



Informe de Progreso del Pacto Mundial 2014-2015



EUROFINSA S.A. • Paseo de la castellana, 91 • 28046 Madrid-ESPAÑA
www.eurofinsa.com

Carta de renovación de compromiso

Madrid, 2 de diciembre de 2015

Señor

H.E. Ban Ki-Moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 100117

Estimado Sr. Secretario General,

Me satisface remitirle nuestro segundo Informe de Progreso 2014-2015, que ha supuesto un paso más en nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.

Con esta comunicación, expresamos la renovación de nuestro propósito de continuar trabajando para avanzar en el cumplimiento de los Principios e integrar una cultura de la sostenibilidad dentro de nuestra organización y en el desarrollo de nuestras actividades.

En los últimos 12 meses hemos hecho un esfuerzo de auto análisis para evaluar la gestión que de nuestro impacto social y ambiental estamos realizando, detectando varias áreas de mejora sobre las que hemos ido estableciendo prioridades y planes de acción específicos que nos han permitido mejorar nuestros procesos relacionados con el desarrollo sostenible de nuestro negocio y la manera en que involucramos a nuestros grupos de interés, en especial, a nuestros empleados, con el objetivo común de consolidar una gestión de la responsabilidad social comprometida con los derechos humanos y laborales, la protección ambiental y la prevención de la corrupción.

Aún nos queda camino por recorrer pero tenemos la determinación de seguir ahondando en la mejora de nuestra capacidad de influenciar de manera positiva sobre las personas, las comunidades, el medio ambiente y a lo largo de nuestra cadena de valor.

Atentamente,

Mauricio Toledano
Administrador Único

Índice




| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Quiénes somos..... | 4 |
| 2 | En qué creemos..... | 10 |
| 3 | Recursos Humanos..... | 14 |
| 4 | Responsabilidad Social | 20 |
| 5 | Nuestro compromiso con el entorno | 24 |
| 6 | Nuestro progreso respecto a los diez principios del Pacto Mundial | 30 |
| 7 | Indicadores | 70 |
| 8 | Nos importa su opinión..... | 78 |

1

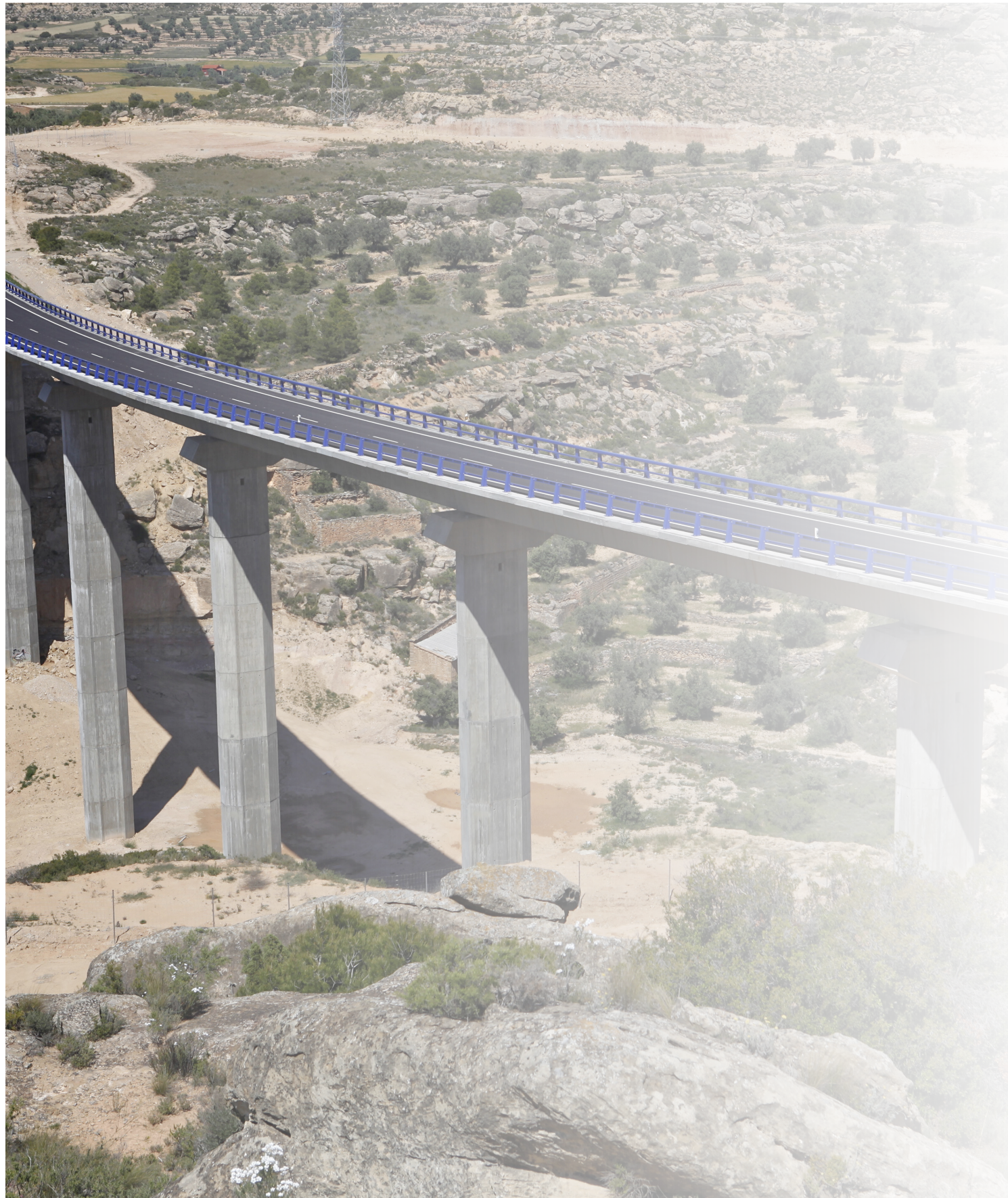
Quiénes somos

Nuestra historia



Eurofinsa es una empresa fundada en 1977, con liderazgo y especializada en el diseño y ejecución de proyectos de infraestructuras y equipamientos para instituciones públicas y privadas, en especial en países en vías de desarrollo.







Desde su creación, Eurofinsa trabaja de forma ininterrumpida en África, América Latina y Asia, donde se ha desarrollado un gran número de proyectos acompañados de acciones de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos de su actividad: infraestructura, salud, educación, prevención de desastres, telecomunicaciones y transporte.

La compañía goza de reconocimiento internacional, como socio fiable y solvente, en todos los países en los que ha operado gracias a su capacidad para gestionar los proyectos, ofreciendo soluciones integrales que parten del estudio y diseño hasta la construcción, equipamiento y formación para una correcta entrega del proyecto.


Unidades de negocio




IBT GROUP desarrolla las actividades del grupo Eurofinsa en las Américas con énfasis en las áreas de salud e infraestructura.




IC2 Porfolio se especializa en proyectos de transporte y sus tecnologías asociadas.




CEINSA se especializa en todas las áreas de construcción, incluyendo carreteras, rutas nacionales, aeropuertos, proyectos en el área ambiental, industriales, residenciales y comerciales.




SETA PI (SETA Proyectos Internacionales) diseña, desarrolla y ejecuta proyectos "llave en mano" de tratamiento de agua.




ELLIPSE PROJETS es una compañía de ingeniería y administración, especializada en el desarrollo y ejecución de proyectos de infraestructura



SUCOMEX ingeniería biomédica que ofrece una amplia gama de servicios y equipamiento medico



CEDDEX ofrece soluciones integrales, principalmente en proyectos de infraestructuras que incluyen carreteras, puentes, etc.



TEKNORAIL Systems es un fabricante de equipos y sistemas de interiorismo ferroviario que ofrece al mercado sus capacidades en ingeniería y gestión de proveedores para aportar una oferta global a sus clientes

Algunos de nuestros proyectos en 2014-2015

| PAIS | PROYECTO |
|------------|---|
| NIGERIA | Construcción de la represa Jebba, Río Níger. |
| GHANA | Rehabilitación, construcción, reemplazo de equipos y mantenimiento para la Red de Salud Nacional de Ghana. |
| PERÚ | Gestión de los complejos hospitalarios y policlínicos Guillermo Kaelin de la Fuente y Alberto Leopoldo Barton Thompson, en Lima. |
| SENEGAL | Proyecto llave en mano, actualmente en su fase final, para la construcción de una Planta de Tratamiento de aguas residuales en Keur Massar cerca de Dakar. |
| BRASIL | Obra de infraestructura hidráulica, que continua en ejecución, incluye construcción y dragados del Puerto Industrial de Açu en Río de Janeiro. |
| PANAMÁ | Estudio, diseño, construcción, equipamiento bajo la modalidad "llave en mano" de los hospitales Manuel Amador Guerrero (Colón), General Anita Moreno (Los Santos), General de Bugaba (Bugaba) y General de Metetí (Darién). |
| QATAR | Diseño y construcción del Club Náutico de Lusail. |
| COSTA RICA | Diseño y construcción de la carretera La Abundancia-Florencia y Radial a Ciudad Quesada, Carretera San Carlos. |
| BOLIVIA | Asfaltado de la carretera Entre Ríos- Palos Blancos. |

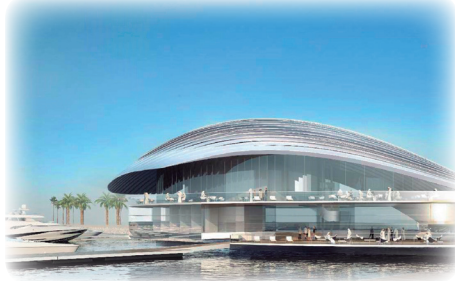
Construcción de la Represa Jebba (Nigeria)



Sala de cirugía (Ghana)



Club Náutico de Lusail (Qatar)



Planta de Tratamiento de aguas residuales en Keur Massar (Senegal)



Personal de laboratorios en el Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson (Perú)



Puerto Industrial de Açu (Brasil)



Personal en Centro de Esterilización (Perú)



Datos económicos

Las principales magnitudes económicas del ejercicio 2014, y nuestra proyección hasta 2017, bajo una previsiones muy conservadoras y sin tener en cuenta las concesiones en explotación, muestran los siguientes resultados:

| Datos en MM€ | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ventas | 312,0 | 325,7 | 451,2 | 502,2 |
| Margen bruto | 89,8 | 94,5 | 139,9 | 156,0 |
| % Margen | 29% | 29% | 31% | 31% |
| Gastos de personal | -28,4 | -26,4 | -31,6 | -35,2 |
| % var | | -7% | 20% | 12% |
| % sobre ventas | 9% | 8% | 7% | 7% |
| Gastos generales | -67,5 | -60,1 | -76,7 | -85,5 |
| % var | | -11% | 28% | 12% |
| % sobre ventas | 22% | 18% | 17% | 17% |
| Otros ingresos | 6,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Resultado extraordinario | 0,0 | 10,4 | 0,0 | 0,0 |
| EBITDA | 0,5 | 18,4 | 31,6 | 35,2 |
| Amortización del inmovilizado | -10,6 | -6,5 | -6,5 | -6,5 |
| Deterioros y provisiones | -0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Otros resultados | -1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| RESULTADO | -12,2 | 11,9 | 25,1 | 28,7 |

Las infraestructuras son un motor de bienestar y desarrollo en cualquier sociedad. Por tanto, la mayor contribución social de Eurofinsa es el diseño, construcción y gestión de infraestructuras necesarias, seguras y eficientes que mejoren la vida de las personas y sus comunidades, siempre con un control riguroso de su impacto ambiental y respetando el entorno, costumbres y cultura locales durante la ejecución. La realización profesional y con calidad de nuestros proyectos es nuestra mayor responsabilidad con la sociedad.

