

Pola de Laviana, 29 de abril de 2016

Desde La Dirección de Construcciones Iguastur se apuesta un año más por un modelo de gestión empresarial responsable, que contribuya a fomentar la eficiencia energética, la minimización de nuestros impactos medio ambientales, la igualdad de oportunidades y en definitiva el desarrollo sostenible. Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el marzo de 2011, comprometiéndonos a mejorar nuestra gestión con respecto a los 10 Principios que lo definen, basados en Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Este año presentamos nuestro quinto informe de progreso, en esta ocasión en formato libre. En él desarrollamos todos los avances que nuestra organización ha ido realizando a lo largo del año 2015. Durante el mismo, hemos mejorado nuestro Sistema Integrado de Gestión, en el cual se unifican los criterios en materia de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud, cumpliendo con los requisitos exigidos por las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, ISO 50001:2011 y EMAS III.

En Construcciones Iguastur continuamos con la disposición de un Código Ético y con políticas de conciliación de la vida personal y laboral y de igualdad. Nuestros objetivos principales para lograr el cumplimiento de los 10 principios se basan fundamentalmente:

- La formación de nuestros empleados
- Control total de nuestros proveedores
- Cumplimiento para todos nuestros Grupos de Interés del Código Ético y de las Políticas de nuestra organización
- Compromiso Medioambiental

Asimismo, no nos queda más que reafirmarnos en nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y nuestra sólida voluntad de continuar avanzando para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en la que estamos presentes



Fdo.: Olga González Iglesias
Consejera Delegada

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DATOS GENERALES

Razón Social: Iguastur S.L

Dirección: C/Libertad, N°34 1ºA 33980 Pola de Laviana - Asturias – España

Dirección web: www.iguastur.com

Consejera Delegada: Olga González Iglesias

Fecha de Adhesión: 23/03/2011

Número de empleados: 20

Sector: Construcción

Actividad principal: Edificación y Rehabilitación de edificios

Ayudas significativas recibidas: No se han recibido ayudas significativas

Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Criterios para seleccionar Grupos de Interés: Grupos que intervienen, influyen o se ven afectados por la actividad de la organización

Países en los que está presente: España

Alcance del Informe de Progreso: España

Como se ha definido los asuntos más significativos a incluir: En consenso con todos los Responsables Departamentales de la organización

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Mediante la página web del Pacto Mundial

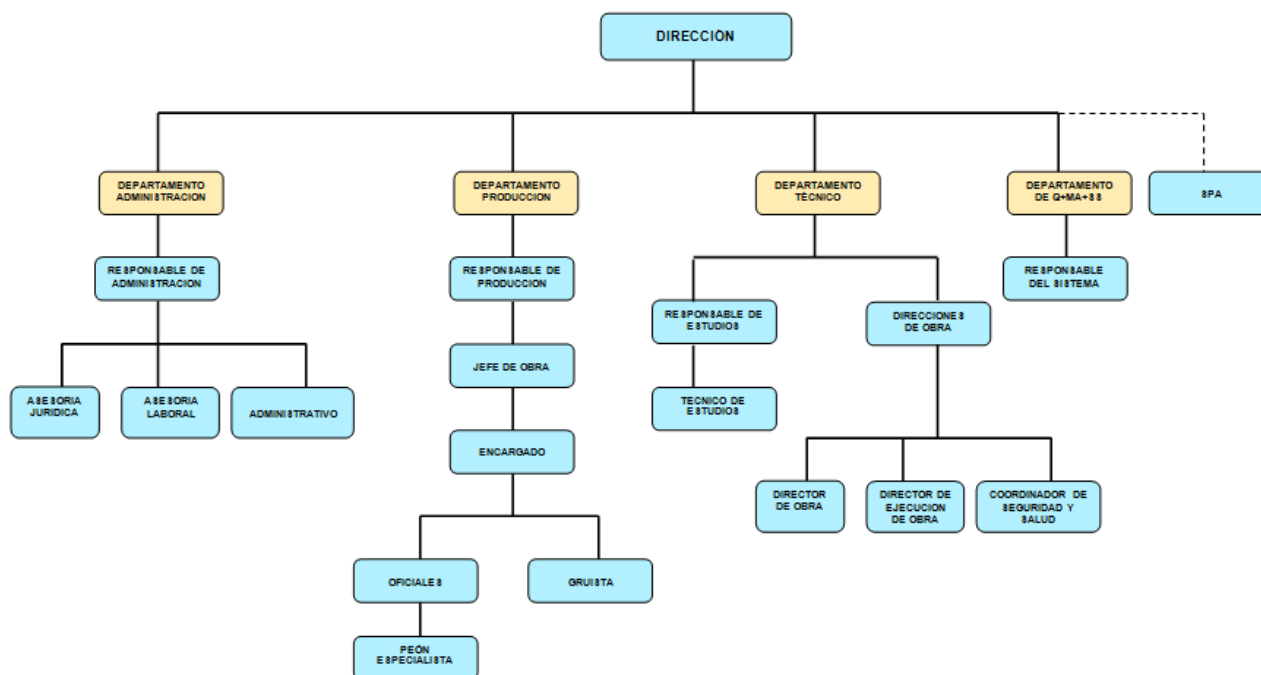
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

