



## Communication sur le Progrès 2014-2015 du Pacte Mondial



EUROFINSA S.A. • Paseo de la castellana, 91 • 28046 Madrid-ESPAGNE  
[www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)



## Déclaration de renouvellement de l'engagement

A Madrid, le 2 décembre 2015

Monsieur H.E. Ban Ki-Moon  
Secrétaire général  
Nations unies  
New York, NY 100117

Monsieur le Secrétaire Général,

J'ai le plaisir de vous faire parvenir notre deuxième Rapport de progrès 2014-2015, une étape supplémentaire dans notre engagement à soutenir les dix principes du Pacte Mondial.

A travers cette communication, nous souhaitons renouveler notre objectif de persévérer dans le respect de ces principes et intégrer une culture du développement durable au sein de notre organisation et dans le développement de nos activités.

Au cours de ces douze derniers mois, nous nous sommes efforcés d'analyser et d'évaluer la gestion de notre impact social et environnemental. Cela nous a permis de détecter plusieurs domaines d'amélioration et de mettre en place des priorités et des plans d'actions spécifiques. Ainsi, nous avons réussi à améliorer les procédures liées au développement durable de notre activité et à mieux impliquer nos parties prenantes, en particulier nos salariés, dans le but commun de consolider la gestion d'une responsabilité sociale engagée à l'égard des droits de l'homme et du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la prévention de la corruption.

Il nous reste encore du chemin à parcourir mais nous sommes déterminés à faire progresser notre capacité à exercer une influence positive sur les personnes, les communautés et l'environnement, et le long de notre chaîne de valeur.

Recevez, Monsieur le Secrétaire Général, mes plus sincères salutations.

Mauricio Toledano  
Administrateur unique



# Sommaire



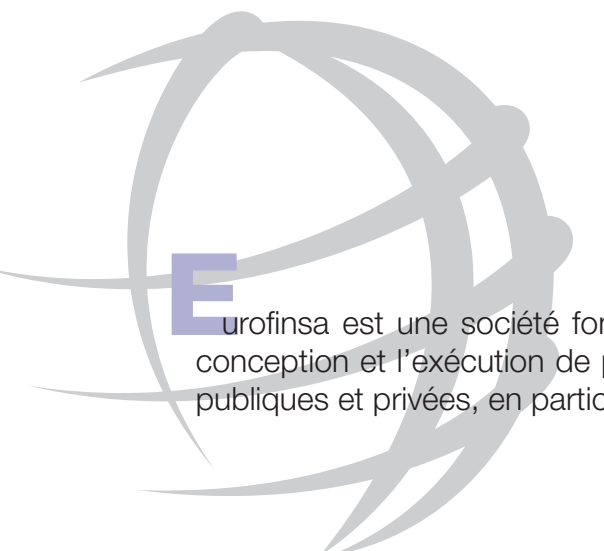
<b>1</b>	Qui sommes-nous .....	4
<b>2</b>	Nos convictions .....	10
<b>3</b>	Ressources Humaines .....	14
<b>4</b>	Responsabilité Sociale.....	20
<b>5</b>	Notre engagement à l'égard de l'environnement .....	24
<b>6</b>	Nos progrès réalisés dans le domaine des 10 principes du Pacte Mondial ...	30
<b>7</b>	Indicateurs .....	70
<b>8</b>	Votre avis est important pour nous .....	78



## 1

## Qui sommes-nous

## Notre histoire



Eurofinsa est une société fondée en 1977, jouissant de leadership et spécialisée dans la conception et l'exécution de projets d'infrastructures et d'équipements pour les institutions publiques et privées, en particulier dans les pays en voie de développement.







Depuis sa création, Eurofinsa travaille sans interruption en Afrique, en Amérique latine et en Asie, où un nombre important de projets ont été développés et accompagnés d'actions de Responsabilité sociale d'entreprise dans tous les domaines d'activité : infrastructure, santé, éducation, prévention des catastrophes, télécommunications et transport.

La société jouit de reconnaissance internationale et elle est reconnue comme un partenaire fiable et solvable dans tous les pays où elle a travaillé. Sa capacité à gérer les projets et à proposer des solutions intégrales, de l'étude et la conception, à la construction, l'équipement et la formation, lui permettent d'assurer la bonne livraison du projet.

### Unités opérationnelles



IBT GROUP développe les activités du groupe Eurofinsa en Amérique, notamment dans les domaines de la santé et de l'infrastructure.



IC2 Portfolio est spécialisée dans les projets de transport et les technologies associées.



CEINSA est spécialisée dans tous les domaines de construction, incluant les routes, les autoroutes nationales, les aéroports, les projets dans les domaines environnemental, industriel, résidentiel et commercial.



SETA PI (SETA Proyectos Internacionales) conçoit, développe et exécute des projets «clé en main» de traitement de l'eau.



ELLIPSE PROJETS est une société d'ingénierie et d'administration spécialisée dans le développement et l'exécution des projets d'infrastructures.



SUCOMEX ingénierie biomédicale propose une large gamme de services et d'équipements médicaux.



CEDDEX propose des solutions intégrales, principalement dans les projets d'infrastructures comme les routes, les ponts, etc.



TEKNORAIL Systems est un fabricant d'équipements et de systèmes d'intérieurisme ferroviaire, mettant à la disposition du marché ses capacités d'ingénierie et de gestion des fournisseurs pour proposer une offre globale à ses clients.



Voici quelques uns de nos projets en 2014-2015

PAYS	PROJET
NIGÉRIA	Construction du barrage Jebba, fleuve Niger.
GHANA	Réhabilitation, construction, remplacement des équipements et entretien pour le Réseau de santé nationale du Ghana.
PÉROU	Gestion des complexes hospitaliers et polycliniques Guillermo Kaelin de la Fuente et Alberto Leopoldo Barton Thompson, à Lima.
SÉNÉGAL	Projet clé en main, actuellement en phase initiale, pour la construction d'une usine de traitement des eaux usées à Keur Massar, près de Dakar.
BRÉSIL	Travaux d'infrastructure hydraulique, toujours en exécution, comprenant la construction et le dragage du port industriel d'Açu, à Rio de Janeiro.
PANAMA	Étude, conception, construction, équipement sous la modalité « clé en main » des hôpitaux Manuel Amador Guerrero (Colón), General Anita Moreno (Los Santos), General de Bugaba (Bugaba) et General de Metetí (Darién).
QATAR	Conception et construction du Club nautique de Lusail.
COSTA RICA	Conception et construction de la route La Abundancia-Florencia et de la rocade Radial à Ciudad Quezada, route San Carlos.
BOLIVIE	Goudronnage de la route Entre Ríos- Palos Blancos.

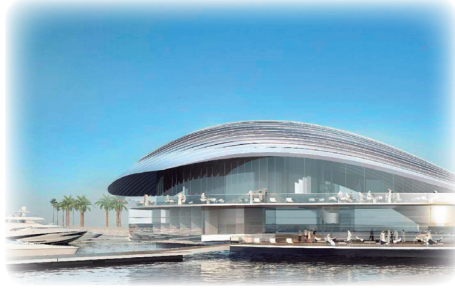
Construction du Barrage Jebba (Nigéria)



Salle de chirurgie (Ghana)



Club Nautique de Lusail (Qatar)



Usine de traitement des eaux usées à Keur Massar (Sénégal)



Personnel des laboratoires à l'hôpital Alberto Leopoldo Barton Thompson (Pérou)



Port Industriel d'Açu (Brésil)



Personnel du Centre de Stérilisation (Pérou)



Données économiques

Voici les résultats des principaux paramètres économiques de l'exercice 2014 et de notre projection jusqu'en 2017, selon des prévisions très conservatrices, sans prendre en compte les concessions d'exploitation:

Chiffres en MM€	2014	2015	2016	2017
<b>Ventes</b>	<b>312,0</b>	<b>325,7</b>	<b>451,2</b>	<b>502,2</b>
Marge brute	89,8	94,5	139,9	156,0
% Marge	29%	29%	31%	31%
<b>Charges du personnel</b>	<b>-28,4</b>	<b>-26,4</b>	<b>-31,6</b>	<b>-35,2</b>
% var		-7%	20%	12%
% sur les ventes	9%	8%	7%	7%
<b>Frais généraux</b>	<b>-67,5</b>	<b>-60,1</b>	<b>-76,7</b>	<b>-85,5</b>
% var		-11%	28%	12%
% sur les ventes	22%	18%	17%	17%
<b>Autres produits</b>	<b>6,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Résultat extraordinaire</b>	<b>0,0</b>	<b>10,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>EBITDA</b>	<b>0,5</b>	<b>18,4</b>	<b>31,6</b>	<b>35,2</b>
<b>Amortissement des immobilisations</b>	<b>-10,6</b>	<b>-6,5</b>	<b>-6,5</b>	<b>-6,5</b>
<b>Pertes et provisions</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Autres résultats</b>	<b>-1,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>RÉSULTAT</b>	<b>-12,2</b>	<b>11,9</b>	<b>25,1</b>	<b>28,7</b>

Les infrastructures sont un moteur de bien-être et de développement de toute société. Par conséquent, la plus grande contribution sociale d'Eurofinsa est la conception, la construction et la gestion des infrastructures nécessaires, sûres et efficaces pour améliorer la vie des personnes et de leurs communautés, dans le strict contrôle de leur impact environnemental et dans le respect de l'environnement, des habitudes et de la culture locales au cours de l'exécution. La réalisation professionnelle et de qualité de nos projets est notre plus grande responsabilité à l'égard de la société.

Eurofinsa dispose d'une grande capacité financière et technique pour développer son activité, grâce au soutien des établissements financiers et des assureurs, qui sont des acteurs clé pour se voir attribuer les projets et les exécuter.

Eurofinsa a commencé en 2014 un plan stratégique de rationalisation des coûts, qui est déjà porté dans les états financiers de l'exercice 2014, et un projet de fusion pour consolider une structure corporative solide, centralisant les fonctions communes et simplifiant les procédures internes pour les rendre plus économiques et plus efficaces.


La compagnie dispose de plusieurs concessions administratives, aussi bien en opération qu'en développement, avec des flux de trésorerie positifs et non engagés. Grâce au portefeuille de projets attribués et à sa politique de réduction des coûts, Eurofinsa a assuré sa viabilité financière pour continuer à croître et créer de la valeur pour ses parties prenantes.



# 2

## Nos convictions

### Mission, Vision et Valeurs



Notre **Mission** consiste à apporter des solutions intégrales de construction à la hauteur des besoins de nos clients, leur proposant,

outre la conception, la planification, l'exécution et la construction, des solutions de financement et de gestion des services.