Eurofinsa cuenta con elevada capacidad financiera y técnica para el desarrollo de su actividad respaldada por el apoyo de entidades financieras y aseguradoras, clave para el éxito en la adjudicación y ejecución de proyectos.

Eurofinsa ha comenzado en 2014 un plan estratégico de racionalización de costes que ya tiene reflejo en los EEEF del ejercicio 2014 y un proyecto de fusión que supone la consolidación de una estructura corporativa sólida que centraliza funciones comunes y simplifica procesos internos, haciéndolos más económicos y eficaces.

La compañía dispone de varias concesiones administrativas, tanto en operación como en desarrollo, con flujos de caja positivos y sin apalancar. Con la cartera de proyectos adjudicados y la política de reducción de costes, Eurofinsa ha asegurado su sostenibilidad financiera para seguir creciendo y creando valor para sus grupos de interés.

2

En qué creemos

Misión, Visión y Valores



Nuestra **Misión** consiste en brindar soluciones integrales de construcción a medida de las necesidades de nuestros clientes, ofre-

ciendo además de diseño, planificación, ejecución y construcción, soluciones de financiación y gestión de servicios.

Los principios que rigen esta misión son los siguientes:

- Debemos ser eficientes y responsables en el uso de los recursos para maximizar el retorno del capital inversor y para cumplir con las obligaciones financieras respecto a nuestros colaboradores y proveedores.
- Consideramos fundamental la articulación del desarrollo económico junto con el social y medioambiental en los países donde operamos. Específicamente, el respeto a las comunidades, la minimización del impacto ambiental y la creación de riqueza local y para quienes colaboran en nuestras actividades, son fundamentales para el éxito de nuestros proyectos.
- Somos conscientes de que el cumplimiento equilibrado de nuestros objetivos en materia económica, social y medioambiental, sobre la base de criterios de sostenibilidad, es esencial para el mantenimiento de nuestro liderazgo y para su refuerzo de cara al futuro. Por ello, integramos las políticas de responsabilidad social como un factor fundamental de competitividad, sustentabilidad y vocación de permanencia en los mercados donde operamos.
- Promovemos las alianzas público-privadas como fórmula de transferencia tecnológica y de conocimiento, que ayuda a mejorar la calidad de vida de las comunidades y fortalece las capacidades de las instituciones públicas de cada país.

Mediante esta estrategia, queremos cumplir con nuestra **Visión** de ser el referente internacional en la construcción de grandes obras a medida, con los más altos estándares de calidad y servicio integral. Queremos ser un grupo empresarial que crea infraestructura para la mejora de la calidad de vida de las comunidades donde opera, genera empleo local, respeta el medio ambiente e impulsa el progreso.

Finalmente, promovemos como **Valores** corporativos hacia nuestros grupos de interés, los siguientes:

Excelencia

Trabajamos cada día para ganarnos la confianza de nuestros clientes ofreciéndoles un servicio de excelencia que genere relaciones a largo plazo.

Innovación

Promovemos la mejora continua y la innovación para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad y de aplicación de tecnologías inteligentes y ecoeficientes.

Desarrollo del potencial humano

Desarrollamos el potencial y promocionamos el talento, dando acceso a oportunidades de carrera en base a los méritos profesionales. Además, alentamos el trabajo en equipo para apuntar a objetivos comunes que desarrollen habilidades y permitan compartir experiencias.

En todos los casos, invertimos los recursos necesarios para garantizar que nuestros colaboradores trabajen en un entorno seguro y saludable, estableciendo las medidas adecuadas para proporcionar las mejores tecnologías en el ámbito de la seguridad laboral.

Compromiso con la Sociedad

Nuestro compromiso social y ambiental forma parte de nuestras actividades desde su concepción hasta la entrega del trabajo. Respetamos el entorno y las comunidades en el área de influencia de nuestras operaciones.

Responsabilidad

Hacemos un uso responsable de los recursos financieros de nuestros accionistas, trabajando para maximizar el retorno de su capital y minimizar los riesgos de su inversión.

Ética

Actuamos con profesionalidad, integridad y respeto a nuestros colaboradores, clientes y proveedores así como en el desarrollo de nuestras actividades comerciales.



3

Recursos humanos

Nuestro equipo

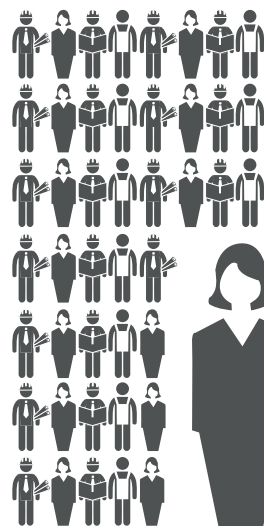
Para el desarrollo de nuestras actividades, contamos con un valioso equipo de profesionales altamente cualificados y distribuidos en nuestra sede central de Madrid y las oficinas operativas permanentes en España, EEUU, Francia, Georgia, Finlandia, Brasil, Panamá,

Haití, Rep. Dominicana, Perú, Argentina, Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Panamá, Gabón, Angola, Ghana, Nigeria, Senegal, Cabo Verde, Zambia, Camerún, Chad, Guinea Conakri, Níger, China, Indonesia, Arabia Saudí, Kazajistán y Qatar.



Nº de empleados del Grupo Eurofinsa

4.454
EMPLEADOS
EN EL
MUNDO



DE LOS QUE
64
SON
DIRECTIVOS



23
SON
DIRECTIVAS



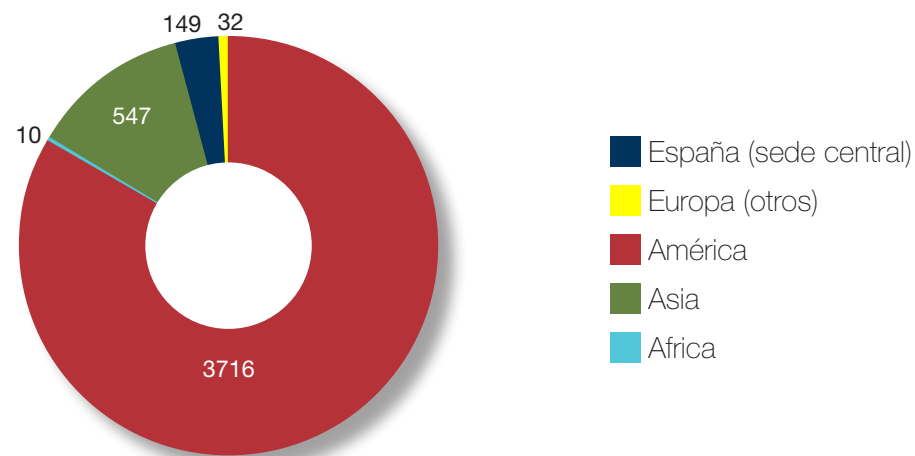
49%
CON CONTRATO FIJO



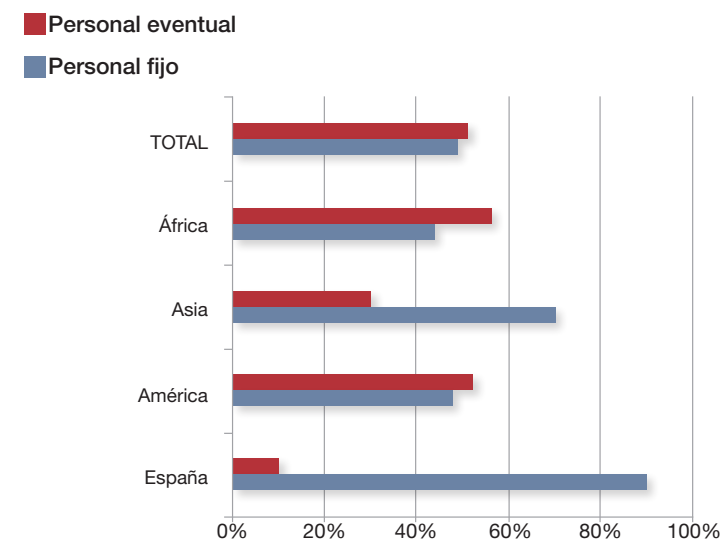
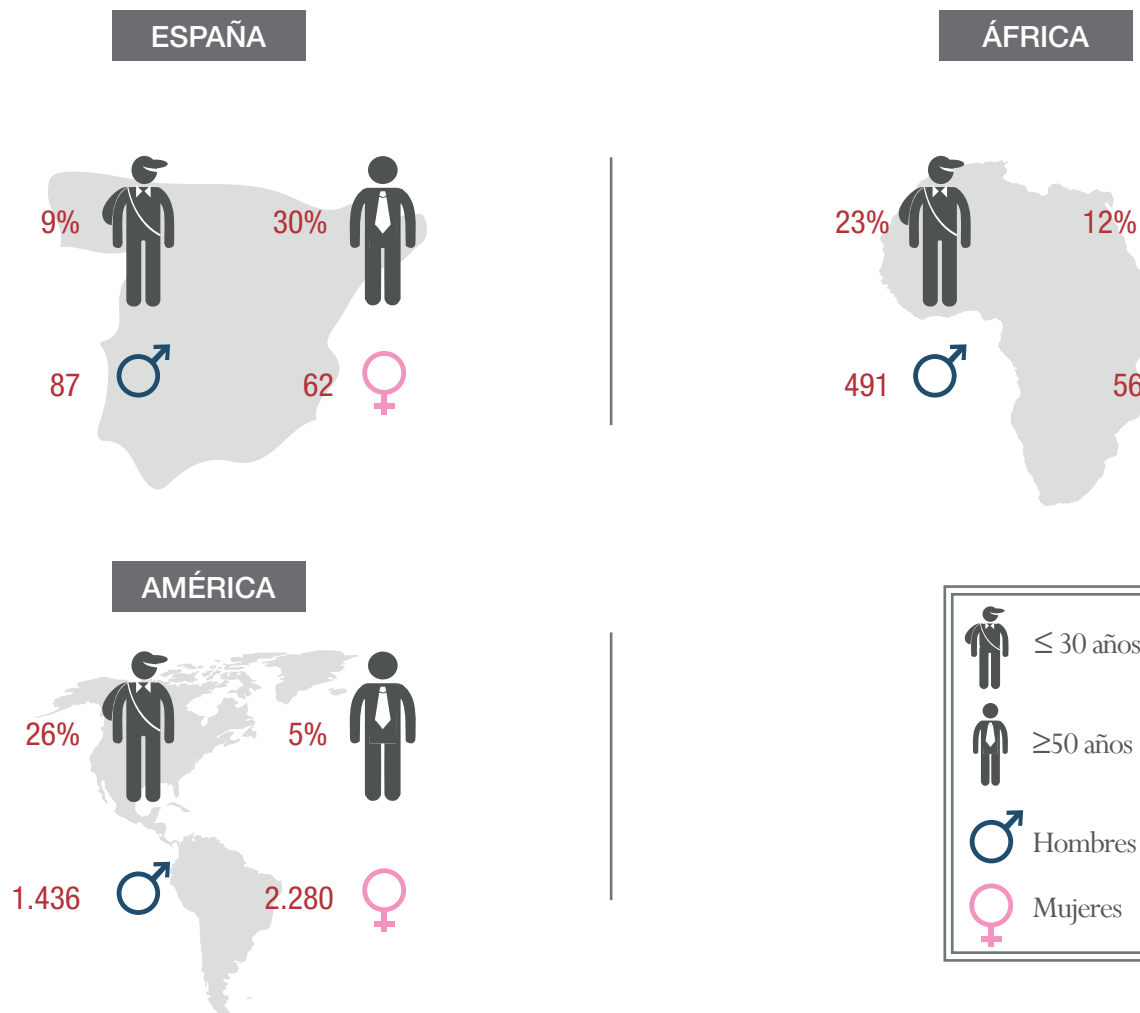
54%
DE MUJERES