1.2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Gestión de sugerencias de los Grupos de Interés en la estrategia: Las comunicaciones recibidas, se centralizan en el Departamento de Gestión. Éste a su vez las reporta a la Dirección, la cuál evalúa todas las sugerencias recibidas con el fin de incorporarlas a la estrategia de la organización, en los casos que sea posible y/o factible.

Estructura y supervisión de la implantación de los 10 principios: Construcciones Iguastur es una Sociedad Limitada. En la Dirección está el Presidente y Consejero Delegado, del que dependen directamente el resto de los Departamentos, con los Responsables de cada uno de ellos a la cabeza, tal como se muestra en el organigrama adjunto. Todos los resultados se presentan con periodicidad determinada a la Dirección de la organización.



La Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Si, la Dirección debate y evalúa la totalidad de los aspectos de gestión de la organización. Se realizan reuniones periódicas con las diferentes Representantes Departamentales que le reportan todas las mediciones que indiquen el grado de implantación de los 10 principios.

1.3. OBJETIVOS Y TEMATICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración: Sí, Iguastur S.L colabora con organizaciones no gubernamentales para el cumplimiento de los objetivos mencionados. Dentro de nuestras principales colaboraciones se encuentra la Fundación Intervida, con la cual participamos en Proyecto de Formación, de Atención Nutricional y de Preparación y Migración ante desastres naturales.

Tipo de informe: A+D

Día de publicación del Informe: 23 de Mayo de 2016

Responsable: Carmela Antuña Sopeña

2. METODOLOGÍA

Este año, para la redacción del Informe de Progreso, al igual que en el año anterior, Iguastur S.L ha decidido realizarlo con formato libre, pero nos basamos en la metodología usada por el Pacto Mundial.

En cada uno de los principios estudiaremos el **Diagnóstico**, que nos permita conocer las necesidades que tiene nuestra entidad.

Las **Políticas**, que definen nuestro marco de actuación.

Las **Acciones**, que implementamos para llevar a cabo las políticas

El **Seguimiento y Medición de Impactos**, que nos permite conocer los resultados para poder formalizar las mejoras necesarias.

Se reflejarán en cada uno de ellos, los datos de indicadores que la organización ha ido recogiendo a lo largo del año.

3. PRINCIPIO Nº1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

DIAGNOSTICO:

Construcciones Iguastur, ha elaborado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en Derechos Humanos. Para la empresa, su equipo humano ha sido siempre la piedra angular. Por ello se mantiene un fuerte compromiso con todos los Grupos de Interés, y en concreto con los empleados.

Todas las decisiones que afectan a las personas son tomadas por la Dirección de la empresa, con enfoque igualitario, atendiendo a las necesidades individuales de cada trabajador. La plantilla no es numerosa, lo que facilita en medida esta labor.