Notre mission repose sur les principes suivants:

- Nous devons être efficaces et responsables dans l'utilisation des ressources pour maximiser le retour sur investissement et remplir les obligations financières à l'égard de nos collaborateurs et de nos fournisseurs.
- Nous considérons qu'il est essentiel de lier le développement économique au développement social et environnemental des pays où nous travaillons. En particulier, le respect des communautés, la minimisation de l'impact environnemental et la création de richesses locales et de richesse pour ceux qui collaborent dans nos activités, sont fondamentales pour réussir nos projets.
- Nous sommes conscients qu'il est essentiel de remplir nos objectifs de façon équilibrée en matière économique, sociale et environnementale sur la base de critères durables, afin de maintenir notre leadership et de le renforcer à l'avenir. C'est dans ce but que nous intégrons des politiques de responsabilité sociale, un facteur fondamental de compétitivité, durabilité et vocation permanente dans les marchés où nous sommes présents.
- Nous encourageons les partenariats publics-privés pour un meilleur transfert de technologie et de savoir-faire, afin d'améliorer la qualité de vie des communautés et de renforcer les capacités des institutions publiques de chaque pays.

A travers cette stratégie, nous souhaitons accomplir notre **Vision** de devenir la référence internationale dans la construction de grands chantiers sur mesure, en répondant aux normes de qualité les plus exigeantes et en proposant un service intégral. Nous voulons être un groupe d'entreprises qui crée des infrastructures pour améliorer la qualité de vie des communautés où nous travaillons, créer de l'emploi localement, respecter l'environnement et accélérer le progrès.

Enfin, nous encourageons auprès de nos parties prenantes les **Valeurs** d'entreprise suivantes:

#### L'excellence

Nous travaillons chaque jour pour gagner la confiance de nos clients en leur offrant un service d'excellence pour créer des relations à long terme.

#### Innovation

Nous encourageons l'amélioration constante et l'innovation pour atteindre la qualité maximale sur la base de critères de rentabilité et d'application des technologies intelligentes et économes.

#### Développement du potentiel humain

Nous développons le potentiel humain et stimulons le talent en proposant des opportunités de carrière qui reposent sur les mérites professionnels. Nous incitons également au travail en équipe pour viser des objectifs communs permettant de développer les compétences et de partager les expériences.

Dans tous les cas, nous investissons les ressources nécessaires pour garantir que nos collaborateurs travaillent dans un environnement sûr et sain et nous mettons en place les mesures adéquates pour leur fournir les meilleures technologies dans le domaine de la sécurité au travail.

#### Engagement à l'égard de la société

Notre engagement social et environnemental fait partie de nos activités, de la conception à la livraison du travail. Nous respectons l'environnement et les communautés dans la sphère d'influence de nos opérations.

#### Responsabilité

Nous faisons une utilisation responsable des ressources financières de nos actionnaires et nous nous efforçons de maximiser le retour sur investissement et de minimiser les risques de leur investissement.

#### Éthique

En tant que professionnels, nous agissons avec intégrité et respect envers nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs, mais aussi dans le développement de nos activités commerciales.






## 3

## Ressources humaines

## Notre équipe



Pour développer nos activités, nous comptons sur une équipe de professionnels talentueux hautement qualifiés et répartis dans notre siège central à Madrid et dans les bureaux opérationnels permanents situés en Espagne, États-Unis, France, Géorgie, Finlande,

Brésil, Panama, Haïti, République dominicaine, Pérou, Argentine, Bolivie, Équateur, Costa Rica, Panama, Gabon, Angola, Ghana, Nigeria, Sénégal, Cap Vert, Zambie, Cameroun, Tchad, Guinée, Niger, Chine, Indonésie, Arabie Saoudite, Kazakhstan et Qatar.





## Nombre de salariés du Groupe Eurofinsa

**4.454**  
COLLABORA-  
TEURS DANS  
LE MONDE



DONT  
**64**  
SONT DES  
DIRIGEANTS  
HOMMES

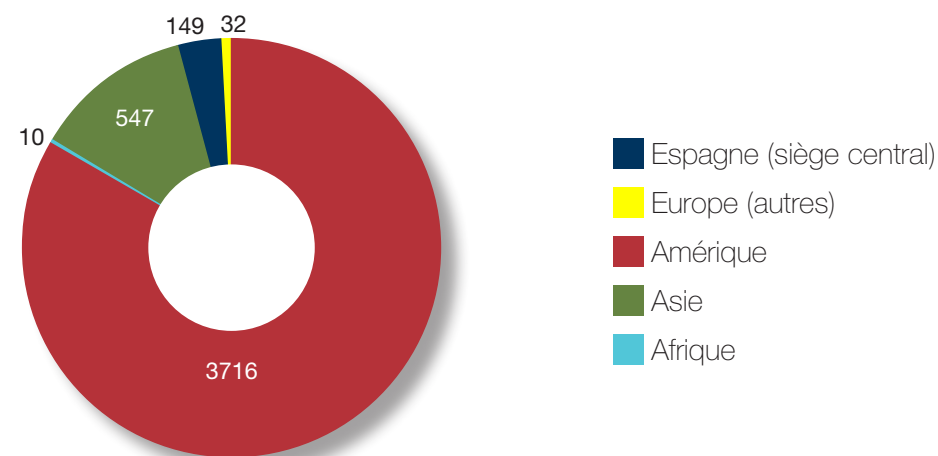
**54%**  
DE FEMMES

**49%**

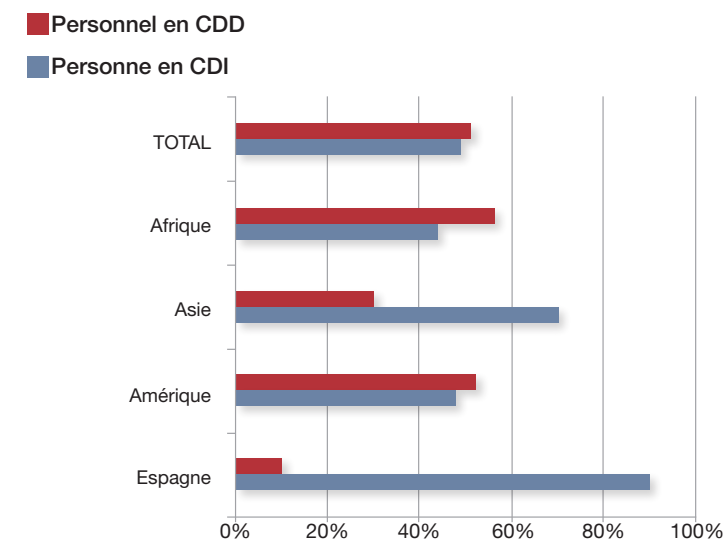
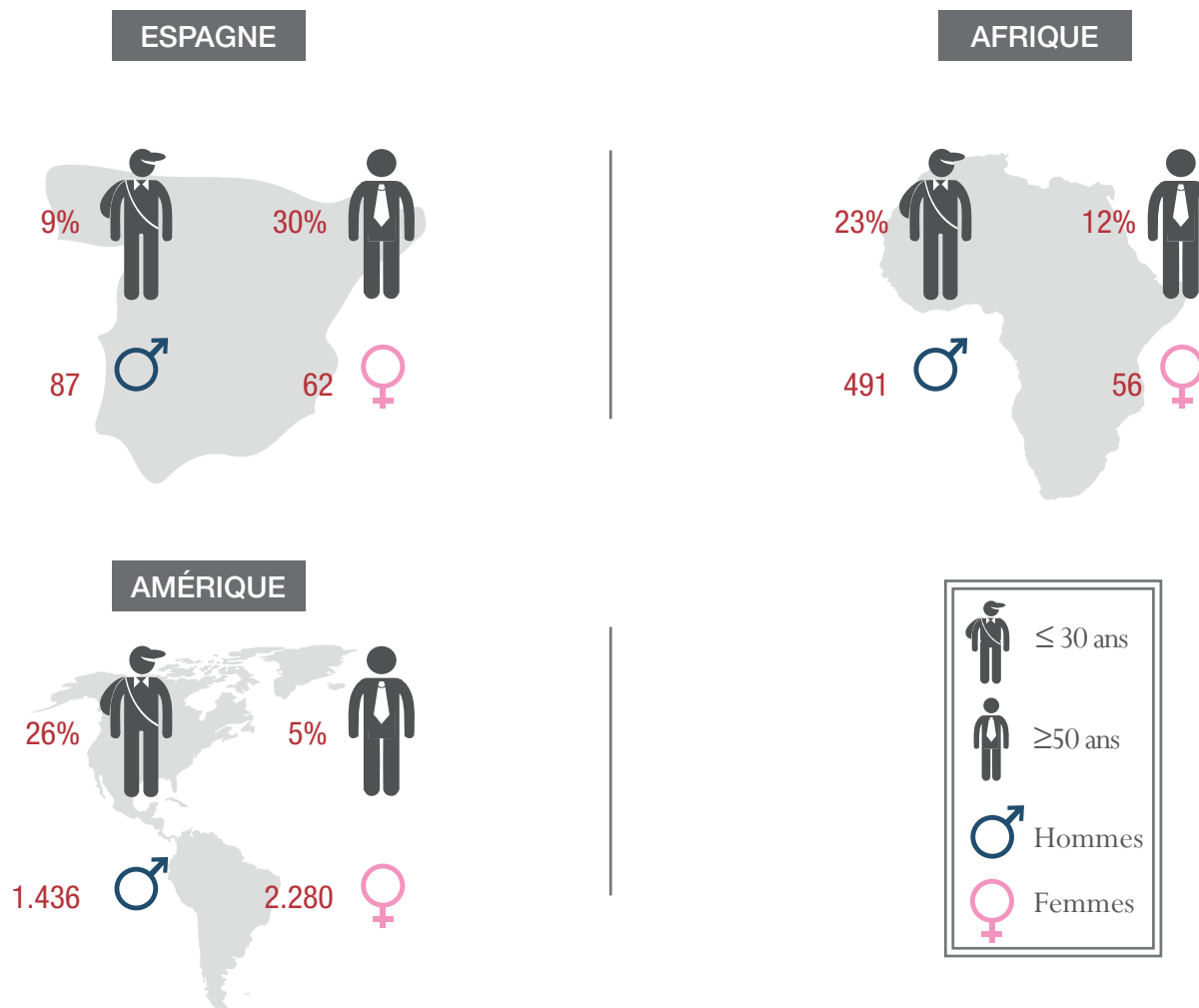
AVEC UN CONTRAT A  
DUREE INDETERMINEE

Le Groupe Eurofinsa offre un environnement de respect de la diversité et de l'égalité des chances à tous les professionnels et les efforts des salariés sont reconnus et récompensés.

**23**  
SONT DES  
DIRIGEANTS  
FEMMES



## Répartition par âge et par sexe du personnel d'Eurofinsa



En ce qui concerne la qualité de l'emploi offert par le Groupe, il convient de souligner que, en 2015, 49% des collaborateurs à travers le monde étaient en CDI. Le taux de rotation du personnel du Groupe dépend en grande mesure de l'exécution des travaux et des projets.