El Grupo Eurofinsa proporciona un entorno de respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades para todos los profesionales que desempeñan su labor, en el que se reconoce y premia el esfuerzo de sus empleados.



Distribución Etaria y por Género de la Plantilla de Eurofinsa



Con respecto a la calidad del empleo ofrecido por el Grupo, cabe destacar que, en 2015, el 49% de los empleados a nivel mundial tenían un contrato indefinido. El índice de rotación del Grupo depende en gran medida de la ejecución de obras y proyectos.

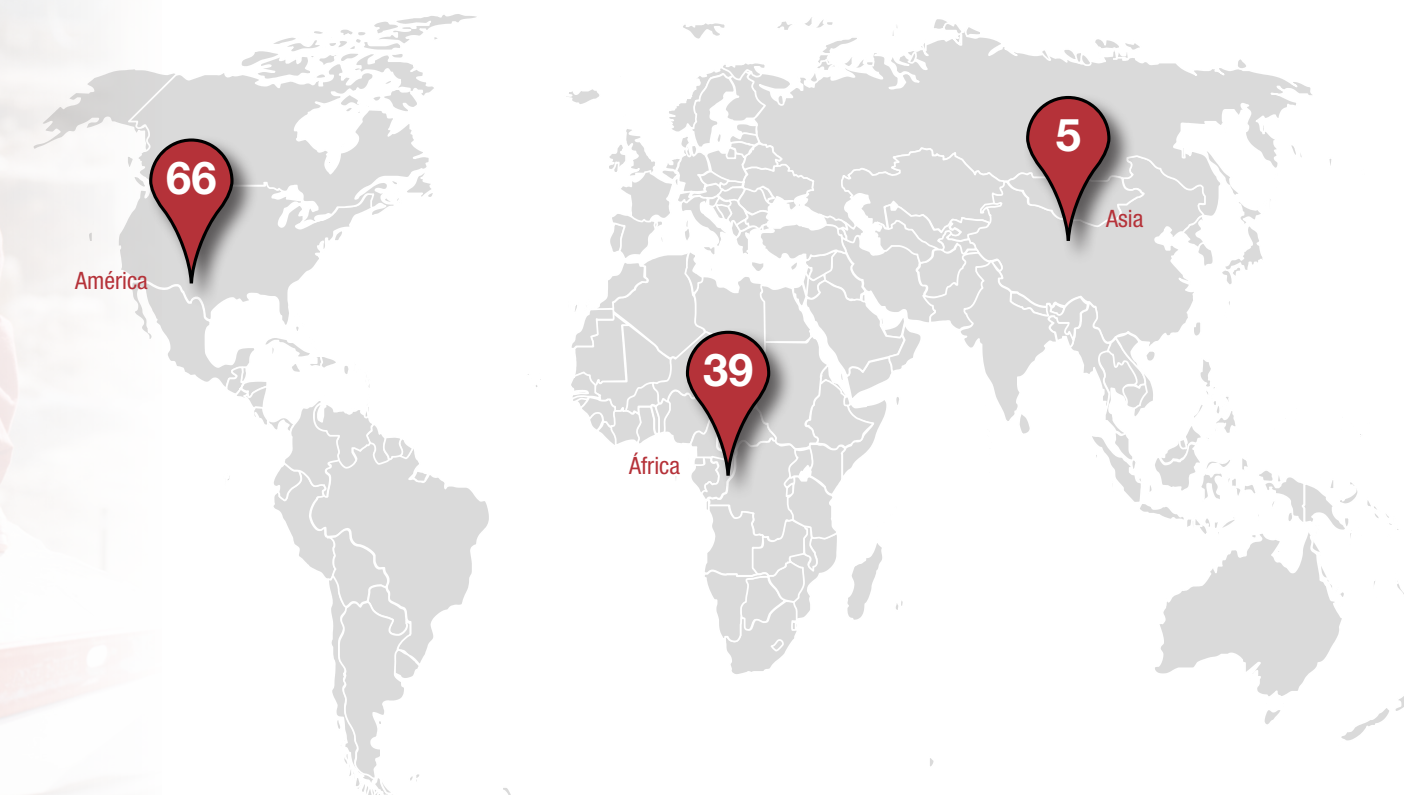


Oportunidades de desarrollo

Ofrecemos a nuestros empleados oportunidades de desarrollo profesional dentro y fuera de sus países de origen. A lo largo de 2014 y 2015 hemos desplazado a 110 profesionales a nuestros proyectos en países como Perú, Brasil, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Haití, Senegal, Qatar, Indonesia, Cabo Verde, Nigeria, Chad, Gabón, Angola, Camerún, Níger, Mozambique, Guinea Conakri o Zambia, lo que nos ha proporcionado tanto a la empresa como a nuestros empleados, una experiencia única de aprendizaje técnico, cultural y personal.

Estamos especialmente orgullosos de nuestro personal desplazado a países con menor desarrollo tecnológico, gracias a los cuales se han creado espacios de intercambio de conocimiento y experiencia con los profesionales locales con los que hemos realizado los proyectos, que deseamos que contribuya a mejorar la infraestructura y servicios de sus comunidades.

Empleados de Eurofinsa en el Exterior



4

Nuestra política de responsabilidad social

Cómo nos relacionamos

E

urofinsa invierte en bienestar social en los países donde opera. Nuestro enfoque se centra en el impacto sobre la calidad de vida de las personas, el desarrollo social y la me-

jora ambiental en las comunidades locales. En Eurofinsa estamos orgullosos de los efectos positivos que nuestros proyectos tienen en la sociedad.



G4-56

Fieles a nuestra visión de mejorar la calidad de vida, creamos una cultura corporativa en base a 9 objetivos fundamentales:

1. Respetar la legalidad vigente en los países en los que operamos, adoptando, de forma complementaria, normas internacionales tales como las Convenciones de la OIT, allí donde no exista legislación que garantice la aplicación de nuestros principios y valores.
2. Adoptar prácticas de gobierno corporativo en línea con recomendaciones de buen gobierno reconocidas internacionalmente, y basadas en la transparencia y la confianza mutua con socios e inversores.
3. Apoyar el desarrollo de políticas y procedimientos para la gestión de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Además, proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro a nuestros colaboradores.
4. Respetar los derechos humanos y derechos laborales, tal como establece nuestro Código de Conducta.
5. Establecer relaciones transparentes con nuestros proveedores, fomentando la mejora de sus capacidades y su nivel de calidad y servicio. Además, nos comprometemos a transmitir nuestras políticas de responsabilidad social y ambiental a lo largo de la cadena de valor, para potenciar su efecto multiplicador y el impacto positivo de nuestras operaciones, mediante un proceso de selección y contratación que prime su gestión responsable.
6. Promover una cultura de respeto al medio ambiente y la biodiversidad, minimizando el impacto ambiental de nuestra actividad en todas las fases de nuestros proyectos.
7. Rechazar la corrupción en cualquiera de sus formas, no permitiendo que el Grupo y sus colaboradores puedan obtener de manera ilícita ventajas que no respeten las reglas de la transparencia y la libre competencia.
8. Potenciar el diálogo con los diferentes grupos de interés para lograr un equilibrio entre nuestros objetivos de negocio y las expectativas sociales,

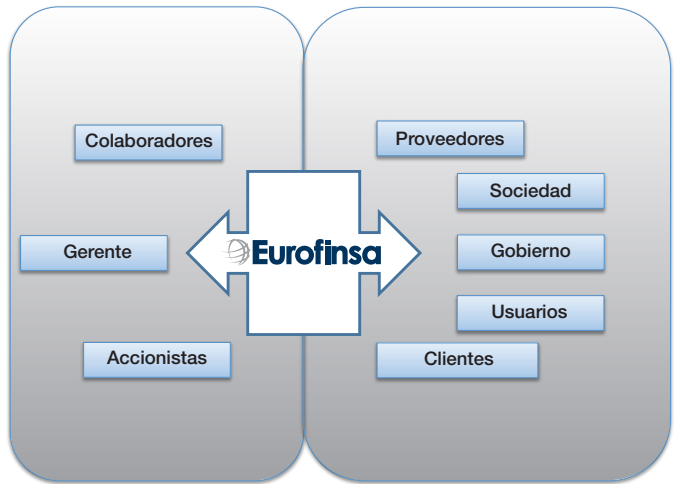
mediante una comunicación responsable con las comunidades locales y el resto de los grupos relacionados con nuestras actividades.

9. Proporcionar información relevante y veraz sobre las principales actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y de terceros que garanticen su fiabilidad.

Los grupos de interés de Eurofinsa

Los “grupos de Interés” son las partes interesadas, es decir, cualquier persona o entidad que es afectada por las actividades de una organización; por ejemplo, los empleados, los socios o inversores, las comunidades, sindicatos, organizaciones civiles y gubernamentales y entidades públicas, entre otros.