Construcciones Iguastur, tiene implantado un Plan de Responsabilidad empresarial, en el cual se recogen todas las necesidades descritas. La formación continua es una de las prioridades de la empresa, siempre se ha apostado por un equipo humano altamente cualificado. Por ello anualmente se definen planes de formación específicos en los que se incluyen a todos los trabajadores.

Como una de nuestras prioridades es la Seguridad, fomentamos una cultura preventiva, promoviendo un trabajo seguro tanto para el personal propio como para las empresas colaboradoras. El alto grado de implicación en la Seguridad nos ha llevado a certificarnos en la OHSAS 18001:2007 desde el año 2010.

Contamos con una Planificación Estratégica para el periodo 2011-2016. Como objetivo principal en esta área era lograr Cero Incidentes graves ni medios en el periodo.

Para lograr la consecución de este objetivo, se fijaron varias metas. La principal es la formación en Prevención de Riesgos Laborales, para todo el personal, esto unido a las charlas de sensibilización para cada puesto de

trabajo, las charlas específicas de cada Plan de Seguridad en obra y las reuniones con los recursos preventivos de las distintas organizaciones que confluyen en la obra. Este objetivo se ha conseguido. Pero se continúan con todas las actuaciones, no siendo por lo tanto un objetivo centrado en el tiempo ya que este siempre será nuestro objetivo prioritario en materia de Seguridad y Salud.

POLITICAS:

La Dirección de Construcciones Iguastur se ha propuesto ser un referente en Calidad en la Gestión en el Sector de la Construcción. Para dar cumplimiento a estas exigencias tenemos implantado un Sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Eficiencia Energética y Responsabilidad Social Empresarial según las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, EMAS III, OHSAS 18001:2007, ISO 50001:2011.

Todos los requisitos y las exigencias de estas normas se resumen en la Política del Sistema Integrado de Gestión. El Manual de Responsabilidad Empresarial y el Código Ético se integran también en el Sistema.

Se han diseñado y aprobado acciones destinadas a la información de los empleados que se reparten a las nuevas incorporaciones como son el Manual de Bienvenida, El Manual de Conducción Eficiente y Segura, Políticas sobre Igualdad y Conciliación de la vida personal y laboral y en el último año se ha incorporado un Plan de Movilidad Vial para los trabajadores.

El objetivo principal de todo el Sistema, es proporcionar a los clientes servicios de calidad que respondan a sus exigencias, aportando soluciones reales, siempre teniendo en cuenta las disposiciones de Seguridad y Medio Ambiente por delante.

A través de las políticas en Recursos Humanos que se han establecido en el último año, se ha reducido la insatisfacción laboral, generando un clima muy motivador en nuestra plantilla, y se ha aumentado el rendimiento individual y por consiguiente el colectivo.

Las principales medidas implantadas en la organización han sido las siguientes:

- Formación para todos los empleados en Materia Ambiental y Energética, promoviendo la protección ambiental y la prevención de la contaminación
- Formación para la localización de los riesgos ambientales y energéticos, y la identificación de los aspectos ambientales y energéticos directos e indirectos de nuestra actividad
- La mejora continua en las medidas de Seguridad de nuestros trabajadores y colaboradores
- Ampliación de las Políticas de Igualdad y Conciliación de la vida personal y laboral
- Entrega de los Manuales y Buenas prácticas mencionadas anteriormente
- Madurez del Código Ético existente en la organización
- Implantación de un Plan de Movilidad, con el fin de garantizar la seguridad de nuestros trabajadores en itinere

Desde Construcciones Iguastur, se anima a todos los Grupos de Interés a que difundan los contenidos de la Política y empuja a la participación activa del personal propio y/o subcontratado a la mejora continua en el desempeño y a la difusión del respeto de los Derechos Humanos y del Medio Ambiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:

En Construcciones Iguastur, disponemos de una serie de instrumentos de medida, para el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, ya que todos los Responsables Departamentales junto con la Dirección velan por el cumplimiento de todos los procedimientos. Asimismo se realiza un seguimiento y medición de los principales impactos a través de los indicadores del Sistema de Gestión Integrado. Estos indicadores son revisados y verificados anualmente, y se trasladan a la Dirección cada año en las Revisiones por la Dirección.