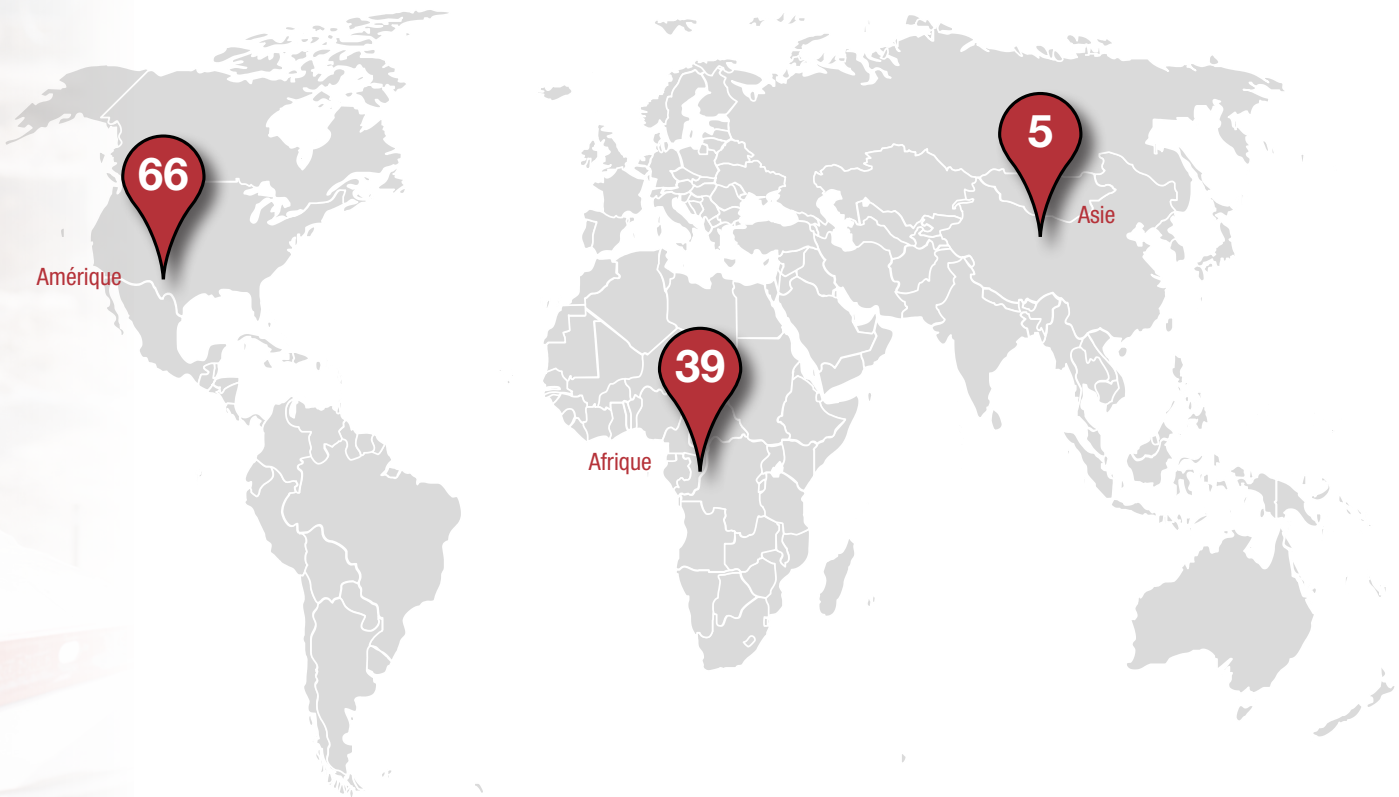


**Opportunités de développement**

Nos offrons à nos collaborateurs des opportunités de développement professionnel à l'intérieur et à l'extérieur de leur pays d'origine. Au cours des années 2014 et 2015, nous avons expatrié 110 professionnels pour nos projets dans de nombreux pays (Pérou, Brésil, Bolivie, Costa Rica, Équateur, Panama, Haïti, Sénégal, Qatar, Indonésie, Cap Vert, Nigéria, Tchad, Gabon, Angola, Cameroun, Niger, Mozambique, Guinée ou Zambie), ce qui nous a fourni, tant à l'entreprise qu'à nos salariés, une expérience unique d'apprentissage technique, culturel et personnel.

Nous sommes particulièrement fiers de notre personnel expatrié dans les pays moins développés d'un point de vue technologique. Grâce à eux, des espaces d'échange des connaissances et du savoir-faire ont été créés avec les professionnels locaux ayant participé à nos projets. Nous espérons que cela a permis de contribuer à l'amélioration de l'infrastructure et des services de leurs communautés.

**Expatriés d'Eurofinsa**






## 4

## Notre politique de responsabilité sociale

## Nos relations



Eurofinsa investit en bien-être social dans les pays où le Groupe travaille. Notre approche est centrée sur l'impact au niveau de la qualité de vie des personnes, du développement

social et de l'amélioration environnementale des communautés locales. Chez Eurofinsa, nous sommes fiers des effets positifs de nos projets sur la société.





G4-56

Fidèles à notre vision d'améliorer la qualité de vie, nous créons une culture d'entreprise autour de 9 objectifs fondamentaux:

1. Respecter les lois en vigueur dans les pays où nous sommes présents en adoptant, de façon complémentaire, des normes internationales telles que les Conventions de l'OIT là où il n'y a pas de loi garantissant l'application de nos principes et de nos valeurs.
2. Adopter des pratiques de gouvernance d'entreprise en ligne avec les recommandations de bonne gouvernance reconnues à l'international et basées sur la transparence et la confiance mutuelles avec les partenaires et les investisseurs.
3. Soutenir le développement de politiques et de procédures pour gérer les relations professionnelles autour de l'égalité des chances, la non-discrimination et le respect de la diversité. Proposer également un environnement de travail sain et sûr à nos collaborateurs.
4. Respecter les droits de l'homme et les droits du travail, comme énoncé dans notre Code de Conduite.
5. Mettre en place des relations transparentes avec nos fournisseurs et les encourager à améliorer leurs capacités et leur niveau de qualité et de service. Nous nous engageons également à transmettre nos politiques de responsabilité sociale et environnementale le long de la chaîne de valeur pour renforcer leur effet multiplicateur et l'impact positif de nos opérations, à travers un processus de sélection et d'embauche primant une gestion responsable.
6. Promouvoir une culture de respect pour l'environnement et la biodiversité et minimiser l'impact environnemental de notre activité dans les étapes de nos projets.
7. Refuser la corruption sous toutes ses formes et ne pas permettre que le Groupe et ses collaborateurs puissent obtenir de manière illicite des avantages ne respectant pas les règles de transparence et de libre concurrence.
8. Encourager le dialogue avec les différentes parties prenantes pour trouver un équilibre entre nos objectifs commerciaux et les attentes sociales, à travers une communication responsable avec les commu-

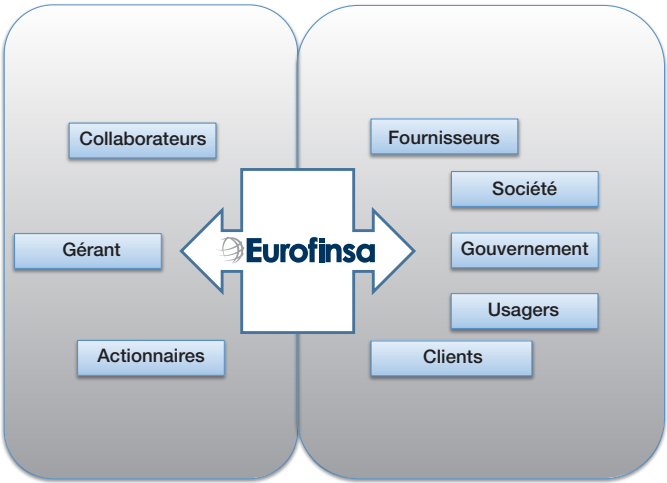
nautés locales et le reste des groupes associés à nos activités.

9. Fournir les informations pertinentes et véritables sur les principales activités réalisées et les soumettre à des procédures de vérification internes et des tiers pour garantir leur fiabilité.

Les parties prenantes d'Eurofinsa

Les « parties prenantes » sont les acteurs intéressés, c'est-à-dire toute personne ou organisme concerné par les activités d'une organisation ; par exemple, les salariés, les partenaires ou les investisseurs, les communautés, les syndicats, les organisations civiles et gouvernementales et les organismes publics, entre autres.

Après étude de notre activité, Eurofinsa a défini que ses parties prenantes fondamentales sont:



Eurofinsa travaille pour mettre en place des canaux de communication bidirectionnels permettant à toutes les parties prenantes de transmettre leurs questions et leurs suggestions et de leur fournir les informations pertinentes portant sur ses activités en matière de Responsabilité sociale et environnementale.



## 5

## Notre engagement à l'égard de l'environnement

## Notre action sociale

**E**ngagés à l'égard de la société et conscients de l'influence de notre activité sur la vie des personnes et de leur environnement, nous souhaitons, de façon active et sur une base volontaire, que nos projets aient un impact positif et important et qu'ils contribuent au développement des pays où nous travaillons, en particulier chez les communautés ayant de grands besoins économiques et sociaux. Outre les contrats passés avec les fournis-

seurs et les salariés locaux, nous faisons des investissements sociaux et des contributions philanthropiques au profit d'organismes qui font un travail en ligne avec nos valeurs. Notre approche est centrée dans la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, la promotion de la santé et de l'éducation et, en général, l'amélioration de l'accès aux services permettant de développer le potentiel des personnes.



EXPERIENCIA GLOBAL,  
COMPROMISO LOCAL.

CONSEJEROS  
EN

¡SNAP!



Vous trouverez ci-après quelques uns des investissements sociaux réalisés au cours de la période allant de septembre 2014 à août 2015:

## Espagne

### Handicap

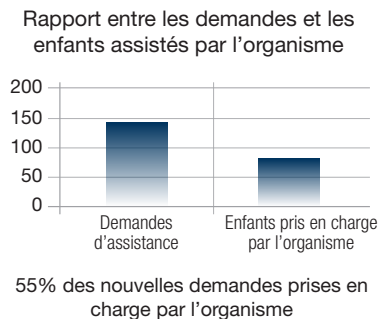
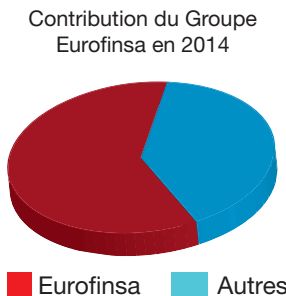
• **Fondation TAMBIÉN**

Nous soutenons les activités des Centres d'éducation spécialisée et de sport de la Fondation También, un organisme à but non lucratif qui travaille depuis 2001 dans l'intégration sociale des personnes handicapées à travers le sport adapté, tout particulièrement chez les enfants. C'est ainsi que le matériel adapté, la logistique nécessaire et les moyens économiques couvrant les frais des formations, des voyages et des activités des personnes présentant différents handicaps, sont fournis.