Tras el estudio de nuestro negocio, Eurofinsa ha determinado que sus grupos de interés fundamentales son:



Eurofinsa está trabajando para establecer canales de comunicación bidireccionales que permitan a todos los grupos de interés puedan transmitir sus consultas y sugerencias, proporcionando a los mismos la información relevante referida a sus actividades en el campo de la Responsabilidad Social y Ambiental.

5

Nuestro compromiso con el entorno

Nuestra acción social

Desde el compromiso con la sociedad, y conscientes de la influencia de nuestra actividad en la vida de las personas y su entorno, queremos de una forma activa y voluntaria, que nuestros proyectos produzcan un impacto positivo y relevante que contribuya al desarrollo de los países en los que trabajamos, en especial en aquellas comunidades con mayores necesidades económicas y sociales. Además de la contratación de provee-

dores y empleados locales, realizamos inversiones sociales y contribuciones filantrópicas en entidades que realizan una labor alineada con nuestros valores. Nuestro enfoque se centra en la promoción de la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, el fomento de la salud y la educación y, en general, la mejora del acceso a los servicios que permitan el desarrollo del potencial de las personas.



EXPERIENCIA GLOBAL,
COMPROMISO LOCAL.

CONTRIBUCIONES
EN

¡SNAP!

A continuación, resumimos algunas de las inversiones sociales realizadas en el período septiembre 2014- agosto 2015:

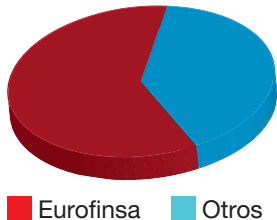
Apoyamos las actividades de los Centros de Educación Especial y Deporte de la Fundación También, entidad sin ánimo de lucro que trabaja desde 2001 en la integración social de las personas con discapacidad a través del deporte adaptado, pensando especialmente en la infancia. De esa forma, se proporciona el material adaptado, la logística necesaria y las medios económicos que cubran los gastos de cursos, viajes y actividades a las personas con capacidades diferentes.



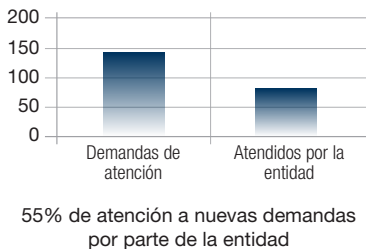
Apoyamos a la Fundación AMÁS, organización de reconocida trayectoria en la atención a personas con discapacidad y sus familias a través de un modelo organizacional de referencia, que está basado en la gestión por valores. El Área de Infancia del Grupo AMÁS cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector de la infancia con discapacidad y está formada por el Centro de Atención Temprana (CAT) y el Servicio de Tratamientos Especializados a la Infancia y Adolescencia (STEIA). Con más de 30 profesionales (psicólogos, logopedas, estimuladores, trabajadores sociales, fisioterapeutas, psicomotricistas y psicoterapeutas), trabajan para mejorar, no solo la calidad de vida de los niños y adolescentes con discapacidad física, psíquica o sensorial, sino también la calidad de vida familiar. La Comunidad de Madrid tiene contratadas con el Centro de Atención Temprana de FAS, 130 plazas para ofrecer este servicio en las poblaciones de la zona sur de la Comunidad de Madrid.



Contribución del Grupo Eurofinsa en 2014



Relación de demandas y niños atendidos por la entidad



Facilitamos periódicamente la colaboración de nuestros profesionales sanitarios para dar charlas de sensibilización, talleres de capacitación y campañas preventivas, tales como:

- “Formación para la creación de hábitos de higiene en pacientes de hemodialis”, Unidad de Hemodiálisis de Metro.
- “Taller de nutrición”, Unidad de Hemodiálisis de Santiago.

Pacientes de hemodiálisis son instruidos en buenas prácticas de higiene (Panamá)



Colaboramos con la **Fundación Teletón** en su edición “Por la Vida” en 2014, cuyo objetivo fijado era favorecer con los fondos recaudados a tres fundaciones que velan por el bienestar de los niños de Guayaquil: Mc Donald, Fibrosis Quística Infantil y Cruzando Fronteras. Los fondos se destinaron a la construcción del primer albergue de Solca; se construirá la sede infantil para los niños con fibrosis quística de la Fundación Fibrosis Quística de Guayaquil y se entregará un aporte para la Fundación Cruzando Fronteras, entidad que acoge a niños desnutridos.





Discapacidad

- Nuestro personal técnico de IBT Perú, diseñó y ejecutó un proyecto para la mejora de las instalaciones del **Centro PRITE** (Programa de intervención temprana Estatal) “Niño Jesús” en Villa M^a del Triunfo (Lima), que ayuda a niños menores de 3 años con discapacidad o en riesgo de adquirirla. Actualmente dan atención profesional a 150 niños y niñas.
- Los complejos hospitalarios Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente realizan la contratación de personas con discapacidad y/o movilidad reducida en el call center y área de informes, donde ofrecen información y orientación personal y telefónica a nuestros pacientes. En colaboración con la Fundación DKV, se realiza un análisis de qué puestos se adaptan a determinados perfiles con habilidades especiales y, tras la contratación, se proporciona formación durante el periodo de adaptación y se instruye a un trabajador de la empresa como mentor. El proceso de selección de personal se realiza de manera regular y en igualdad de condiciones para todos.



Centro PRITE (Perú)



Call Center del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Perú)



Call Center del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente-Inauguración (Perú)

Fundación Pachacutec (Perú)



Educación

Continuamos apoyando a la Fundación Pachacutec y su centro de formación profesional en Ventanilla (Lima) en la campaña navideña, organizada por sus alumnos del Centro de formación en Panadería y Pastelería.

Sanidad

Promovemos periódicamente la participación de nuestros profesionales de salud en charlas de sensibilización, talleres de capacitación y campañas preventivas:

- Participación en el III Encuentro Nacional e Internacional de Hemodiálisis (Lima).
- Formación a familias en material de higiene, nutrición y prevención, beneficiando a 300 niños de Nueva Esperanza, Villa M^a del Triunfo (Lima).

Encuentro de Hemodiálisis (Perú)



Formación a familias en Villa Maria del Triunfo (Perú)



Medio Ambiente

Desde inicios de 2015 hemos decidido utilizar nuestros centros de salud como canal para fomentar la sensibilidad ambiental de nuestros empleados y usuarios, mediante una colaboración con la ONG Ciudad Saludable, que realiza la recogida de nuestros materiales reciclables de cartón y plástico y así contribuye a su importante programa de apoyo y capacitación a más de ciento ochenta mil familias de recicladores que viven en situación de exclusión en el país.

Ciudad saludable (Perú)



Donacion damnificados Chosica (Perú)



Emergencias

Hemos realizado una donación a la campaña “Emergencia por los huaicos en Chosica” de Cáritas Perú, para la provisión de asistencia básica de emergencia a 215 familias afectadas por el desastre natural ocurrido en 2014.

6

Nuestro progreso respecto a los 10 principios del Pacto Mundial

Los diez principios del Pacto Mundial

El Grupo Eurofinsa se adhirió a la Red Española del Pacto Mundial en diciembre de 2013. El presente documento constituye el segundo Informe de Progreso que presenta la compañía tras su adhesión y abarca las actividades realizadas directamente por el Grupo de septiembre de 2014 a agosto de 2015.

El Informe de Progreso será público mediante los mecanismos propios del Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial. Asimismo estará disponible en la web corporativa del Grupo (www.eurofinsa.com) y distribuido por vía electrónica y en papel a sus grupos de interés relevantes.



Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas:

DERECHOS HUMANOS

- Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2:** Las entidades deben asegurarse de que sus empresa no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

NORMAS LABORALES

- Principio 3:** Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4:** Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5:** Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6:** Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

- Principio 7:** Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8:** Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9:** Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

- Principio 10:** Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

PRINCIPIO 1



Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Comportamiento ético

Toda actuación de Eurofinsa y de sus empleados debe respetar en todo momento los Derechos Humanos incluidos en la Declaración Universal de Naciones Unidas, tanto en la relación de la empresa con sus empleados como entre sus empleados mismos. En este sentido, promovemos activamente los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación
- Promoción del talento y el desarrollo profesional y personal.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Diálogo con las comunidades locales y respeto a su entorno y cultura.
- Prevención de la corrupción y el fraude

Recursos humanos

Nuestra cultura empresarial se enfoca en el desarrollo del potencial y la promoción del talento dentro de la organización, dando acceso a oportunidades de carrera en base a los méritos profesionales. Además, alentamos el trabajo en equipo para apuntar a objetivos comunes que desarrollen habilidades y permitan compartir experiencias.

Hemos vivido en algunos países como España una coyuntura económica compleja que nos ha llevado en algunos casos a tener que prescindir de algunos de nuestros colaboradores. Sin embargo, estamos convencidos que nuestra apuesta por la responsabilidad social y ambiental y la protección de la seguridad y salud de nuestros empleados son fundamentales para mejorar nuestra competitividad y la sostenibilidad de nuestro negocio en el largo plazo.

En todos los casos, invertimos los recursos necesarios para garantizar que nuestros colaboradores trabajen en un entorno seguro y saludable, estableciendo las medidas adecuadas para proporcionar las mejores herramientas en el ámbito de la seguridad laboral.

El Código de Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración del Grupo Eurofinsa en 2012. En el mismo, se expresa específicamente el compromiso del Grupo con el estricto respeto a los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas. Entre los estándares que la organización toma como referencia, se encuentran la Carta Internacional de los Derechos Humanos o los convenios fundamentales de la OIT en materia de prácticas laborales.

Formación en ética y derechos humanos

G4-HR2 G4-57 G4-58 G4-S04

Por primera vez y dentro del marco de los planes de formación internos de Eurofinsa, se incluyó el Plan de Formación en Responsabilidad Social 2015.