Estos indicadores junto con las encuestas de satisfacción del cliente y de las de los empleados constituyen la fuente de datos.

Entre los principales objetivos se encuentran:

- La evaluación de la formación recibida por nuestros trabajadores
- Mejora continua del Comité de Calidad que gestiona el Manual de Responsabilidad Social Empresarial
- Identificación de todas las medidas preventivas en tiempo para poder actuar sobre los riesgos existentes en los puestos de trabajo
- Cumplimiento por parte de nuestros empleados del Código Ético ya que guarda un respeto escrupulosos por los Derechos Humanos.

El 100% de nuestros trabajadores están informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad como así lo demuestran las encuestas realizadas. Todos los trabajadores de la empresa reciben las políticas vigentes. Asimismo son públicas en la página web, para consulta de todos nuestros grupos de interés. El objetivo principal es conseguir la difusión al 100 % de los trabajadores y subcontratistas de nuestras políticas y que sobre todo respeten los Derechos Humanos y Medio Ambientales.

RESULTADOS 2015 INDICADORES DE NUESTRO SISTEMA

| | | |
|--|--|------------|
| Cumplimiento Plan Anual de Formación | Número de acciones impartidas x 100 / Número total de acciones formativas propuestas | 86 |
| Horas de formación por empleado | (Número total de horas utilizadas en acciones formativas / Número total de empleados) | 10 |
| Índice de frecuencia - accidentes por millón de horas trabajadas | (Número de accidentes con incapacidad x 1.000.000 / Número total de horas laborales de la plantilla durante el año) | 0,0 |
| Índice de absentismo | (Número de horas de baja de la plantilla x 100 / Número total de horas laborales de la plantilla) | 0,0 |
| Incidencias SST detectadas | Nº Incidencia detectadas en Inspecciones de Seguridad al año | 20 |

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | SEGUIMIENTO | OBJETIVOS |
|-------------------|--|--|----------|--|---|
| Cientes | Insatisfacción | Código Ético Políticas Calidad y RSE Políticas internas gestión | RSE | Encuestas Gestión incidencias Atención al cliente Teléfono denuncias | Cumplimiento Código Ético Cumplimiento de sus expectativas respetando las políticas de RRHH |
| Empleados | Falta comunicación Falta formación Falta seguridad | Código Ético Políticas RRHH y RSE Políticas internas gestión Reglamento interno | RSE | Procedimiento gestión incidencias Auditorias Canales comunicación RRHH y encuestas Protocolos de prevención al acoso y PRL | Cumplimiento del Código ético y Políticas del SGI y de RRHH y difusión de las Políticas |
| Proveedores | Falta formación Falta seguridad | Código Ético Políticas RRHH y RSE Políticas internas gestión Reglamento interno | RSE | Clausulas contratos Evaluación Dpto. Compras Procedimiento gestión incidencias Sistema clasificación proveedores | Implicar a nuestros proveedores en el funcionamiento del SIG Cumplimiento del Código ético y Políticas del SGI y de RRHH y difusión de las Políticas |

4. PRINCIPIO Nº2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

DIAGNOSTICO:

Construcciones Iguastur, a la hora de contratación de proveedores y subcontratistas, realiza un control exhaustivo de la documentación de éstos, garantizando que las empresas cumplen con la legislación vigente y que no supone un riesgo de vulneración para los Derechos Humanos. Se cuenta desde hace años con un procedimiento de Homologación de Proveedores en los que se evalúan entre otros criterios, la posesión de Sistemas certificados de Medio Ambiente o Seguridad, valorándolos por encima de los que no lo tienen. El objetivo principal fue la modificación de este sistema de Homologación, añadiendo criterios de RSE, valorando en positivo a los proveedores que tengan políticas de RSE y medioambientales.