• **Fondation AMÁS**

Nous soutenons la Fondation AMÁS, une organisation au parcours reconnu, au service des personnes handicapées et de leurs familles, à travers un modèle d'organisation de référence basé sur la gestion des valeurs. Le Domaine de l'enfance du Groupe AMÁS dispose d'une expérience de plus de 30 ans avec les enfants handicapés. Il est formé par le Centre d'assistance précoce (CAT, de par ses sigles en espagnol) et le Service des traitements spécialisés dans l'enfance et l'adolescence (STEIA, de par ses sigles en espagnol). Ce sont plus de 30 professionnels (psychologues, orthophonistes, stimulateurs, travailleurs sociaux, kinésithérapeutes, psychomotriciens et psychothérapeutes) qui travaillent pour améliorer non seulement la qualité de vie des enfants et des adolescents présentant un handicap physique, psychique ou sensoriel, mais également la qualité de vie familiale. La Région de Madrid a souscrit 130 places auprès du Centre d'assistance précoce de FAS pour offrir ce service aux communes de la zone sud de la Région de Madrid.



## Panama

### Santé

Nous mettons nos professionnels sanitaires à disposition pour qu'ils collaborent de façon périodique dans des cours de sensibilisation, des ateliers de formation et des campagnes de prévention, tels que:

- "Formation pour créer des habitudes d'hygiène chez les patients d'hémodialyse", Université d'hémodialyse de Metro.
- "Atelier de nutrition", Unité d'hémodialyse de Santiago.

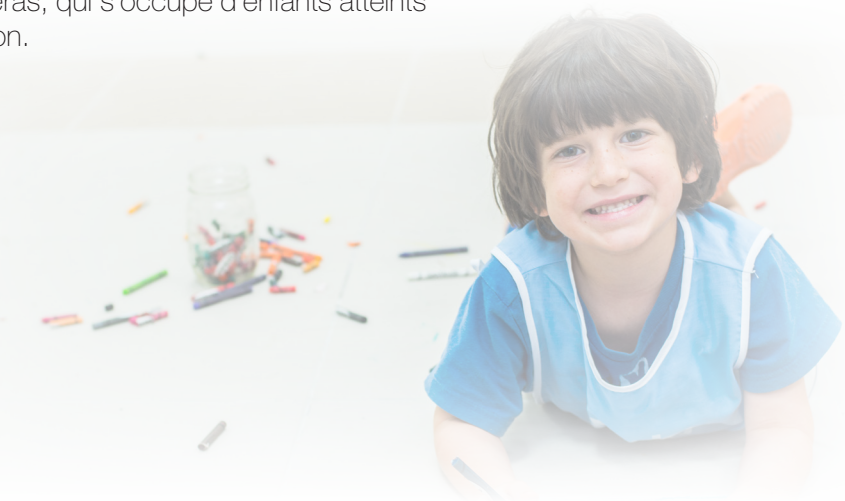
Des patients d'hémodialyse sont formés aux bonnes pratiques d'hygiène (Panama)



## Équateur

### Santé

Nous avons collaboré avec la **Fondation Teletón** dans son édition "Pour la vie" en 2014, dont l'objectif était de favoriser, à travers les fonds collectés, trois fondations qui veillent sur le bien-être des enfants de Guayaquil : Mc Donald, Fibrosis Quística Infantil (Fibrose kystique chez l'enfant) et Cruzando Fronteras. Les fonds ont été destinés à la construction de la première auberge de Solca; le centre pour les enfants atteints de fibrose kystique de la fondation Fundación Quística de Guayaquil sera construit et un apport sera versé à la fondation Fundación Cruzando Fronteras, qui s'occupe d'enfants atteints de malnutrition.





## Pérou

### Handicap

- Notre personnel technique d'IBT Pérou a conçu et exécuté un projet pour améliorer les installations du **Centre PRITE** (Programme d'intervention précoce étatique) "Enfant Jésus", à Villa M<sup>a</sup> del Triunfo (Lima). Ce centre aide les enfants de moins de 3 ans en situation ou en risque de handicap. A l'heure actuelle, ils assistent 150 enfants.
- Les complexes hospitaliers Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente s'occupent d'embaucher des personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pour le centre d'appels et la zone de rapports. Ils fournissent des renseignements et donnent une orientation personnelle et téléphonique à nos patients. En collaboration avec la Fondation DKV, nous menons une analyse pour savoir quels postes sont adaptés à certains profils ayant des capacités spéciales. Après l'embauche, une formation est dispensée pendant la période d'adaptation et un salarié de l'entreprise est instruit en tant que mentor. Le processus de sélection du personnel se réalise de façon régulière et sur un pied d'égalité pour tous.

Centre PRITE (Pérou)



Centre d'appels de l'hôpital Guillermo Kaelin de la Fuente (Pérou)



Centre d'appels de l'hôpital Guillermo Kaelin de la Fuente-Inauguration (Pérou)



Fondation Pachacutec (Pérou)



### Éducation

Nous continuons à soutenir la Fondation Pachacutec et son centre de formation professionnelle à Ventanilla (Lima) dans la campagne de Noël organisée par les élèves de son Centre de formation en boulangerie et pâtisserie.

### Santé

Nous encourageons périodiquement la participation de nos professionnels de santé dans des cours de sensibilisation, des ateliers de formation et des campagnes de prévention:

- Participation à la IIIe Rencontre nationale et internationale d'hémodialyse (Lima).
- Formation des familles au matériel d'hygiène, à la nutrition et à la prévention au profit de 300 enfants de Nueva Esperanza, Villa M<sup>a</sup> del Triunfo (Lima).

Rencontres d'hémodialyse (Pérou)



Formation des familles à Villa M<sup>a</sup> del Triunfo (Pérou)



### Environnement

Depuis le début de l'année 2015, nous avons décidé d'utiliser nos centres de santé comme un canal pour promouvoir la prise de conscience environnementale de nos salariés et usagers, à travers une collaboration avec l'ONG Ciudad Saludable. Cette ONG s'occupe du ramassage de nos matériels recyclables, carton ou plastique, et fait ainsi profiter de son important programme de soutien et de formation à plus de cent huit mille familles de recycleurs qui vivent en situation d'exclusion dans le pays.

Ciudad Saludable (Pérou)



Donation sinistrés Chosica (Pérou)



### Urgence

Nous avons fait un don à la campagne « Urgence à la suite des coulées de boue à Chosica », de Cáritas Pérou, pour fournir une assistance de base d'urgence à 215 familles affectées par la catastrophe naturelle de 2014.



## 6

## Nos progrès réalisés dans le domaine des 10 principes du Pacte Mondial

### Les dix principes du Pacte Mondial

**L**e Groupe Eurofinsa a adhéré au Réseau Espagnol du Pacte Mondial en décembre 2013. Le présent document constitue le deuxième rapport d'avancement que la compagnie présente après son adhésion. Il couvre les activités directement réalisées par le Groupe de septembre 2014 à août 2015.

Le Rapport d'avancement est rendu public à travers les mécanismes du Global Compact et du Réseau Espagnol du Pacte Mondial. De même, il sera disponible sur le site web du Groupe ([www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)) et sera distribué par email et sur papier à toutes les parties prenantes importantes.





Les dix principes du Pacte Mondial sont basés sur les Déclarations et les Conventions Universelles appliquées à quatre domaines:

### DROITS DE L'HOMME

- Principe 1:** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
- Principe 2:** Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- Principe 3:** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4:** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5:** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants .
- Principe 6:** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ENVIRONNEMENT

- Principe 7:** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- Principe 8:** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9:** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Principe 10:** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



## PRINCIPE 1



Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.

**Comportement éthique**

Toute action d'Eurofinsa et ses salariés doit respecter à tout moment les Droits de l'homme énoncés dans la Déclaration Universelle des Nations Unies, aussi bien dans la relation de l'entreprise avec ses salariés, qu'entre ces derniers. Dans ce sens, nous soutenons activement les principes suivants:

- L'égalité des chances
- La non-discrimination
- La promotion du talent et le développement professionnel et personnel
- La santé et la sécurité au travail
- L'éradication du travail des enfants et du travail forcé
- Le dialogue avec les communautés locales et le respect de leur environnement et leur culture
- La prévention de la corruption et de la fraude

**Ressources humaines**

Notre culture d'entreprise est tournée vers le développement du potentiel et la promotion du talent au sein de l'organisation, en donnant accès à des opportunités de carrière qui reposent sur les mérites professionnels. Nous encourageons également le travail en équipe pour viser des objectifs communs permettant de développer les compétences et de partager les expériences.

Dans quelques pays comme l'Espagne, nous avons vécu une conjoncture économique complexe qui nous a forcés, dans certains cas, à nous séparer de nos collaborateurs. Cependant, nous sommes persuadés que notre pari pour la responsabilité sociale et environnementale et la protection de la santé et la sécurité de nos salariés sont fondamentales pour améliorer notre compétitivité et le développement durable de nos affaires à long terme.

Dans tous les cas, nous investissons les ressources nécessaires pour garantir que nos collaborateurs travaillent dans un environnement sûr et sain et nous mettons en place les mesures adéquates pour leur fournir les meilleurs outils en matière de sécurité au travail.

Le Code de Conduite a été adopté par le Conseil d'administration du Groupe Eurofinsa en 2012. Il exprime spécifiquement l'engagement du Groupe de respecter strictement les droits de l'homme et les libertés publiques, conformément aux lois et aux pratiques acceptées au niveau international. L'organisation prend en tant que normes de référence la Charte internationale des Droits de l'homme ou les conventions fondamentales de l'OIT en matière de pratiques de travail.



Formation à l'éthique et aux droits de l'homme

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

Pour la première fois, le Plan de Formation en Responsabilité Sociale 2015 a été intégré dans les plans de formation interne d'Eurofinsa.

Neuf ateliers de présence ont été organisés en Espagne et au Pérou, où des membres de la haute direction, des cadres intermédiaires et des employés administratifs et des employés des projets sur le terrain, ont partagé leurs expériences et ont participé à des exercices pratiques sur l'application du Code de Conduite de l'entreprise et des principes du Pacte Mondial, sur la base de la résolution de dilemmes éthiques liés à Leur travail. Voici le contenu des ateliers:

SUJET	CONTENU	OBJECTIFS
<b>MÓDULO I: Les fonctions du domaine de Responsabilité Sociale du Groupe</b>	a) Définition de RSE b) Description des fonctions du domaine de RSE c) Activités réalisées dans ce domaine d) L'action sociale du Groupe Eurofinsa dans le monde	Les participants comprennent le cadre actuel de l'entreprise, ses priorités et ses objectifs et les efforts déployés par l'entreprise pour s'engager en matière d'environnement social dans les pays où elle travaille.
<b>MÓDULO II: Le Code de Conduite</b>	e) Qu'est-ce qu'un Code de Conduite et à quoi sert-il ? f) Contenu du Code de Conduite de Eurofinsa. g) Cas pratiques applicables	Les participants sont conscients qu'il existe un instrument qui régit et définit les responsabilités en matière de relations entre nos employés et nos cadres, et à l'égard de nos clients, fournisseurs et organismes publics entre autres. On parvient également à leur faire prendre conscience des conséquences du non-respect du Code.
<b>MÓDULO III: Le Comité de Réponse</b>	h) Fonctions du Comité de Réponse i) Détection des situations à risque j) Comment utiliser les canaux de communication avec le Comité de Réponse	Les participants savent comment rapporter les situations de non-respect ou de non-respect potentiel du Code qu'ils pourraient connaître et auxquels ils pourraient assister. Le développement du travail est imprégné d'une culture préventive et de responsabilité.
<b>MÓDULO IV: Le Pacte Mondial des Nations Unies</b>	k) Qu'est-ce que le Pacte Mondial l) Les 10 principes du Pacte m) Les progrès réalisés par le Groupe Eurofinsa dans le domaine des principes du Pacte n) Nos objectifs d'amélioration	Les salariés sont invités à participer aux engagements de l'entreprise à l'égard des principes du Pacte Mondial. L'accent est mis sur l'engagement du Groupe pour agir de manière responsable en matière sociale et environnementale.