Se realizaron 9 talleres presenciales en España y Perú, donde miembros de la alta dirección, mandos medios y empleados tanto del área administrativa como de los proyectos en campo, compartieron sus experiencias y participaron en ejercicios prácticos sobre la aplicación del Código de Conducta de la empresa y los principios del Pacto Mundial, en base a la resolución de dilemas éticos relacionados con su trabajo. El contenido de los talleres ha sido:

| TEMA | CONTENIDO | OBJETIVOS |
|---|---|--|
| MÓDULO I: Las funciones del Área de Responsabilidad Social del Grupo | a) Definición de RSC b) Descripción de las funciones del Área de RSC c) Actividades que realiza el Área d) La Acción Social del Grupo Eurofinsa en el mundo. | Los asistentes entienden el marco actual de empresa, sus prioridades y objetivos y el esfuerzo que la empresa hace para comprometerse con el entorno social en los países donde opera. |
| MÓDULO II: El Código de Conducta | e) Qué es un Código de Conducta y para qué sirve. f) Contenido del Código de Conducta de Eurofinsa. g) Casos prácticos de aplicación. | Los participantes son conscientes de que existe un instrumento que regula y define responsabilidades en cuanto a las relaciones entre nuestros empleados y ejecutivos y respecto a clientes, proveedores y entidades públicas, entre otros. Se logra además tomar conciencia de las consecuencias de incumplir dicho código. |
| MÓDULO III: El Comité de Respuesta | h) Funciones del Comité de Respuesta. i) Detección de situaciones de riesgo. j) Cómo hacer uso de los canales de comunicación con el Comité de Respuesta. | Los participantes sabrán cómo reportar las situaciones de incumplimiento o potencial incumplimiento del Código que pudieran conocer o presenciar. Se imprime una cultura preventiva y de responsabilidad en el desarrollo de su trabajo. |
| MÓDULO IV: El Pacto Mundial de Naciones Unidas | k) Qué es el Pacto Mundial l) Los 10 Principios del Pacto m) Los avances del Grupo Eurofinsa respecto a los Principios del Pacto. n) Nuestros objetivos de mejora. | Se hace partícipes a los empleados en los compromisos de la empresa con los Principios del Pacto Mundial y se enfatiza el compromiso del Grupo por actual de manera social y ambientalmente responsable. |

Taller sobre Responsabilidad Social (Perú)



Se ha puesto especial atención en los Derechos Humanos dentro del ámbito de la empresa, realizando además dinámicas de grupo que permitieron relacionar dichos Derechos con el día a día del trabajo de nuestros colaboradores.

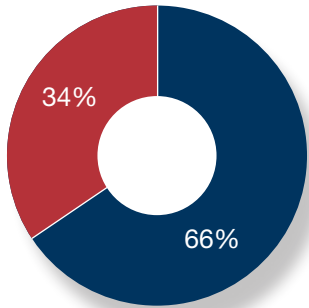
Se ha incidido en el **Comité de Respuesta**, como canal de comunicación entre la empresa y sus empleados, para recibir sus consultas en relación a cualquier situa-

Taller sobre Responsabilidad Social (España)



Programa de Talleres Presenciales sobre Responsabilidad Social en 2015

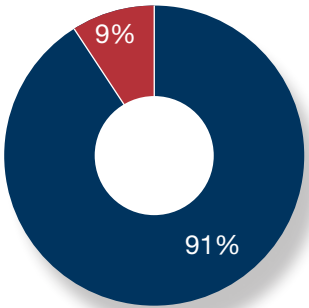
Asistentes a talleres de RSC en Perú: 134



■ Empleados
■ Gerentes/Alta dirección

El nº total de horas impartidas en el programa ha sido de 406 horas presenciales.

Asistentes a talleres de RSC en España: 69



En nuestra determinación por informar y formar a nuestros colaboradores sobre el contenido y uso del Código de Conducta, estamos trabajando para mejorar la extensión de la exigencia de su cumplimiento a nuestros proveedores en España y a nivel internacional, incluyendo las filiales como IBT.



Políticas activas a favor de los derechos humanos

En 2014 y 2015 hemos desarrollado junto con la Fundación DKV un modelo de inserción laboral de discapacitados en los complejos hospitalarios peruanos que gestionamos. Esta experiencia, única en el país, ha recibido el reconocimiento del Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONADIS), órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú.

CONADIS ha otorgado a IBT Group el reconocimiento "Soy Capaz", bajo el marco de su Programa de promoción a un trabajo digno para las personas con discapacidad por su aportación, esfuerzo e interés en contratar a personas con discapacidad.

Colaboración con Fundación DKV (Perú)



Objetivos de mejora de aplicación del Principio 1

- Dar a conocer el Código de Conducta al 100% de los empleados
- Incorporar un capítulo sobre el contenido y uso de nuestro Código de Conducta en el Manual de Acogida y la formación a nuevos colaboradores.
- Introducir dentro de los programas de formación de corporativos, un módulo sobre responsabilidad social, con especial énfasis en el contenido, aplicación y uso del Código de Conducta con el fin de promover el respeto a los derechos humanos en las relaciones entre nuestros empleados, colaboradores, socios y proveedores.

PRINCIPIO 2



Las entidades deben asegurarse de que sus empresa no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Comportamiento ético de nuestros proveedores

A lo largo de 2015 se ha procedido a una verificación de que todos los contratos con nuestros proveedores incluyen el Código de Conducta como requisito indispensable para establecer una relación comercial con el Grupo. Durante dicha verificación, se comprobó que aún existen contratos que no incluyen dicho requisito por lo que se establecieron las medidas correctivas adecuadas y se procedió a asegurar la inclusión de los mismos estándares tanto a nivel nacional como internacional. Desde la dirección del Grupo se ha dado el apoyo necesario para que este proceso de verificación sea continuo y sistemático para todo el Grupo, lo que ha dado un impulso fundamental a la homogeneización de los criterios de exigencia de estándares sociales, ambientales, de seguridad y salud, no discriminación, respecto a los derechos humanos, y prevención de la corrupción lo largo de la cadena de suministro.

El Grupo Eurofinsa aplica el principio de tolerancia cero ante las malas prácticas en las materias recogidas en el Código de Conducta, incluidas las vulneraciones a los derechos humanos. Los incumplimientos son analizados y resueltos por el Comité de Respuesta de acuerdo con la normativa interna y externa que resulte de aplicación y de acuerdo al procedimiento establecido para la resolución de notificaciones y consultas en materias penales y de otra naturaleza.

Evaluación de proveedores e indicadores

G4-HR10 G4-HR11

Ceinsa dispone de un procedimiento de homologación de proveedores en el Área de Proyectos de Construcción como instrumento fundamental para asegurar el alineamiento de la cadena de suministro con los valores, políticas, procedimientos y estándares de la empresa. Además, la empresa dispone de un procedimiento de realización de compras y subcontratación que asegura la igualdad de oportunidades, aplicando términos de objetividad e imparcialidad en las relaciones con los proveedores, con mecanismos que permitan minimizar el riesgo de fraude durante el proceso de licitación.



Actualmente, el procedimiento de homologación de proveedores de Ceinsa, tiene como alcance los proveedores de origen español de nuestra filial Ceinsa. Los resultados obtenidos han sido:

Tabla P. 2.1. EVALUACIÓN DE PROVEEDORES 2014-2015

G4-EN32

| Nº de Evaluaciones de Proveedores | 2014 | 2015 (01/01-31/08) |
|-----------------------------------|------|--------------------|
| Aceptados | 104 | 57 |
| En revisión más estricta | 7 | 2 |
| No aceptados | 2 | 0 |

El Grupo está comprometido a mejorar los sistemas de control y gestión necesarios para la implantación efectiva del Código de Conducta, no sólo entre sus empleados sino también a lo largo de su cadena de suministro, de manera secuencial y a través de criterios de evaluación del riesgo. Algunos de los avances realizados en el período 2014-2015 han sido:

- Se ha realizado un estudio sobre la gestión de la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor del Grupo Eurofinsa. En dicho estudio, se han identificado varias áreas de mejora que derivaron en acciones concretas:
 - a. Dado que se detectaron varios formatos para hacer llegar y conocer a nuestros proveedores el Código de Conducta del Grupo, se ha realizado una revisión de las instrucciones de distribución del Código de Conducta entre nuestros proveedores y otros colaboradores, involucrando a las altas gerencias de las distintas empresas del Grupo, que toman las medidas necesarias para la correcta distribución de dicho documento.
 - b. Se ha asegurado que el Código de Conducta esté accesible en varios idiomas en las páginas web de todas las empresas del Grupo.
- En el Área de Recursos Humanos de nuestra sede social se han integrado indicadores de ética empresarial, seguridad y salud y medioambiente en el sistema de evaluación de proveedores.
- Nuestra filial IBT en Perú ha desarrollado un sistema de homologación de contratistas en los hospitales que opera, para garantizar que cumplen con los requisitos necesarios para garantizar el respeto de la legislación laboral y de seguridad y salud de sus trabajadores

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 2

Desde la dirección del Grupo se velará a través de los responsables de país del cumplimiento del Código de Conducta. En caso de nuevos proyectos que impliquen colaboraciones externas, la dirección realizará el seguimiento y control de la aceptación del Código de Conducta por parte de nuestros proveedores a nivel internacional.

PRINCIPIO 3



Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

El Comité de Respuesta del Grupo Eurofinsa

G4-HR4 G4-HR6

El Grupo Eurofinsa vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y no admite, bajo ninguna circunstancia, prácticas contrarias a estos principios, que hacen referencia a la **libertad sindical y la negociación colectiva**. Tampoco admitirá prácticas contrarias a estos principios fundamentales entre sus proveedores, contratistas o, en general, empresas colaboradoras. Este compromiso se refleja expresamente en el Código de Conducta que rige nuestras actuaciones, que incluye una dirección de correo electrónico como canal de comunicación para transmitir cualquier preocupación o sugerencia de los empleados, y cuyo tratamiento se realiza de manera confidencial por parte del Comité de Respuesta.

La comunicación en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Ceinsa

Ceinsa entiende la importancia de mantener abiertos los canales de comunicación que se consideren necesarios tanto para facilitar la comunicación interna, especialmente entre las obras y la oficina y entre las distintas delegaciones, como para recibir comunicaciones y permitir que sean debidamente respondidas. Por ello dispone de un Procedimiento de Comunicación que recibe, documenta y da respuesta a las comunicaciones relativas a calidad, medio ambiente y seguridad y salud de los trabajadores, tanto internas como externas.

Los principales temas sobre los que Ceinsa realiza comunicaciones internas para facilitar la participación y consulta de los trabajadores son:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para cada obra las vías de comunicación entre los diferentes niveles y funciones coinciden con lo establecido en el organigrama de ejecución de la obra.

La Participación y Consulta en materia preventiva se llevará a cabo a través del Responsable del SIG y del Responsable de Gestión, los cuales actuarán de interlocutores entre la empresa y los trabajadores en esta materia.

Las vías de comunicación habilitadas para este tipo de comunicaciones serán las mismas que para el resto de cuestiones, a saber, tablones de anuncio, correos electrónicos, o el servidor común de CEINSA, entre otros.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 3

Diseñar e implementar los procedimientos de gestión y decisión que permitan certificar a Eurofinsa en las normas relativas a Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo y mejorar el Procedimiento de Comunicación actual, en que el que se incluya el Comité de Respuesta que ya consta en el Código de Conducta a disposición de nuestros empleados y proveedores, como canal para la comunicación de cualquier situación de incumplimiento del Código de Conducta, incluidos los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4



Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo forzoso o realizado bajo coacción

G4-HR6

Aunque el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la mayoría de los países donde operamos, Eurofinsa trabaja para combatir las prácticas abusivas relacionadas con la economía informal, y realizamos mecanismos de prevención para que la contratación de personal cumpla con todos los requerimientos legales, cuestión especialmente relevante en el caso de colectivos de inmigrantes y trabajadores desplazados de su lugar de origen.