POLITICAS:

Disponemos de un procedimiento de Compras implantado desde 2010, por el cual todos los proveedores son sometidos a evaluaciones al finalizar cada obra, la última revisión de este procedimiento fue durante el 2015, modificando y actualizándolo según las necesidades y las expectativas que van surgiendo. En este procedimiento se especifica toda la documentación que se exige a la hora de formalizar el contrato y durante la ejecución de los trabajos, con el fin de asegurarnos que todos cumplen con las disposiciones legales que les aplican. Las cláusulas de nuestra Políticas que deben firmar nuestros proveedores son:

- Superar expectativas: controlar que respondemos a las expectativas de todos nuestros grupos de interés
- Personas: Fomentar ambiente de cohesión, participación y buen clima laboral
- Cumplimiento legal

Como objetivo se pretende aumentar el número de proveedores que tengan implantadas políticas de RSE y RRHH.

ACCIONES:

A través de acciones diversas, Construcciones Iguastur obtiene toda la información necesaria para evaluar a los proveedores con los que profesionalmente mantiene relación. El Departamento de Gestión junto con el Departamento de Administración es quien se responsabiliza directamente de esta evaluación. Mediante la documentación exigida a nuestros proveedores se comprueba que todas las empresas cumplen con la legislación vigente y con los propios requisitos exigidos por la organización. Cumpliendo estrictamente el Procedimiento de Compras y todas las cláusulas que se indican en los contratos, no se tendrán desviaciones, ya que si alguno de ellos no cumple alguno de los requisitos se prohíbe directamente su contratación.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:

Durante el año 2015, el porcentaje de proveedores que disponen de un Sistema Certificado ha sido del 31%. Se ha superado el objetivo del año 2014 con un 1% de proveedores con Sistema Acreditado. Respecto a los proveedores con políticas de RSE y RRHH en sus respectivas organizaciones durante el 2015 ha sido del 10%, valorándolo de cara a otros proveedores que no lo posean.

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | SEGUIMIENTO | OBJETIVOS |
|-------------------|--------------------|--|----------|---|---|
| Proveedores | Cumplimiento legal | Código ético comercial Manual de Calidad /procedimiento de compras Sistema clasificación proveedores Políticas de compras | RSE | Evaluaciones proveedores Documentación exigida | Valorar a proveedores con políticas RSE Respetar el Proceso de compras sin excepciones |

5. PRINCIPIO Nº3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

DIAGNOSTICO:

Después de un estudio sobre este principio, consideramos que no tenemos riesgo, ya que apoyamos y fomentamos el derecho libre asociación de los trabajadores, y llevamos nuestra actividad basándonos en el cumplimiento de toda la normativa vigente, además del Convenio Colectivo de la Construcción que se cumple de manera estricta y que es el que rige nuestros contratos. Además intentamos formar continuamente a nuestros trabajadores para que conozcan sus derechos.

POLITICAS:

Contamos con una Política que integra las materias de RRHH, Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Calidad, Formación etc. Que se va ampliando y modificando según las necesidades de nuestros Grupos de Interés. Todos nuestros trabajadores están amparados por el Convenio Colectivo de la Construcción. Nuestro objetivo continua siendo cumplir con las necesidades de formación de todos nuestros trabajadores, e ir avanzando y perfeccionando el Plan de RSE según las sugerencias de nuestros grupos de interés.

ACCIONES:

Las acciones van encaminadas en la comunicación, formación e información de nuestros trabajadores.

SEGUIMIENTO Y MEDICION:

Todas las acciones formativas son evaluadas a la finalización de las mismas, y anualmente se recogen en la Revisión por la Dirección donde se mide la eficacia de cada una de ellas. Se ha implantado un buzón de sugerencias durante el año pasado, donde de forma anónima los trabajadores pueden informar o denunciar lo que consideren oportuno.