Atelier de Responsabilité Sociale (Pérou)



Une attention particulière a été portée aux Droits de l'homme dans le domaine de l'entreprise. Cela a permis de créer des dynamiques de groupe qui ont mis en relation ces droits avec le travail quotidien de nos collaborateurs.

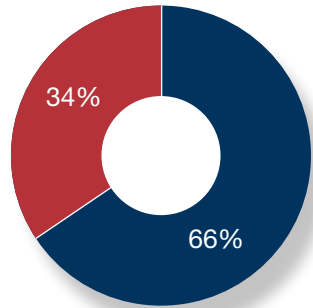
L'accent a été mis sur le **Comité de Réponse** en tant que canal de communication entre l'entreprise et ses salariés, afin de recevoir leurs questions sur toute situa-

Atelier de Responsabilité Sociale (Espagne)



Programme des ateliers de présence sur la Responsabilité Sociale en 2015

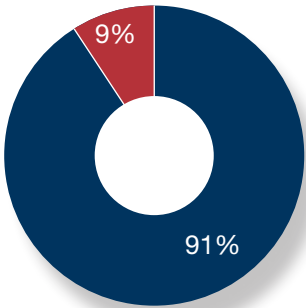
Participants aux ateliers de RSE au Pérou: 134



■ Employés  
■ Gérants/Haute direction

Le nombre d'heures totales du programme a été de 406 heures de présence.

Participants aux ateliers de RSE en Espagne: 69



Déterminés à informer nos collaborateurs sur le contenu et l'utilisation du Code de Conduite et à les former à celui-ci, nous travaillons pour améliorer l'extension de l'exigence de respect à nos fournisseurs en Espagne et aussi au niveau international, y compris les filiales comme IBT.





### Politiques actives en faveur des droits de l'homme

En 2014 et en 2015, nous avons développé, avec la Fondation DKV, un modèle d'insertion professionnelle des handicapés dans les complexes hospitaliers péruviens que nous gérons. Cette expérience, unique dans tout le pays, a reçu la reconnaissance du Conseil national pour l'intégration des personnes handicapées (CONADIS, de par ses sigles en espagnol), un organisme spécialisé dans les questions portant sur le handicap, constitué en tant qu'organisme public d'exécution rattaché au Ministère de la Femme et des Populations Vulnérables du Pérou.

CONADIS a décerné à IBT Group la reconnaissance "J'en suis capable" dans le cadre de son Programme de promotion d'un travail digne pour les personnes handicapées pour son apport, son effort et son intérêt à embaucher des personnes handicapées.

Colaboracion con Fundación DKV (Perú)



### Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 1

- Faire connaître le Code de Conduite à 100% des salariés.
- Intégrer un chapitre concernant le contenu et l'utilisation de notre Code de Conduite dans le Manuel d'accueil et dans la formation des nouveaux collaborateurs.
- Introduire dans les programmes de formation de l'entreprise, un module sur la responsabilité sociale, en mettant l'accent sur le contenu, l'application et l'utilisation du Code de Conduite, afin de promouvoir le respect des droits de l'homme dans les relations avec nos salariés, nos collaborateurs, nos partenaires et nos fournisseurs.



## PRINCIPE 2



Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

**Comportement éthique de nos fournisseurs**

Au cours de l'année 2015, nous avons vérifié que tous les contrats passés avec nos fournisseurs incluaient le Code de Conduite en tant qu'élément indispensable à l'établissement d'une relation commerciale avec le Groupe. Au cours de cette vérification, nous avons constaté qu'il existait encore des contrats qui ne comportaient pas cette exigence. Nous avons donc mis en place les mesures correctives nécessaires et nous nous sommes assurés d'inclure les mêmes normes tant au niveau national, qu'au niveau international. La direction du Groupe a fourni le soutien nécessaire pour que ce processus de vérification soit continu et systématique à tout le Groupe. Cela a permis de donner un élan fondamental d'homogénéisation des critères d'exigence des normes sociales, environnementales, de santé et sécurité, de non-discrimination, de respect des droits de l'homme et de prévention de la corruption, le long de la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe Eurofinsa applique le principe de tolérance zéro envers les mauvaises pratiques énoncées dans le Code de Conduite, y compris les violations des droits de l'homme. Les non-respects sont examinés et réglés par le Comité de Réponse conformément à la réglementation interne et externe applicable et à la procédure établie pour le règlement des notifications et des questions en matière pénale et de toute autre nature.

**Évaluation des fournisseurs et indicateurs**

G4-HR10 G4-HR11

Ceinsa dispose d'une procédure d'agrément des fournisseurs dans le domaine des projets de construction. Il s'agit d'un instrument fondamental pour mettre en ligne la chaîne d'approvisionnement et les valeurs, les politiques, les procédures et les normes de l'entreprise. De plus, l'entreprise dispose d'une procédure de réalisation des achats et de sous-traitance qui assure l'égalité des chances en appliquant des termes d'objectivité et d'impartialité dans les relations avec les fournisseurs, grâce à des mécanismes qui permettent de minimiser le risque de fraude au cours de la procédure d'appel d'offres.





A l'heure actuelle, la procédure d'agrément des fournisseurs de Ceinsa concerne les fournisseurs d'origine espagnole de notre filiale Ceinsa. Les résultats obtenus sont détaillés ci-après:

Tableau P.2.1. ÉVALUATION DES FOURNISSEURS 2014-2015 G4-EN32

Nombre d'évaluation des fournisseurs	2014	2015 (01/01-31/08)
Acceptés	104	57
En cours de révision plus stricte	7	2
Non acceptés	2	0

Le Groupe s'est engagé à améliorer les systèmes de contrôle et de gestion nécessaires pour une mise en place effective du Code de Conduite non seulement parmi ses collaborateurs, mais également le long de sa chaîne d'approvisionnement, de manière séquentielle, à travers des critères d'évaluation du risque. Voici quelques uns des progrès réalisés au cours de la période 2014-2015:

- Une étude sur la gestion de la Responsabilité Sociale dans la Chaîne de Valeur du Groupe Eurofinsa a été menée. Cette étude a identifié plusieurs aspects à améliorer qui se sont traduits par des actions concrètes:
  - a. Compte tenu du fait que plusieurs formats ont été constatés pour faire parvenir à nos fournisseurs le Code de Conduite du Groupe et le leur faire connaître, nous avons revu les instructions de distribution du Code de Conduite à nos fournisseurs et autres collaborateurs. Les hautes directions des différentes entreprises du Groupe ont été impliquées et elles ont pris les mesures nécessaires pour une bonne distribution dudit document.
  - b. Nous nous sommes assurés que le Code de Conduite soit accessible en plusieurs langues sur les pages web de toutes les entreprises du Groupe.
- Dans le domaine des Ressources Humaines de notre siège social, des indicateurs d'éthique d'entreprise, de santé et sécurité et environnementaux ont été intégrés dans le système d'évaluation des fournisseurs.
- Notre filiale IBT au Pérou a développé un système d'agrément des sous-traitants dans les hôpitaux où elle travaille, afin de s'assurer qu'ils remplissent les exigences nécessaires et de garantir le respect de la réglementation en matière de travail et de santé et sécurité des leurs salariés.

Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 2

La direction du Groupe veille au respect du Code de Conduite à travers les responsables des pays. En cas de nouveaux projets impliquant des collaborations externes, la direction fait le suivi et contrôle si le Code de Conduite a été accepté par nos fournisseurs au niveau international.



## PRINCIPE 3



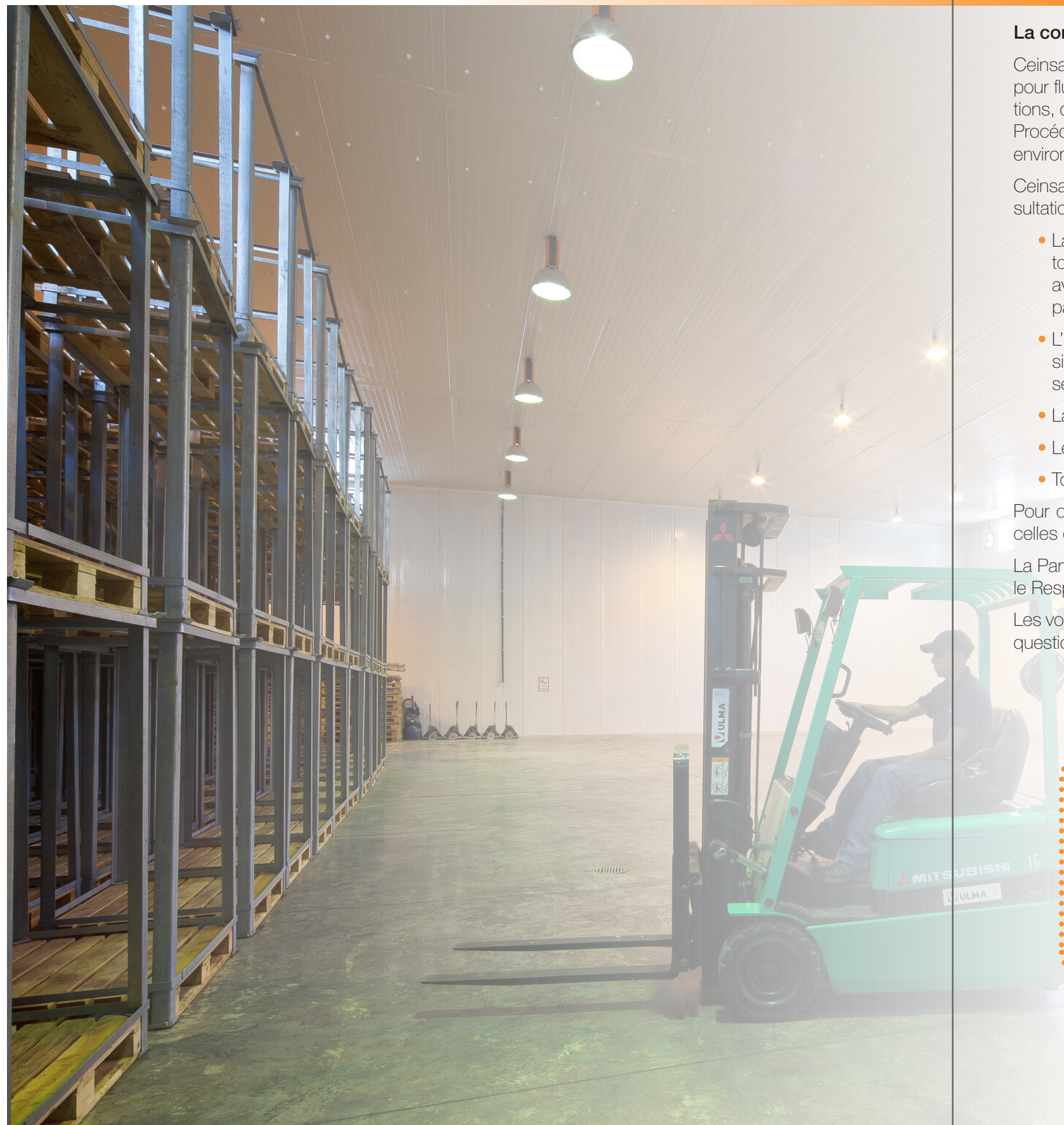
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

## Le Comité de réponse du Groupe Eurofinsa

G4-HR4 G4-HR6

Le Groupe Eurofinsa veille au respect des dispositions en matière de travail contenues dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et n'admet, sous aucune circonstance, des pratiques contraires à ces principes qui font référence à la **liberté syndicale et à la négociation collective**. Elle n'admet pas non plus les pratiques contraires à ces principes fondamentaux chez ses fournisseurs, sous-traitants ou en général les entreprises collaboratrices. Cet engagement est expressément repris dans le Code de Conduite qui régit nos actions et qui inclut un email, c'est-à-dire un canal de communication, pour faire part de toute préoccupation ou suggestion des salariés, traitée de manière confidentielle par le Comité de Réponse.