Nuestro Código de Conducta, vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y no admiten, bajo ninguna circunstancia, prácticas contrarias a estos principios, que hacen referencia a la eliminación del trabajo infantil y trabajo forzoso.

Además, en diciembre de 2013, la Dirección del Grupo Eurofinsa publicó una Declaración en su página web donde se expresa su compromiso con estricto respeto

de los derechos humanos y las libertades públicas y así como a la dignidad y los derechos de las personas.

En particular, se comprometió específicamente con la erradicación del trabajo infantil y forzoso y el rechazo del empleo ilegal de trabajadores a lo largo de nuestra cadena de aprovisionamiento.

Durante 2015, hemos revisado la implantación de nuestro Código de Conducta, para asegurar que todos nuestros empleados lo reciban y tengan acceso a comunicarse con nosotros a través del canal establecido en el mismo, para elevar cualquier duda o consulta respecto a su uso, o poder comunicar cualquier incumplimiento o potencial incumplimiento de su contenido.

Para reforzar el conocimiento y capacidad de actuación de nuestros colaboradores, hemos realizado el **Plan de Formación en Responsabilidad Social 2015** (ver pág 36-37 del informe).

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 4

- Continuar trabajando con especial atención a las disposiciones sobre trabajo forzoso contempladas en la legislación y la normativa nacional; y cuando la legislación nacional del país donde operamos resultase insuficiente, tomar como referencia las normas internacionales del trabajo
- Por lo que respecta a las operaciones de la empresa asegurarse de que todos los empleados tienen un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de renunciar al puesto y toda penalización asociada con la renuncia o el cese del trabajo, independientemente de que los usos o costumbres del país se presten a relaciones informales de trabajo.

PRINCIPIO 5



Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

G4-HR5

El empleo infantil no constituye ningún riesgo en las oficinas centrales de Eurofinsa ni en las oficinas comercial y de representación. Sin embargo, somos conscientes de la posibilidad de que ocurra algún caso a nivel de proveedores y subcontratistas dada la diversidad cultural y geográfica de nuestros proyectos.

Para prevenir tales situaciones, el Procedimiento de realización de Compras y Subcontrataciones de Ceinsa en España determina que los administrativos de cada obra se encargan de hacer llegar el “fax de coordinación con subcontratistas” antes de su entrada en obra y deben verificar su cumplimiento antes de permitir el acceso a la obra del personal de la subcontrata. Entre otros documentos, se exige la presentación de una fotocopia del documento nacional de identidad de cada trabajador, para comprobar su edad.

El Código de Conducta expresa que no se admitirán la contratación de menores por parte de los proveedores, contratistas y en general empresas colaboradoras. Entre los estándares que la organización toma como referencia se encuentra la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT en materia de trabajo infantil.

En el caso de que algún trabajador, independientemente de la posición que ocupe en la empresa, conozca prácticas que atenten con este principio tiene el deber y el mecanismo para ponerlo en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias, a través de los canales de comunicación que establece el Código de Conducta.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 5

Seguir velando por el cumplimiento del Código de Conducta, que prohíbe expresamente la contratación de menores, por parte de todas las empresas del Grupo así como hacer conocer dicho requisito a nuestros proveedores y contratistas a través de la entrega de dicho Código.

PRINCIPIO 6



Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

El Código de Conducta del Grupo Eurofinsa establece con claridad que no tolera la discriminación por género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra característica que pudiera originarla.

Las decisiones de selección y promoción en la organización están basadas en la igualdad de oportunidades, en el mérito y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente.

El Grupo Eurofinsa se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y a maximizar su aportación de valor en favor de clientes, accionistas y sociedad en general.

El Comité de Respuesta tiene entre sus funciones asegurar el buen funcionamiento del procedimiento de notificación y consulta para la comunicación de conductas irregulares tanto en asuntos relevantes desde el punto de vista penal como de cualquier otra naturaleza.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 6

- Diseñar e implantar unos criterios de acción social que dirigan nuestra actuación para brindar apoyo, en especie o en aportación de fondos, a proyectos cuyo desarrollo tenga resultados concretos en la mejora de la calidad de vida de las personas, con especial atención a las necesidades de las comunidades que viven en el entorno de nuestros proyectos.
- Continuar apoyando la contratación de personal con discapacidad, en especial en países donde existe una baja tasa de inserción laboral de personas con habilidades especiales. En concreto, nos hemos marcado el objetivo de cubrir el 100% de los puestos de call center de nuestros centros de salud en Perú con personas con discapacidad (60 puestos en total) y extender el modelo a otras áreas y servicios.

PRINCIPIO 7



Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Nuestras filiales Ceinsa y Sucomex poseen los siguientes certificaciones de calidad, medio ambiente y laboral en España:

| Empresas | Normas certificadas | Alcance-País | Fechas | |
|-------------------------------------|---------------------|--------------|-----------|------------|
| | | | Emisión | Expiración |
| CEINSA CONTRATAS E INGENIERÍA, S.A. | ISO 9001:2008 | ESPAÑA | 7-mar-03 | 28-may-16 |
| | ISO 14001:2004 | | 22-abr-03 | 28-may-16 |
| | OHSAS 18001:2007 | | 28-may-10 | 28-may-16 |
| SUCOMEX, S.A. | ISO 9001:2008 | | ene- 02 | 28-ene-17 |

Las empresas que componen el Grupo Eurofinsa no han recibido ninguna multa durante el tiempo de alcance del presente informe, relacionada con el incumplimiento de legislación o normativa ambientales.

G4-EN29

En los proyectos donde, además del diseño y construcción, se incluye la gestión de la infraestructura, trabajamos para optimizar el uso de los recursos naturales y el procesamiento responsable de los residuos que generan. En los hospitales Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente (Lima), sobre cuya gestión somos responsables por un período de 30 años, hemos establecido una plan de gestión de residuos hospitalarios, donde hemos tenido en cuenta la gestión interna de los residuos, es decir, la clasificación desde el punto de generación, su ciclo interno de recogida, su almacenamiento provisional y finalmente almacenamiento final en un lugar específicamente diseñado dentro de nuestras instalaciones.

Por otro lado, se realiza la gestión externa de los residuos, es decir, aquella que diferencia el curso y tratamiento del residuo en función de su clasificación, realizando el transporte desde los centros hospitalarios hasta su disposición en rellenos sanitarios autorizados para tal fin.

Nuestros proyectos de gestión sanitaria conllevan el uso de recursos esenciales como agua, electricidad y derivados del petróleo, necesarios para su operación. De manera continua, estamos analizando oportunidades para disminuir la cantidad de recursos que utilizamos para minimizar nuestro impacto ambiental.

PRINCIPIO 7

Los principales indicadores de consumo de nuestros centros sanitarios en Perú en el período septiembre 2014-agosto 2015 han sido:

G4-EN3 G4-EN8

| ELECTRICIDAD | | DERIVADOS DEL PETRÓLEO | | AGUA |
|----------------|------------------|------------------------|-------|--------|
| Energía activa | Energía reactiva | Diésel | GLP | |
| Kw.h | KVAr.h | Gln | Gln | M3 |
| 11,338,884 | 1,442,782 | 68,800 | 8,800 | 99,755 |

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 7

- Diseñar e implementar los procedimientos de gestión y decisión que permitan certificar a Eurofinsa en las normas relativas a Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo. Dichas certificaciones permitirán realizar una gestión más eficiente y efectiva de nuestros recursos.
- Seguir trabajando para garantizar el estricto cumplimiento de la legislación ambiental en todos los países donde operamos.
- Mejorar la eficiencia energética de los centros sanitarios que gestionamos.

PRINCIPIO 8



Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Para fomentar y promocionar una cultura de la protección ambiental dentro del ámbito del trabajo, hemos diseñado un programa de formación sobre desarrollo sostenible, normativa legal ambiental, buenas prácticas y sistemas de gestión ambiental, en el que además hemos incluido un módulo específico para explicar a nuestros empleados el contenido e importancia de los 3 principios del Pacto Mundial que se refieren a prevención y responsabilidad ambiental, y al desarrollo y difusión de tecnologías limpias. El formato de los cursos será online para facilitar el acceso a los mismos tanto a personal de oficina como de obra.

| Plan de Formación Ambiental 2016 | Personal de Obra | Personal de Oficina |
|--|------------------|---------------------|
| 1.- Los principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial sobre medio ambiente | ✓ | ✓ |
| 2.- Normativa legal ambiental | ✓ | ✓ |
| 3.- Desarrollo sostenible y buenas prácticas en obra | ✓ | ✗ |
| 3.- Desarrollo sostenible y buenas prácticas en oficina | ✗ | ✓ |
| 4.- Sistemas de gestión ambiental | ✓ | ✓ |



PRINCIPIO 8

G4-EN27 G4-EN28

En los hospitales Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente gestionados por IBT en Lima (Perú), se realiza en colaboración con la ONG Ciudad Saludable, una recogida de material para su reciclaje que ha permitido en 2015 el procesamiento de 39,546 kg de cartón y 8,338 kg de plástico duro, equivalentes a un ahorro de 1,037,967 litros de agua y 141 toneladas de CO2.

Además, estamos promoviendo activamente el uso de historias clínicas virtuales, lo que concientiza a nuestros profesionales sobre la importancia de sustituir el papel por formatos digitales.

G4-EN23

Los residuos hospitalarios generados en el período septiembre 2014- agosto 2015 han sido:

| Hospitales y Policlínicos de Lima | Tipo de Residuo | KG |
|-----------------------------------|---------------------|---------|
| | Bio-Contaminados | 461,485 |
| | Especial | 6,724 |
| | Caja Punzo Cortante | 14,685 |
| | Punzo | 17,091 |
| | Común | 226,665 |

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 8

- Ejecutar el Plan de Formación Ambiental de 2016 en el primer trimestre del año. El alcance de dicha formación será de 150 empleados, de los que 44 % son de obra y 66 % de oficina, distribuidos en España, Brasil, Costa Rica, Angola, Camerún, Chad, Ghana, Guinea Conakri, Mozambique, Níger, Nigeria, Qatar y Zambia.
- Promover y aumentar el alcance del uso de documentos virtuales, para disminuir el consumo de papel en los centros sanitarios.

PRINCIPIO 9



Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Nuestra apuesta por las energías limpias y renovables

Especializada en la ejecución de obras públicas y proyectos de equipamiento "llave en mano", nuestra filial IBT Group cuenta con una amplia experiencia en el área de energía, concretamente en la generación de energías renovables. Apostamos por este tipo de energías, como es el caso de la hidroeléctrica. IBT Group ha firmado en 2014 un contrato que formaliza el compromiso de compraventa de energía de cinco plantas de generación eléctrica que suponen un volumen total de 38,6 MW, el mayor adjudicado en la subasta para Generación de Electricidad con Energías Renovables de Perú. Las cinco plantas se ubicarán en la región de Ancash y la empresa será la encargada de su diseño, financiación, construcción, operación y mantenimiento.