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | SEGUIMIENTO | OBJETIVOS |
|-------------------|--------------------|----------------------|----------|------------------------------|--|
| empleados | Falta comunicación | Políticas RRHH y RSE | RSE | Buzón de quejas Encuentas | Que los trabajadores conozcan sus derechos Trabajadores formados e informados |

6. PRINCIPIO Nº4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

DIAGNOSTICO:

Consideramos que el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en las actividades que realizamos y para garantizarlo cumplimos estrictamente con el Convenio Colectivo de la Construcción. Del mismo modo se vela por que este principio se cumpla en proveedores y/o subcontratistas, exigiendo todos los requisitos legales para la contratación que garanticen dicho cumplimiento

POLITICAS:

Somos una empresa moderna y comprometida con las necesidades actuales de nuestros trabajadores. Manteniendo y preservando la conciliación de la vida laboral y personal, mediante la política de conciliación de la vida laboral y personal que tenemos implantada desde 2011 y que está en constante evolución.

Tal como lo vemos, una empresa de construcción está sujeta a cambios meteorológicos, las horas de luz y los plazos de ejecución. Con todo ello intentamos ser una organización diferente pionera en la Gestión Responsable, poniendo medidas de conciliación a disposición de nuestros empleados

ACCIONES:

Disponemos de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial, que entre otras Políticas cuenta con la de Conciliación de la Vida personal y laboral de nuestros trabajadores. Las medidas de conciliación que se ponen a disposición de los empleados, que constan entre otras de reducción del horario de los viernes a media jornada con el objeto de facilitar la conciliación para aquellas personas destinadas fuera de su lugar de residencia habitual con motivo de la ejecución de la obra. Fomentar la formación continua de nuestros trabajadores, permitiendo la realización de cursos y la asistencia a seminarios en horario laboral. Todos los empleados disponen de 30 días naturales de vacaciones aparte de los festivos de la construcción, por motivos de operatividad la organización no opera 15 días al año, este periodo se hace

coincidir con Semana Santa y las Navidades, facilitando la conciliación de los trabajadores. Todos los empleados cuentan con permisos especiales previa solicitud a la Dirección, siempre que el permiso sea por una causa justificada.

Las acciones reflejadas en las políticas de conciliación de la vida personal y laboral se resumen a continuación:

1º HORARIO DE OFICINA

LUNES A JUEVES: de 9:00 a 13:30 y de 15:00 a 19:00h y VIERNES: de 9:00 a 15:00h

Nuestro horario se define pensando en que los trabajadores con hijos puedan compaginar su jornada laboral con el horario de los colegios, de forma que coincida, en la medida de lo posible, el horario de las comidas. Asimismo, los viernes de todo el año la jornada es continua para favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.

HORARIO EN OBRA

LUNES A VIERNES: de 8:00 a 13:00h y de 14:00 a 17:00h

Este horario es general. A partir del mismo, se evalúan las características de cada obra, relacionadas con el contrato o el tipo de construcción y se define el horario más adecuado. En todos los casos, se procura reducir el horario de los viernes a media jornada, con objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de aquellas personas destinadas fuera de su lugar de residencia habitual con motivo de la ejecución de la obra.

DISPOSICIONES DE VACACIONES

Todos los empleados y empleadas de CONSTRUCCIONES IGUASTUR tienen 30 días naturales de vacaciones al año, al margen de los festivos y puentes incluidos en el convenio de la Construcción, distribuidos de la siguiente manera:

-15 días definidos por la empresa. Por motivos de operatividad y la actividad del sector, la organización no opera durante 15 días al año. Este periodo se

hace coincidir con periodos vacacionales escolares (navidad y semana santa) para facilitar la conciliación de los trabajadores con sus familias.

-15 días elegidos por el trabajador. Para la disposición de estos días, el empleado cuenta, por parte de la empresa, con todas las facilidades.

PERMISOS ESPECIALES

Todos los trabajadores disfrutan de permisos especiales previa solicitud por escrito a la Dirección de la empresa o a su inmediato superior, siempre que dicho permiso se considere causa justificada.

CONDICIONES EXTRA-SALARIALES

Los empleados de CONSTRUCCIONES IGUASTUR que desarrollen sus tareas en obra, cuentan con un vehículo de empresa a su disposición. De esta forma, no sólo no incurren en el gasto del combustible, sino que la organización corre con los gastos derivados del mantenimiento de los vehículos, inspecciones técnicas, etc. De la misma forma, estos trabajadores cuentan con un sistema de dietas, que facilita la adecuación de la jornada laboral a sus condiciones personales.