### La communication dans le Système de Gestion Intégré (ERP) de Ceinsa

Ceinsa comprend l'importance de maintenir ouverts les canaux de communication qui sont nécessaires aussi bien pour fluidifier la communication interne, en particulier entre les chantiers et le bureau et entre les différentes délégations, que pour recevoir des communications et permettre d'y répondre correctement. Pour cela, elle dispose d'une Procédure de Communication pour recevoir, documenter et répondre aux communications en matière de qualité, environnement et santé et sécurité des travailleurs, tant internes qu'externes.

Ceinsa communique en interne principalement autour des sujets ci-dessous pour faciliter la participation et la consultation de ses travailleurs:

- La planification et l'organisation du travail au sein de l'entreprise et l'introduction des nouvelles technologies pour tout ce qui concerne les conséquences découlant du choix des équipements que ces technologies pourraient avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs, la détermination et l'adéquation des conditions de travail et l'impact des facteurs environnementaux sur le travail.
- L'organisation et le développement d'activités de protection de la santé et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, y compris la désignation des travailleurs chargés de ces activités ou le recours à un service de prévention externe.
- La désignation des travailleurs chargés des mesures d'urgence.
- Le projet et l'organisation de la formation en matière de prévention.
- Toute autre action pouvant avoir des effets substantiels sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour chaque chantier, les voies de communication entre les différents niveaux et fonctions sont les mêmes que celles établies dans l'organigramme d'exécution du chantier.

La Participation et la consultation en matière de prévention est mise en œuvre à travers le Responsable de l'ERP et le Responsable de Gestion. Ils agissent en tant qu'interlocuteurs entre l'entreprise et les travailleurs.

Les voies de communication mises en place pour ce type de communications sont les mêmes que pour le reste des questions, à savoir des tableaux d'affichage, des emails ou le serveur commun de CEINSA, entre autres.

### Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 3

Concevoir et mettre en place des procédures de gestion et de décision permettant à Eurofinsa d'obtenir les certifications en matière des normes de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail. Améliorer la procédure de communication actuelle pour mettre le Comité de Réponse qui figure déjà dans le Code de Conduite à la disposition de nos salariés et fournisseurs en tant que canal de communication de toute situation de non-respect du Code de Conduite, y compris les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.



## PRINCIPE 4



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

G4-HR6

Bien que le travail forcé ne soit pas un facteur à risque dans la plupart des pays où nous sommes présents, Eurofinsa travaille pour lutter contre les pratiques abusives liées à l'économie informelle. Nous mettons en place des mécanismes de prévention pour que l'embauche de personnel remplisse toutes les exigences légales, une question particulièrement importante dans le cas des collectifs d'immigrants et de travailleurs déplacés de leur lieu d'origine.

Notre Code de Conduite veille au respect des dispositions en matière de travail contenues dans les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du travail et n'admet, sous aucune circonstance, des pratiques contraires à ces principes qui font référence à l'élimination du travail des enfants et au travail forcé.

De plus, en décembre 2013, la Direction du Groupe Eurofinsa a publié une Déclaration sur son site web pour exprimer son engagement de respecter strictement les

droits de l'homme et les libertés publiques, ainsi que la dignité et les droits des personnes.

En particulier, elle s'est spécifiquement engagée à éradiquer le travail des enfants et le travail forcé et à refuser le travail illégal de travailleurs le long de la chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'année 2015, nous avons revu la mise en œuvre de notre Code de Conduite pour nous assurer que tous nos salariés le reçoivent et peuvent communiquer avec nous à travers le canal mis en place dans celui-ci et visant à transmettre tout type de doute ou à faire tout type de consultation à propos de son utilisation ou à communiquer tout non-respect réel ou potentiel concernant son contenu.

Pour renforcer la connaissance et la capacité d'agir de nos collaborateurs, nous avons réalisé le **Plan de Formation en Responsabilité Sociale 2015** (voir pages 36-37 du rapport).

## Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 4

- Continuer à travailler en portant une attention particulière aux dispositions en matière de travail forcé contenues dans la législation et la réglementation nationale ; lorsque la législation nationale du pays où nous travaillons s'avère insuffisante, prendre en tant que référence les normes internationales du travail.
- En ce qui concerne les opérations de l'entreprise, s'assurer que tous les salariés ont un contrat de travail définissant les termes et les conditions du service, la nature volontaire de l'emploi, la liberté de renoncer au poste et toute pénalité associée au renoncement ou à la cessation au travail, indépendamment du fait que les us et coutumes du pays se prêtent aux relations informelles de travail.



## PRINCIPE 5



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

G4-HR5

Le travail des enfants ne constitue un risque dans les bureaux centraux d'Eurofinsa, ni dans les bureaux commerciaux et de représentation. Toutefois, nous sommes conscients qu'il est possible que cela arrive chez nos fournisseurs et nos sous-traitants, compte tenu de la diversité culturelle et géographique de nos projets.

Pour prévenir ce type de situations, la Procédure de réalisation des achats et de sous-traitance de Ceinsa en Espagne précise que le personnel administratif de chaque chantier est chargé de faire parvenir le "fax de coordination avec les sous-traitants" avant leur entrée dans le chantier. Ils doivent vérifier que les normes sont respectées avant de permettre l'accès au chantier du personnel du sous-traitant. Parmi les documents exigés, il est nécessaire de présenter une photocopie de la pièce d'identité de chaque travailleur afin de vérifier l'âge.

Le Code de Conduite précise que l'embauche de mineurs par les fournisseurs, les sous-traitants et, en général, les entreprises collaboratrices, n'est pas admise. L'organisation prend en tant que normes de référence la Charte internationale des droits de l'homme ou les conventions fondamentales De l'OIT en matière de travail des enfants.

Dans le cas où un travailleur, indépendamment du poste qu'il occupe au sein de l'entreprise, apprend qu'il existe des pratiques portant atteinte à ce principe, il a le devoir de le porter à la connaissance de l'organisation. Il dispose du mécanisme pour le faire, de bonne foi, de manière confidentielle et sans craindre de représailles, à travers les canaux de communication établis par le Code de Conduite.

Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 5

Continuer à veiller au respect du Code de Conduite qui interdit expressément à toutes les entreprises du Groupe d'engager des mineurs, ainsi que faire connaître cette exigence à nos fournisseurs et nos sous-traitants en leur remettant ce Code.



## PRINCIPE 6



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le Code de Conduite du Groupe Eurofinsa établit clairement que nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur le genre, la race, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, les opinions politiques, la nationalité, l'origine sociale, le handicap ou toute autre caractéristique qui pourrait en être à l'origine.

Les décisions de sélection et de promotion au sein de l'organisation sont basées sur l'égalité des chances, le mérite et des circonstances et évaluations de nature objective et transparente.

Le Groupe Eurofinsa s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour contribuer à l'apprentissage et à la formation de ses salariés et à mettre à jour leurs connaissances et leurs compétences afin de favoriser leur progression professionnelle et de maximiser leur apport de valeur au profit des clients, des actionnaires et de la société en général.

Parmi les fonctions du Comité de Réponse figure celle d'assurer le bon fonctionnement de la procédure de notification et de consultation, qui vise à communiquer les Conduites irrégulières de questions importantes d'un point de vue pénal, comme toute autre question d'une quelconque nature.

#### Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 6

- Concevoir et mettre en place des critères d'action sociale dirigeant nos actions pour apporter notre soutien, en nature ou à travers un apport de fonds, à des projets dont le développement présente des résultats concrets dans l'amélioration de la qualité de vie des personnes et porter une attention particulière aux besoins de communautés qui vivent dans l'environnement de nos projets.
- Continuer à soutenir l'embauche de personnel handicapé, en particulier dans les pays où il existe un faible taux d'insertion professionnelle des personnes ayant des capacités spéciales. En particulier, nous nous sommes fixés comme objectif de pourvoir 100% des postes des centre d'appels de nos centres de santé au Pérou avec des personnes handicapées (60 postes au total) et d'étendre ce modèle à d'autres domaines et services.



PRINCIPE 7



Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Nos filiales Ceinsa et Sucomex possèdent les certificats suivants en matière de qualité, d'environnement et de travail en Espagne:

Entreprises	Normes certifiées	Portée-Pays	Dates	
			Émission	Validité
CEINSA CONTRATAS E INGENIERÍA, S.A.	ISO 9001:2008	ESPAGNE	7-mars-03	28-mai-16
	ISO 14001:2004		22-avril-03	28-mai-16
	OHSAS 18001:2007		28-mai-10	28-mai-16
SUCOMEX, S.A.	ISO 9001:2008		janv- 02	28-janv-17

Les entreprises qui forment le Groupe Eurofinsa n'ont reçu aucune amende pendant la période concernée par le présent rapport, portant sur le non-respect de la législation ou de la réglementation environnementale.

G4-EN29

Dans les projets où, outre la conception et la construction, nous sommes responsables de la gestion de l'infrastructure, nous travaillons pour optimiser l'utilisation des ressources naturelles et le traitement responsable des déchets ainsi générés. Dans les hôpitaux Alberto Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente (Lima), dont nous sommes responsables de la gestion pendant une durée de 30 ans, nous avons mis en place un plan de gestion des déchets hospitaliers qui tient compte de la gestion interne des déchets. À savoir, le tri à l'endroit où ils sont générés, leur cycle interne de ramassage, leur stockage provisoire et enfin le stockage final dans un lieu spécifiquement conçu à ces fins à l'intérieur de nos sites.

Il y a également la gestion externe des déchets, c'est-à-dire celle qui différencie le cours et le traitement du déchet en fonction de sa classification, et le transport des déchets des centres hospitaliers jusqu'à leur disposition dans des décharges sanitaires autorisées à ces fins.