Los trabajos se realizan a una altura de más de 3.000 m.s.n.m, en una geografía con bajos niveles de desarrollo y protección social, que hacen de nuestra responsabilidad social y ambiental un factor aún más importante a la hora de llevar a cabo los proyectos. Es por ello que a lo largo de todos ellos estamos manteniendo un diálogo permanente con la población, contratando mano de obra local y estableciendo convenios con ONGs para financiar proyectos productivos que mejoren la agricultura y ganadería locales, principales fuentes de ingreso de la población.

I+D+i en el area de construcción

Durante el periodo 2014-2015 nuestra filial CEINSA ha recibido la Certificación I+D+i emitida por ENAC (Entidad Nacional de Certificación) en España por un total de 6 proyectos, de los cuales 2 están directamente relacionados con la reducción del impacto ambiental:

“Diseño de un edificio polivalente ecoeficiente, funcional y respetuoso con el Medio Ambiente”, España.

Trabajamos para mejorar las actuales técnicas de edificación, adoptando criterios de ecoeficiencia en los edificios que sean diseñados y construidos desde una perspectiva de la sostenibilidad ambiental. En este sentido, se han investigado, diseñado y desarrollado en edificios piloto, dos sistemas constructivos que buscan beneficios ambientales y energéticos en futuras edificaciones, tales como:

- Doble fachada de vidrio aplicada a edificio de oficinas. Se plantea como piel o membrana que regula los flujos ambientales entre el espacio exterior y el volumen de colchón térmico interior del edificio.



Edificio polivalente-Doble fachada de vidrio (Leon-España)

- Cubierta aljibe ajardinada de vegetación autóctona con bajo consumo de agua, con un sistema de captación de agua de lluvia que sirva para agua sanitaria de inodoros y riego y un 20% de materiales reciclables.

En términos generales, la aplicación de los resultados de esta investigación permitirá optimizar la construcción de edificios desde la fase de diseño y tomar decisiones correctas en las operaciones de rehabilitación y mejora de los edificios existentes, que mejorando el ciclo de vida del edificio, su consumo energético, la calidad de aire interior y la reciclabilidad y reutilización de los residuos de demolición.

“Arquitectura con Control Energético, sin penalización del Impacto Solar en Zonas desérticas”, Argelia.

El objetivo principal del trabajo es el diseño de un edificio hospitalario basado en la consecución de una triple sostenibilidad: socio-funcional, económica y ambiental, con un control energético avanzado e integración paisajística, para su construcción en países áridos, como Argelia.

La innovación se basa en la aplicación de una arquitectura solar pasiva que logre aprovechar la energía solar sin sistemas mecánicos y/o eléctricos, conseguir un control energético a partir de un estudiado sistema de patios (control higrométrico, lumínico y de ventilación), fachadas de basamento opacas y de aperturas limitadas, y colocación de protecciones solares.



Cubierta aljibe ajardinada (Aranda de Duero-Burgos)

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 9

- Continuar desarrollando proyectos de I+D+i que incluyan componentes de mejora tecnológica con resultados positivos para el medio ambiente.
- Realizar proyectos de construcción y equipamiento relacionados con la promoción y uso de tecnologías limpias y energías renovables.

PRINCIPIO 10



Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

El Procedimiento de Realización de Compras y Subcontrataciones de CEINSA establece que el Jefe de Obra es responsable de identificar anticipadamente las necesidades de compra de la obra y de definir las especificaciones para la Petición de Oferta. En colaboración con el Administrativo de Obra, elabora un “cuadro comparativo”, para asegurar que las compras cumplen los requisitos de calidad, económicos, de seguridad y salud, y medio ambiente. Una vez aprobada la selección del proveedor, se remite el cuadro comparativo y el contrato al Director General para su corrección o aprobación. Sobre compras de materiales de baja cuantía y/o influencia en la calidad, medio ambiente o seguridad y salud, no se aplica este procedimiento.

Principios, estándares y normas de la organización en materia de corrupción.

G4-56

El Grupo dispone de un Código de Conducta cuyo propósito es sintetizar las pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de sus empleados, cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la organización, la modalidad contractual que determina su relación con la compañía o el lugar donde realizan sus actividades.

El Código de Conducta prohíbe expresamente los pagos, obsequios o atenciones indebidas a cualquier persona o entidad con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas, así como la recepción de los mismos por parte de nuestros empleados, en especial, aquellos que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos. Además, establece otras situaciones de riesgo como conflictos de interés, actividades que supongan competencia desleal, conductas engañosas o fraudulentas, blanqueo de capitales y relaciones comerciales con países penalizados por algunos gobiernos.

Además, el Grupo promueve entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción con pautas de comportamiento consistentes con las que se define en el citado Código.

Como referencia, el Código de Conducta ha tomado las disposiciones del Código Penal español, la “Foreign Corrupt Practices Act” estadounidense y las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE.

Durante el año 2014-15 hemos avanzado en el grupos de interés a los que hemos dado a conocer el Código de Conducta. Los porcentajes conseguidos son:

82% de nuestros empleados

70% de nuestros proveedores activos

Canales de comunicación internos.

G4-57

G4-58

G4-S04

El Grupo Eurofinsa cuenta con un procedimiento que permite a todos sus empleados consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno con los que cuenta la organización en las áreas contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas en las que exista un riesgo relevante de conductas irregulares.



El canal de comunicación proporciona la dirección de correo electrónico: **codigodeconducta@eurofinsa.com** y también una dirección de correo ordinario.

Dicho canal de denuncia permite poner en conocimiento de la organización de manera confidencial y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código, que se refiere a cuestiones de índole penal y de otra naturaleza, y en las normas internas de conducta en las que este se basa.

Corresponderá al Comité de Respuesta resolver las dudas en lo que se refiere a la aplicación o interpretación de los principios de conducta recogidos en el Código de Conducta. En su resolución cuenta con la colaboración de las áreas funcionales del Grupo Eurofinsa especializadas. Si el Comité de Respuesta considerara que los comportamientos comunicados pudieran constituir “irregularidades de potencial trascendencia, especialmente de naturaleza, financiera y contable”, podría decidir su traslado al órgano de administración del Grupo Eurofinsa, para que sea éste quien decida el mejor modo de resolverlas.

Mecanismos de prevención

G4-57

Desde 2013, Eurofinsa S.A., como sociedad dominante del Grupo Eurofinsa, integrado por todas sus sociedades participadas¹, dispone de un Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos cuya finalidad, de acuerdo al Código Penal español, es establecer un sistema de prevención de delitos a través de actuaciones y controles a implantar por parte de la empresa, de forma que el riesgo de comisión se reduzca y en todo caso se adopten las medidas necesarias de colaboración con las autoridades competentes, así como para mitigar posibles perjuicios.

Dicho Manual incluye un Catálogo de Priorización de delitos y comportamientos de riesgo así como un Protocolo de Respuesta, que establece las normas de actuación a seguir en relación a la aparición de un indicio sobre la posible comisión de un delito, en el ámbito de actuación de la sociedad, y por sus directivos o las personas de ellos dependientes.

Formación sobre la lucha contra la corrupción.

Dentro del Plan de Formación en Responsabilidad Social 2015, hemos incluido 2 módulos cuyo contenido se centró en el conocimiento y uso del Código de Conducta y las funciones del Comité de Respuesta, en base a casos prácticos para su aplicación. (ver pág. 36)

Contribuciones políticas.

G4-S06

El Grupo Eurofinsa desarrolla su modelo de negocio sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellos países y comunidades en donde desarrolla sus actividades y no realiza contribuciones políticas.

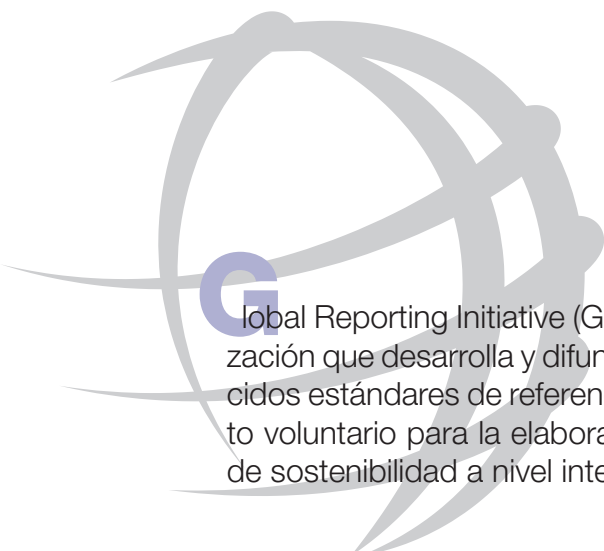
Objetivos de mejora de aplicación del Principio 10

- Introducir dentro de los programas de formación corporativos, un módulo sobre responsabilidad social, con especial énfasis en el contenido, aplicación y uso del Código de Conducta con el fin de promover el respeto a los derechos humanos en las relaciones entre nuestros empleados, colaboradores, socios y proveedores.
- Desde la dirección del Grupo se velará a través de los responsables de país del cumplimiento del Código de Conducta, que incluye el comportamiento ético esperado de nuestros empleados y proveedores.

¹Salvo las sociedades pertenecientes al Grupo IBT cuya sociedad dominante es la sociedad de Estados Unidos IBT Group, LLC.

7

Tabla de indicadores GRI-G4 relacionados con los principios del Pacto Mundial



Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que desarrolla y difunde los más conocidos estándares de referencia de seguimiento voluntario para la elaboración de informes de sostenibilidad a nivel internacional.