SEGUIMIENTO Y MEDICION:

En Construcciones Iguastur tenemos implantado dentro del Sistema de Gestión Integrado el Manual de RSE, por lo que todas las Políticas y todas las medidas establecidas, son controladas dentro del Sistema como un requisito más.

Con la entrega del Manual de Bienvenida a los trabajadores, pretendemos que los empleados conozcan todas las políticas y procedimientos a seguir para optar a permisos de conciliación.

Cualquier trabajador que precise un permiso, ya sea puntual o prolongado, debido a las necesidades extraordinarias de conciliación o de vacaciones deberán solicitarlo a su inmediato superior. Dicha solicitud deberá presentarse por escrito y por duplicado, dejando constancia de su solicitud y entrega. La

aceptación de la solicitud deberá ir firmada por la Dirección, comprometiéndose a dar una respuesta en un plazo máximo de una semana.

Todos estos permisos se archivan en el Sistema de Gestión Integrado quedando registrados y contabilizados.

RESULTADOS 2014 INDICADORES DE NUESTRO SISTEMA

| | | |
|---|---|-----|
| Satisfacción de empleados con las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar | (Número de valoraciones "satisfecho" o "muy satisfecho" x 100 / Número total de valoraciones) | 100 |
|---|---|-----|

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | SEGUIMIENTO | OBJETIVOS |
|-------------------|--------------------------|---|----------|--|-----------|
| Empleados | Falta formación Otros | Código Ético Políticas RRHH y RSE Contrato trabajo Convenio Colectivo Política Conciliación | RSE | Procedimiento gestión incidencias Auditorías Canales comunicación RRHH y encuestas Protocolos de prevención al acoso y PRL | RSE |

7. PRINCIPIO Nº5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNOSTICO:

Consideramos que el trabajo infantil no es un riesgo en Construcciones Iguastur, debido al cumplimiento de la legislación vigente y el Convenio Colectivo de la Construcción. Verificamos que este principio lo cumplen tanto los proveedores como las empresas subcontratistas, requiriéndoles toda la documentación que verifique el cumplimiento del mismo. Como objetivo para este principio se plantea seguir sin incidencias en el cumplimiento del mismo.

POLITICAS:

En la política de Construcciones Iguastur, se especifica el cumplimiento legal de la normativa vigente, por lo que se incluye la prohibición del trabajo infantil, haciéndola extensiva a proveedores y/o subcontratistas. Garantizar mediante todos los medios posibles, que no existe trabajo forzoso en las actividades que realice Construcciones Iguastur bien directa e indirectamente.

ACCIONES:

En Construcciones Iguastur como hemos mencionado no consideramos que el trabajo infantil sea un riesgo dentro de nuestras organización. No obstante hemos aumentado el control en los proveedores y empresas subcontratistas, garantizando de este modo que sus trabajadores tienen un contrato en vigor, que perciben sus nóminas y que en general cumplen con todos los requisitos de la legislación vigente. Y por supuesto dentro del control a estos proveedores se confirma que no tengan menores contratados. El objetivo es seguir garantizando el cumplimiento de este principio. Aumentando el control sobre los proveedores y los subcontratistas podemos confiar en que no exista trabajo infantil dentro de nuestras actividades directa e indirectamente.

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | OBJETIVOS |
|-------------------|-------------------|---|----------|---|
| Empleados | No tenemos riesgo | Código Ético Normativa vigente Política RSE Convenio Colectivo | RSE | Garantizar el cumplimiento de este principio Garantizar que no existe trabajo infantil en nuestras obras |

8. PRINCIPIO Nº6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIAGNOSTICO:

Construcciones Iguastur ha realizado un diagnóstico, estableciendo dentro del Plan de Responsabilidad Social una Política de Igualdad de Oportunidades. Somos una empresa que operando en un sector altamente masculinizado, destacamos por nuestra buena gestión, la capacitación del personal y la ocupación de mujeres en puestos directivos y en aquellos que, históricamente, han venido siendo ocupados mayoritariamente por hombres. Como objetivo principal queremos garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del principio de oportunidades entre personas, consiguiendo no tener ningún tipo de incidencia en este campo. Prestamos especial atención al desarrollo de Políticas que contribuyan a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los procesos y actividades de la empresa.