Nos projets de gestion sanitaire impliquent l'utilisation de ressources essentielles comme l'eau, l'électricité et les dérivés du pétrole, nécessaires à leur exploitation. Nous analysons continuellement les opportunités pour diminuer le nombre de ressources que nous utilisons et minimiser notre impact environnemental.



PRINCIPE 7

Les principaux indicateurs de consommation de nos centres sanitaires au Pérou pour la période allant de septembre 2014 à août 2015 sont détaillés ci-après:

G4-EN3 G4-EN8

ÉLECTRICITÉ		DÉRIVÉS DU PÉTROLE		EAU
Énergie active	Énergie active	Diesel	GLP	
Kw.h	KVAr.h	Gln	Gln	M3
11,338,884	1,442,782	68,800	8,800	99,755

Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 7

- Concevoir et mettre en place les procédures de gestion et de décision permettant à Eurofinsa d'obtenir les certifications en matière des normes de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail. Ces certifications permettront de réaliser une gestion plus efficiente et efficace de nos ressources.
- Continuer à travailler pour garantir le strict respect de la législation environnementale dans les pays où nous sommes présents.
- Améliorer l'efficacité énergétique des centres sanitaires que nous gérons.













PRINCIPE 8



Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement.

Pour encourager et promouvoir une culture de la protection environnementale dans le domaine du travail, nous avons conçu un programme de formation sur le développement durable, la réglementation légale environnementale, les bonnes pratiques et les systèmes de gestion environnementale. Nous avons également intégré un module spécifique pour expliquer à nos salariés le contenu et l’importance des 3 principes du Pacte Mondial qui portent sur la prévention et la responsabilité environnementale et le développement et la diffusion des technologies propres. Les cours se feront en ligne pour faciliter l’accès aussi bien au personnel de bureau qu’au personnel du chantier.

Plan de Formation Environnementale 2016	Personnel de Chantier	Personnel de Bureau
1.- Les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial sur l’environnement		
2.- Réglementation légale environnementale		
3.- Développement durable et bonnes pratiques sur le chantier		
3.- Développement durable et bonnes pratiques au bureau		
4.- Systèmes de gestion environnementale		



PRINCIPE 8

G4-EN27 G4-EN28

Dans les hôpitaux Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente, gérés par IBT à Lima (Pérou), un ramassage du matériel en vue de son recyclage est effectué en collaboration avec l'ONG Ciudad Saludable, ce qui a permis en 2015 de traiter 39 546 Kg de carton et 8 338 kg de plastique dur. Ceci équivaut à des économies de 1 037 967 litres d'eau et de 141 tonnes de CO2.

De plus, nous encourageons activement l'utilisation d'histoires cliniques virtuelles. Nos professionnels prennent conscience de l'importance de remplacer le papier par des formats électroniques.

G4-EN23

Les déchets hospitaliers générés au cours de la période allant de septembre 2014 à août 2015 sont détaillés dans le tableau ci-dessous:

Hôpitaux et Polycliniques de Lima	Type de Déchet	KG
	Bio-pollués	461,485
	Spécial	6,724
	Matériel piquant coupant	14,685
	Piquant	17,091
	Commun	226,665

Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 8

- Exécuter le Plan de Formation Environnementale de 2016 au cours du premier trimestre de l'année. La portée de cette information est de 150 salariés, dont 44% issus des chantiers et 66% des bureaux, répartis en Espagne, Brésil, Costa Rica, Angola, Cameroun, Tchad, Ghana, Guinée, Mozambique, Niger, Nigeria, Qatar et Zambie.
- Promouvoir et augmenter la portée de l'utilisation des documents virtuels afin de diminuer la consommation de papier dans les centres sanitaires.



## PRINCIPE 9



Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

**Notre quête pour les énergies propres et renouvelables**

Spécialisée dans l'exécution de travaux publics et de projets d'équipement « clé en main », notre filiale IBT Group dispose d'une large expérience dans le domaine de l'énergie, particulièrement dans la génération d'énergies renouvelables. Nous misons sur ce type d'énergies, comme c'est le cas de l'hydroélectrique. IBT Group a signé en 2014 un contrat officialisant l'engagement d'achat d'énergie de cinq centrales de génération électrique, ce qui équivaut à un volume total de 38,6 MW, le plus gros contrat attribué par appel d'offre pour la génération d'électricité à l'aide d'énergies renouvelables au Pérou. Les cinq centrales seront situées dans la région d'Ancash et l'entreprise sera chargée de leur conception, leur financement, leur construction, leur exploitation et leur maintenance.

Les travaux s'effectuent à une hauteur de plus de 3 000 m au-dessus du niveau de la mer, dans une zone géographique faiblement développée et peu protégée socialement. Notre responsabilité sociale et environnementale devient ici encore plus importante pour mener à bien les projets. C'est pour cela que pour tous ces projets nous maintenons un dialogue permanent avec la population, nous embauchons de la main d'œuvre locale et nous mettons en place des conventions avec les ONG pour financer les projets productifs et améliorer l'agriculture et l'élevage locaux, principales sources de revenus de la population.



## RDI dans le domaine de la construction.

Au cours de la période 2014-2015, notre filiale CEINSA a obtenu la Certification RDI délivrée par ENAC (Organisme National de Certification) en Espagne, pour un total de 6 projets, dont 2 sont directement liés à la réduction de l'impact environnemental:

### “Conception d’un bâtiment polyvalent écoefficient, fonctionnel et respectueux de l’environnement”, Espagne.

Nous travaillons pour améliorer les techniques actuelles d'édification, en adoptant des critères d'écocoefficience dans les bâtiments. Ces derniers sont conçus et construits selon une perspective de durabilité environnementale. Dans ce sens, deux systèmes de construction cherchant des bénéfices environnementaux et énergétiques pour les futurs bâtiments ont fait l'objet de recherches et ont été conçus et développés sous forme de bâtiments pilotes:

- Double façade en verre appliquée sur un bâtiment de bureaux. Conçu comme une peau ou une membrane régulant les flux environnementaux entre l'espace extérieur et le volume du matelas thermique intérieur du bâtiment.



Bâtiment polyvalent-Double façade en verre (Leon-Espagne)

- Couverture réservoir végétalisée à l'aide de plantes autochtones à faible consommation d'eau, dotée d'un système de prélèvement d'eau de pluie servant comme eau sanitaire pour toilettes et arrosage et 20% de matériaux recyclables.

En termes généraux, l'application des résultats de cette recherche permettra d'optimiser la construction de bâtiments dès la phase de conception et de prendre les décisions correctes dans les opérations de réhabilitation et d'amélioration des bâtiments existants, en faisant progresser le cycle de vie du bâtiment, sa consommation énergétique, la qualité de l'air intérieur et la recyclabilité et réutilisation des déchets de démolition.

### “Architecture dotée d’un Contrôle Énergétique, sans pénalisation de l’impact solaire dans les zones désertiques”, Algérie.

L'objectif principal du travail est de concevoir un bâtiment hospitalier basé sur trois critères de durabilité, à savoir socio-fonctionnel, économique et environnemental, avec un contrôle énergétique avancé et une intégration paysagère, pour le construire dans des pays arides comme l'Algérie.

L'innovation est basée sur l'application d'une architecture solaire passive permettant d'exploiter l'énergie solaire sans systèmes mécaniques et/ou électriques, d'obtenir un contrôle énergétique à partir d'un système de patios étudié (contrôle hygrométrique, de l'éclairage et de la ventilation), de façades de soubassement opaques et d'ouvertures limitées et de la mise en place de protections solaires.



Couverture réservoir végétalisée (Aranda de Duero-Burgos)

## Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 9

- Continuer à développer des projets de RDI incluant des composants d'amélioration technologique aux résultats positifs pour l'environnement.
- Réaliser des projets de construction et d'équipement liés à la promotion et à l'utilisation de technologies propres et des énergies renouvelables.



## PRINCIPE 10



Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

La Procédure de Réalisation des Achats et de Sous-traitance de CEINSA précise que le Chef de chantier est responsable d'identifier à l'avance les besoins d'achat du chantier et de définir les spécifications pour la Demande d'offre. En collaboration avec l'Administratif de chantier, il élabore un « tableau de comparaison » pour garantir que les achats remplissent les exigences en matière de qualité, de critères économiques, de santé et sécurité et d'environnement. Une fois le choix du fournisseur approuvé, le tableau de comparaison et le contrat sont envoyés au Directeur Général pour correction ou validation. Cette procédure ne s'applique pas aux achats de matériaux de faible quantité et/ou jouant sur la qualité, l'environnement ou la santé et la sécurité.

#### Principes, normes et règles de l'organisation en matière de corruption

G4-56

Le Groupe dispose d'un Code de Conduite dont le but est de résumer les directrices de comportement qui doivent orienter le travail quotidien des salariés, quelle que soit leur responsabilité, leur position au sein de l'organisation, la modalité contractuelle déterminant leur relation avec la compagnie ou le lieu où leurs activités ont lieu.

Le Code de Conduite interdit expressément les paiements, les cadeaux ou les attentions indues à toute personne ou organisme dans l'intention d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'autres bénéfices ou avantages, ainsi que, pour nos salariés, le fait de recevoir des paiements, des cadeaux ou des attentions indues, en particulier, ceux participant à des processus de sélection de fournisseurs, des sous-traitants ou de collaborateurs externes. D'autres situations à risque sont également prévues comme les conflits d'intérêt, les activités supposant une concurrence déloyale, les Conduites trompeuses ou frauduleuses, le blanchiment de capitaux ou les relations commerciales avec les pays pénalisés par certains gouvernements.

De plus, le Groupe encourage auprès de ses fournisseurs et entreprises collaboratrices l'adoption de directrices de comportement en ligne avec celles définies dans ledit Code.

En tant que référence, le Code de Conduite a pris les dispositions du Code Pénal espagnol, le "Foreign Corrupt Practices Act" des États-Unis et les lignes directrices pour les entreprises multinationales de l'OCDE.

Au cours de l'année 2014-15, nous avons progressé à l'égard des parties prenantes, à qui nous avons fait connaître notre Code de Conduite. Les résultats obtenus sont:

82% de nos salariés

70% de nos fournisseurs actifs

#### Canaux de communication internes

G4-57

G4-58

G4-S04

Le Groupe Eurofinsa dispose d'une procédure permettant à tous ses salariés de consulter leurs doutes ou de proposer des améliorations des systèmes de contrôle interne dont s'est dotée l'organisation, dans les domaines visés au Code ou de pointer les comportements ou les domaines dans lesquels il existe un risque important de Conduites irrégulières.





Le canal de communication fournit l'adresse email **cogidodeconducta@eurofinsa.com** et aussi une adresse email ordinaire.

Ce canal de réclamation permet de porter à la connaissance de l'organisation de manière confidentielle et sans crainte de représailles, les Conduites irrégulières dans les matières précisées dans le Code, portant sur des questions de nature pénale ou d'autre nature et les normes internes de Conduite sur lesquelles il repose.