La tabla siguiente muestra los indicadores de desempeño del GRI en su versión G4 que se relacionan con cada uno de los diez principios del Pacto sobre los los aspectos más relevantes relacionados con nuestra actividad.



| | Página | Comentario |
|-------------|---|--|
| PRINCIPIO 1 | DERECHOS HUMANOS | |
| | Inversión | |
| | G4-HR2: Horas totales de formación de los empleados sobre las políticas de derechos humanos o procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, que incluya el porcentaje de empleados capacitados | 36, 37 |
| | Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos | |
| | G4-HR8: Derechos de las poblaciones indígenas | No ha habido incidentes relacionados con los derechos de las poblaciones indígenas. |
| | G4-HR12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación | La organización no ha recibido ninguna reclamación con respecto a derechos humanos mediante mecanismos formales. |
| | Comunidades Locales | |
| | G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales | Todos nuestros proyectos respetan la legislación nacional, que incluye la realización de evaluaciones o estudios de impacto ambiental que tienen en consideración los perjuicios que se pudieran provocar a la población. Como proveedor de infraestructura, la población local es beneficiada por nuestros proyectos, en especial los del sector salud. |
| | Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos | |
| | G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados en función de criterios relativos a los derechos humanos | 41, 43 |
| PRINCIPIO 2 | G4-HR11: Impactos significativos, negativos, potenciales y actuales en materia de derechos humanos, en la cadena de suministro y medidas adoptadas | 41, 43 |
| | Libertad de asociación y negociación colectiva | |
| | G4-HR4: Identificación de centros y proveedores significativos en los que el derecho de ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden infringirse o correr riesgos importantes y medidas adoptadas para apoyar estos derechos | 45 |
| | | |

| | | |
|-------------|--|--|
| PRINCIPIO 3 | NORMAS LABORALES | |
| | Relaciones entre los trabajadores y la dirección | |
| | G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso con respecto a los cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos | Eurofinsa no ha contado con sindicatos de trabajadores dentro del período de alcance del presente informe. |
| PRINCIPIO 4 | Trabajo forzoso u obligatorio | |
| | G4-HR6: Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso | 45, 49 |
| PRINCIPIO 5 | Trabajo infantil | |
| | G4-HR5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la erradicación de la explotación infantil | 51 |
| PRINCIPIO 6 | Inversión | |
| | G4-10 | |
| | a) Indicar el número total de empleados por contrato laboral y sexo. b) Indicar el número total de empleados fijos por tipo de empleo y sexo. c) Indicar el tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y género. d) Indicar el tamaño de la plantilla por región y sexo. e) Indicar si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. | 16, 17 |
| | Presencia en el mercado | |
| | G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas. | El porcentaje de directivos procedentes de otro país distinto al de la actividad es minoritario. |
| | No discriminación | |
| | G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | No se han identificado incidentes de discriminación |
| | Materiales | |
| | | |
| | | |

| | | MEDIO AMBIENTE | |
|--|--|--|---|
| PRINCIPIO 7 | Energía | | |
| | G4-EN3: Consumo energético dentro de la organización. | 57 | No disponemos de datos consolidados a nivel de Grupo. Dado que trabajamos por proyectos, la cantidad de agua captada para su ejecución varía significativamente. Adjuntamos los datos a nivel de la gestión de centros sanitarios, que suponen el mayor consumo energético y de agua de todos los proyectos realizados entre 2014 y 2015. |
| | G4-EN8: Captación total de agua según la fuente. | | |
| | Emisiones | | |
| | G4-EN15 al G4-EN20: Emisiones de gases de efecto invernadero y sustancias que agotan el ozono. | | No disponemos de datos sobre emisiones de gases efecto invernadero. |
| PRINCIPIO 8 | Materiales | | |
| | G4-EN1: Materiales utilizados por peso y volumen | | No disponemos de datos consolidados a nivel de Grupo. |
| | Energía | | |
| | G4-EN6: Reducción del consumo energético | | La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental integrado que se aplica dentro de las obras de las empresas dentro del alcance de la certificación. En todas las obras del Grupo se realiza una planificación previa para minimizar o eliminar todos los impactos negativos medioambientales |
| | G4-EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua | | No se han registrado afectaciones significativas a las fuentes de agua en ninguno de nuestros proyectos durante el período 2014-2015. |
| Biodiversidad | | | |
| G4-EN11: Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad | | En los estudios de impacto ambiental que se realizan previos a cada proyecto, no hemos identificado ningún área protegida o de alta biodiversidad. Dichos estudios contemplan la mitigación de cualquier potencial impacto negativo para el entorno natural y las especies que lo habitan. | |
| G4-EN12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios | | | |
| G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados | | | |
| G4-EN14: Número de especies incluidas en la lista roja de la uicn y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones | | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
| PRINCIPIO 8 | Efluentes y residuos | | |
| | G4-EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento | 61 | |
| | G4-EN24: Número y volúmen totales de los derrames significativos | | No se ha producido ningún derrame significativo en el transcurso de nuestras actividades. |
| | Productos y servicios | | |
| | G4-EN27: Grado de mitigación del impacto mediambiental de los productos y servicios | 61 | |
| | G4-EN28: Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos | | |
| | Cumplimiento | | |
| | G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental | 55 | No hemos recibido ninguna multa ambiental. |
| | Transporte | | |
| | G4-EN30: Impactos medioambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal | | No disponemos de ese dato. |
| General | | | |
| G4-EN31: Desglose de los gastos con respecto a la protección medioambiental | | No existe un presupuesto definido para protección ambiental pero en cada proyecto incluimos la inversión necesaria para garantizar el estricto cumplimiento de la normativa y legislación ambiental. | |
| PRINCIPIO 9 | Evaluación mediambiental de los proveedores | | |
| | G4-EN32: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales | 43 | A todos nuestros proveedores les exigimos que cumplan con la legislación y normativa nacional y local en los países donde operamos a través la aceptación dentro de nuestros contratos del Código de Conducta |
| | G4-EN33: Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales en la cadena de suministro y medidas al respecto | | No se han identificado. |
| | Mecanismos de reclamación ambiental | | |
| | G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación | | No hemos recibido ninguna reclamación de carácter ambiental. |

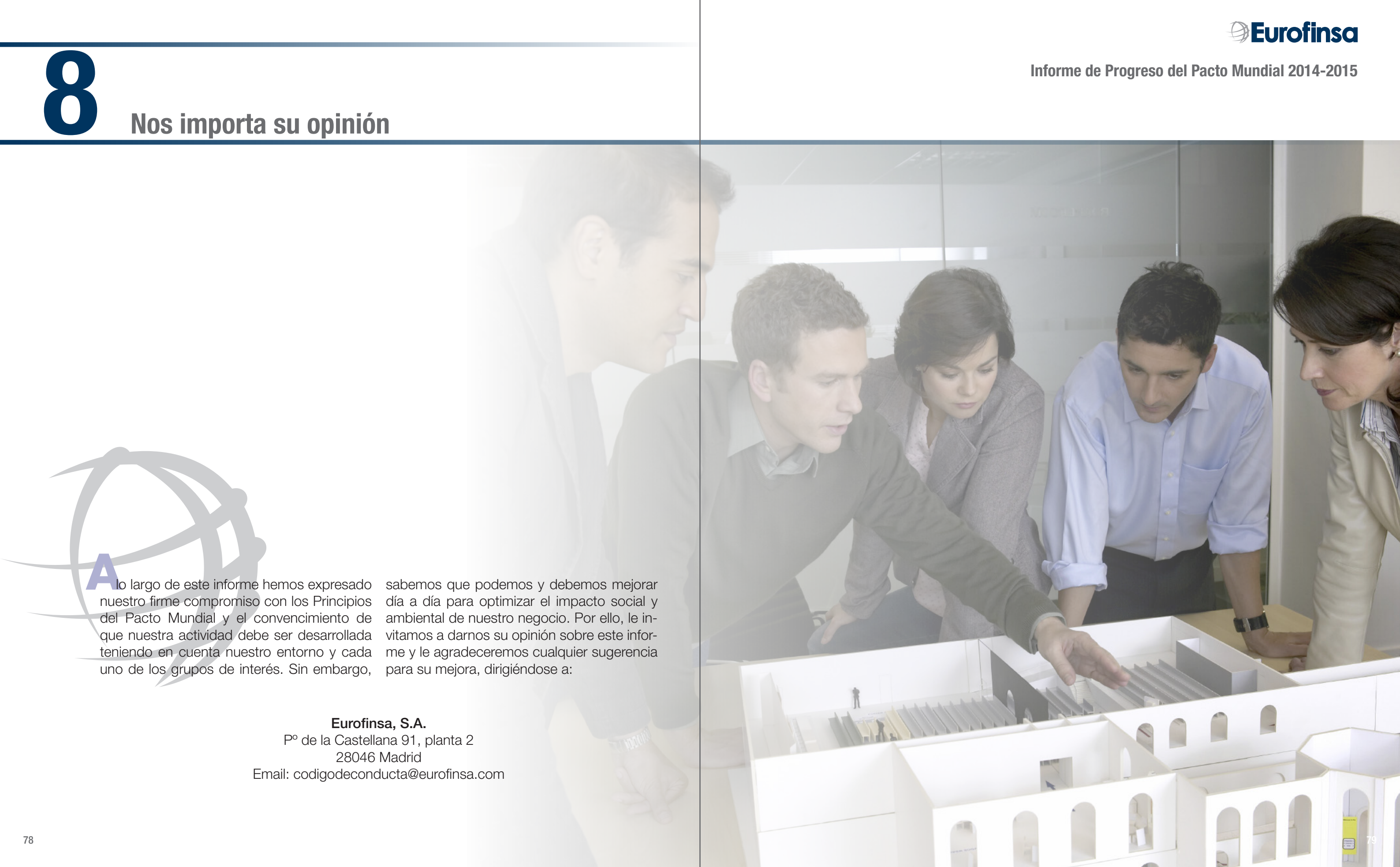
PRINCIPIO 10

| ANTICORRUPCIÓN | | |
|--|--------------------|---|
| G4-56: Describir los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos | 10, 12, 13, 23, 67 | |
| G4-57: Describir los mecanismos internos y externos de asesoramiento sobre una conducta ética y lícita y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización. | 36, 37, 67, 68 | El Código de Conducta del Grupo establece que los empleados harán llegar sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código de Conducta, confidencialmente y sin temor a represalias, al Comité de Respuesta a través del correo electrónico codigodeconducta@eurofinsa.com o bien a la dirección de correo ordinario: Pº de la Castellana 91. 28046 Madrid. |
| G4-58. Describir los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización. | | |
| Lucha contra la corrupción | | |
| G4-SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados | | No se han realizado evaluaciones específicas. El Código de Conducta indica nuestro compromiso con los grupos de interés. Este documento incluye un correo electrónico para realizar consultas o denuncias que pueden ser anónimas. Durante el período 2014-2015 no se recibió ninguna denuncia. |
| G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción | 36, 37, 67 | |
| Política pública | | |
| G4-SO6: Valor total de las contribuciones políticas, por país y destinatario | 69 | |



8

Nos importa su opinión



A lo largo de este informe hemos expresado nuestro firme compromiso con los Principios del Pacto Mundial y el convencimiento de que nuestra actividad debe ser desarrollada teniendo en cuenta nuestro entorno y cada uno de los grupos de interés. Sin embargo,

sabemos que podemos y debemos mejorar día a día para optimizar el impacto social y ambiental de nuestro negocio. Por ello, le invitamos a darnos su opinión sobre este informe y le agradeceremos cualquier sugerencia para su mejora, dirigiéndose a:

Eurofinsa, S.A.

Pº de la Castellana 91, planta 2
28046 Madrid

Email: codigodeconducta@eurofinsa.com