Il revient au Comité de Réponse de se prononcer sur les doutes en matière d'application ou d'interprétation des principes de Conduite énoncés dans le Code de Conduite. Pour régler ces questions, il compte sur la collaboration des domaines fonctionnels spécialisés du Groupe Eurofinsa. Si le Comité de Réponse considère que les comportements communiqués peuvent constituer des "irrégularités potentielle importantes, en particulier de nature financière ou comptable", il peut décider de les communiquer à l'organe d'administration du Groupe Eurofinsa afin que ce dernier décide de la meilleure manière de les régler.

### Mécanismes de prévention

G4-57

Depuis 2013, Eurofinsa S.A., en tant que société dominante du Groupe Eurofinsa, intégrée par toutes les sociétés dont elle détient des participations<sup>1</sup>, dispose d'un Manuel de Prévention des délits et de réponse à ceux-ci dont la finalité est d'établir, conformément au Code Pénal espagnol, un système de prévention des délits à travers des actions et des contrôles que la société doit mettre en œuvre de manière à réduire le risque que des délits ne soient commis et, dans tous les cas, d'adopter les mesures nécessaires de collaboration avec les autorités compétentes, ainsi que d'atténuer d'éventuels préjudices.

Ce Manuel comprend un Catalogue où les délits et les comportements à risque sont hiérarchisés, ainsi qu'un Protocole de Réponse qui établit les normes d'action à suivre en cas d'indice sur l'éventuelle commission d'un délit dans la sphère d'action de la société par ses dirigeants ou les personnes qui dépendent de ces derniers.

### Formation sur la lutte contre la corruption

Nous avons intégré dans le Plan de Formation en matière de Responsabilité Sociale 2015, deux modules dont le contenu est centré sur la connaissance et l'utilisation du Code de Conduite et les fonctions du Comité de Réponse sur la base de cas pratiques pour leur application (voir page 36).

### Contribution politiques

G4-S06

Le Groupe Eurofinsa développe son modèle de gestion sans interférer dans la vie politique des pays et des communautés où elle développe ses activités, ni participer à celle-ci et ne fait aucune contribution politique.

### Objectifs d'amélioration de l'application du Principe 10

- Introduire dans les programmes de formation d'entreprise, un module sur la responsabilité sociale en mettant l'accent sur le contenu, l'application et l'utilisation du Code de Conduite afin de promouvoir le respect des droits de l'homme dans les relations entre nos salariés, collaborateurs, partenaires et fournisseurs.
- La direction du Groupe veillera, à travers les responsables pays, au respect du Code de Conduite qui comprend le comportement éthique attendu de nos salariés et fournisseurs.

<sup>1</sup>À l'exception des sociétés appartenant au Groupe IBT dont la société dominante est la société des États-Unis IBT Group, LLC.



## 7

## Tableau d'indicateurs GRI-G4 relatifs aux principes du Pacte Mondial



La Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation qui élabore et diffuse les lignes directrices les plus utilisées de suivi volontaire pour rédiger le reporting développement durable au niveau international.

Le tableau suivant montre les indicateurs de performance de la GRI, dans sa version G4, relatifs à chacun des dix principes du Pacte sur les aspects les plus importants liés à notre activité.



	Page	Commentaire
PRINCIPE 1	DROITS DE L'HOMME	
	Investissement	
	G4-HR2: Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés	36,37
	Mécanismes de règlements des griefs relatifs aux droits de l'homme	
	G4-HR8: Droits des peuples autochtones	Il n'y a pas eu d'incidents relatifs aux droits des peuples autochtones.
	G4-HR12: Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs	L'organisation n'a reçu aucun grief relatif aux droits de l'homme via des mécanismes officiels.
	Communautés locales	
PRINCIPE 2	G4-SO2: Activités avec d'importantes conséquences néfastes, réelles et potentielles, sur les communautés locales	Tous nos projets respectent la législation nationale, qui inclut la réalisation d'évaluations ou d'études sur l'impact environnemental, en tenant compte des préjudices qui pourraient être causés à la population. En tant que fournisseur d'infrastructure, la population locale profite de nos projets, en particulier de ceux du secteur de la santé.
	Evaluation du respect des droits de l'homme chez les fournisseurs	
	G4-HR10: Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	41,43
	G4-HR11: Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	41,43
	Liberté syndicale et droit de négociation collective	
	G4-HR4: Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	45

PRINCIPE 3	NORMES DU TRAVAIL	
	Relations employeurs/employés	
	G4-LA4: Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	Eurofinsa n'a pas eu de syndicats d'employés au cours de la période couverte par le présent rapport.
PRINCIPE 4	Travail forcé ou obligatoire	
	G4-HR6: Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes	45,49
PRINCIPE 5	Travail des enfants	
	G4-HR5: Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	51
PRINCIPE 6	Investissement	
	G4-10	
	a) Indiquer le nombre total d'employés par type de contrat de travail et par sexe. b) Indiquer le nombre total d'employés en CDI par type d'emploi et par sexe. c) Indiquer la taille des effectifs par employés, travailleurs engagés et sexe. d) Indiquer le nombre des effectifs par région et par sexe. e) Indiquer si une partie substantielle du travail de l'organisation est effectuée par des travailleurs à leur compte juridiquement reconnus ou s'il s'agit de personnes qui ne sont ni des employés, ni des travailleurs engagés, tels que les employés des sous-traitants et les employés sous-traités par ceux-ci.	16, 17
	Présence sur le marché	
	G4-EC6: Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	Le pourcentage de cadres provenant d'un pays différent de celui où l'activité a lieu est très faible.
	Non-discrimination	
	G4-HR3: Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Nous n'avons identifié aucun incident de discrimination.
	Matières	



		ENVIRONNEMENT	
PRINCIPE 7	Energie		
	G4-EN3: Consommation énergétique au sein de l'organisation	57	Nous ne disposons pas de données consolidées au niveau du Groupe. Compte tenu du fait que nous travaillons par projets, la quantité d'eau prélevée pour leur exécution varie de façon significative. Nous joignons les données au niveau de la gestion des centres de santé qui représentent la plus forte consommation énergétique et d'eau de tous les projets réalisés entre 2014 et 2015.
	G4-EN8: Volume total d'eau prélevé par source		
	Émissions		
	G4-EN15 à G4-EN20: Émissions de gaz à effet de serre et substances appauvrissant la couche d'ozone		Nous ne disposons pas de données sur les émissions de gaz à effet de serre.
PRINCIPE 8	Matières		
	G4-EN1: Consommation de matières en poids ou en volume		Nous ne disposons pas de données consolidées au niveau du Groupe.
	Energie		
	G4-EN6: Réduction de la consommation énergétique		L'entreprise dispose d'un système de management environnemental intégré qui est appliqué aux chantiers des entreprises dans le cadre de la portée de la certification. Dans tous les chantiers du Groupe, une planification préalable est effectuée pour minimiser ou éliminer tous les impacts environnementaux négatifs.
	G4-EN9: Sources d'approvisionnement en eau très touchées par les prélèvements		Nous n'avons pas enregistré de sources d'approvisionnement en eau très touchées dans nos projets au cours de la période 2014-2015
	Biodiversité		
	G4-EN11: Sites opérationnels détenus, loués ou gérés dans des aires protégées ou y étant adjacents, ainsi qu'en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées		Les études d'impact environnemental effectuées de façon préalable à chaque projet ne nous ont pas permis d'identifier des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées. Ces études envisagent l'atténuation de tout impact négatif substantiel pour le milieu naturel et les espèces qui y habitent.
	G4-EN12: Description des impacts substantiels des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées		
	G4-EN13: Habitats protégés ou restaurés		
	G4-EN14: Nombre total d'espèces menacées figurant sur la liste rouge Mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités		

PRINCIPE 8	Effluents et déchets		
	G4-EN23: Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	61	
	G4-EN24: Nombre et volume total des déversements substantiels		Il n'y a eu aucun déversement substantiel au cours de nos activités.
	Produits et services		
	G4-EN27: Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services	61	
	G4-EN28: Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie		
	Conformité		
	G4-EN29: Montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement	55	Nous n'avons reçu aucune amende environnementale.
	Transport		
	G4-EN30: Impacts environnementaux substantiels du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité, et des déplacements des membres de son personnel		Nous ne disposons pas de cette donnée.
PRINCIPE 9	Général		
	G4-EN31: Total des dépenses en matière de protection de l'environnement, par type		Il n'existe pas un budget défini pour la protection de l'environnement, mais dans chaque projet nous assurons l'investissement nécessaire pour garantir le strict respect de la réglementation et de la législation environnementales.
	Évaluation environnementale des fournisseurs		
	G4-EN32: Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	43	Nous exigeons à tous nos fournisseurs de respecter la législation et la réglementation nationale et locale des pays où nous sommes présents, à travers l'acceptation, au sein de nos contrats, du Code de Conduite.
	G4-EN33: Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises		Aucun impact n'a été identifié.
	Mécanismes de règlement des griefs environnementaux		
	G4-EN34: Nombre de griefs concernant les impacts environnementaux déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs		Nous n'avons reçu aucun grief environnemental.



PRINCIPE 10

LUTTE ANTI-CORRUPTION		
G4-56: Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation, tels que les codes de Conduite ou les codes d'éthique	10, 12, 13, 23, 67	
G4-57: Mécanismes internes et externes pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi et les questions liées à l'intégrité de l'organisation	36, 37, 67, 68	Le Code de Conduite du Groupe précise que les salariés feront part de leurs questions relatives au Code de Conduite de façon confidentielle et sans crainte de représailles au Comité de Réponse à travers l'email <a href="mailto:codigodeconducta@eurofinsa.com">codigodeconducta@eurofinsa.com</a> ou à travers l'adresse postale ordinaire: Pº de la Castellana 91. 28046 Madrid.
G4-58: Mécanismes internes et externes utilisés pour faire part des réclamations relatives à des comportements non respectueux de l'éthique et de la loi et à des questions d'intégrité de l'organisation		
Lutte contre la corruption		
G4-SO3: Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés		Aucune évaluation spécifique n'a été faite. Le Code de Conduite précise notre engagement à l'égard des parties prenantes. Ce document comprend un email pour consulter et dénoncer des faits de façon anonyme. Au cours de la période 2014-2015, nous n'avons reçu aucune réclamation.
G4-SO4: Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	36, 37, 67	
Politiques publiques		
G4-SO6: Valeur totale des contributions politiques par pays et par bénéficiaire	69	





# 8

## Votre avis est important pour nous

**L**e long de ce rapport, nous avons exprimé notre engagement ferme à l'égard des Principes du Pacte Mondial et nous sommes persuadés que notre activité doit être développée en tenant compte de notre environnement et de chacune des parties prenantes. Cependant, nous savons que nous pouvons nous améliorer et que nous devons le faire chaque jour pour optimiser l'impact social et environnemental de notre activité. Pour cela, nous vous invitons à nous faire part de votre avis sur ce rapport à l'adresse ci-dessous et nous vous remercions de vos suggestions d'amélioration:

**Eurofinsa, S.A.**

Pº de la Castellana 91, planta 2  
28046 Madrid

Email: [codigodeconducta@eurofinsa.com](mailto:codigodeconducta@eurofinsa.com)