POLITICAS:

En la política de Construcciones Iguastur existen varios puntos respecto a la no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes del primer empleo, desempleados mayores de 45 años, etc. Para cubrir un puesto de trabajo, se parte de un perfil determinado, en función de la formación, la experiencia adquirida para su desempeño eficaz y a las características del propio puesto de trabajo. El candidato solo tiene que responder antes estos requisitos, independientemente de su raza, su sexo, nacionalidad etc. Nuestra plantilla es un ejemplo de la buena política de integración y no discriminación, ya que entre nuestros trabajadores se pueden encontrar jóvenes demandantes del primer empleo, mayores de 45 etc.

Se cuenta con un Protocolo de Igualdad de Oportunidades, en nuestros procesos de selección, evitando que cualquier decisión se tome como consecuencias de pensamientos subjetivos relacionados con la religión, situación personal, o cualquier otra circunstancia de las personas que

demande empleo en nuestra organización. Asimismo tenemos acuerdos con varias instituciones con el objeto de emplear a personas en prácticas profesionales de diferentes especialidades.

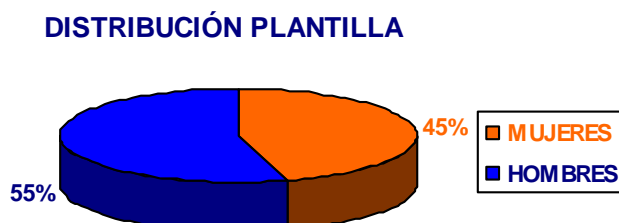
ACCIONES:

En Construcciones Iguastur, debido a nuestro tamaño, no estamos obligados por la Ley de Igualdad de Oportunidades a tener un Plan de Igualdad para nuestros trabajadores. Sin embargo la Dirección se encuentra especialmente sensibilizada con este tema, consiguiendo a través del Plan de RSE, incluir todas las políticas y protocolos mencionados y asegurar que este principio se cumpla y que no exista por tanto practicas discriminatorias en la organización.

Tenemos implantado un Plan de Igualdad de oportunidades entre las personas que optan a puestos de trabajo en nuestra organización, garantizando y velando para que no existan incidencias relativas a este principio. Con los acuerdos con la Fundación Laboral de la Construcción, se ha logrado emplear en prácticas a profesionales de diferentes especialidades. Asimismo como ya hemos mencionado, entregamos a cada trabajador el Manual de Bienvenida para que conozcan las Políticas y los procedimientos de la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICION:

Detallamos a continuación la distribución de nuestra plantilla durante el año 2015.

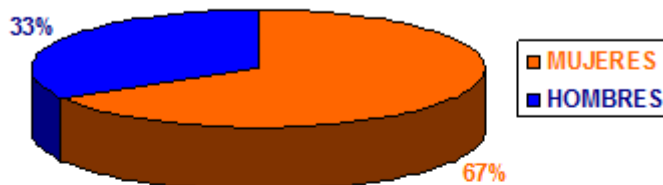


De la totalidad de nuestra plantilla, el 54% de las personas de IGUASTUR cuentan con formación técnica o superior, lo cual, es un indicador excelente en el sector en el que operamos, tradicionalmente constituido por personal sin una elevada cualificación.

De la totalidad de nuestro personal que cuenta con dicho grado de formación, el 67% son mujeres, lo que evidencia la apuesta de IGUASTUR por la igualdad de oportunidades entre su plantilla y la integración de personal femenino en puestos masculinizados, como son, aquellos que requieren una formación superior.

En la estructura organizativa actual, se identifican un total de 7 puestos de responsabilidad, de los cuales, el 57% están ocupados por mujeres. Esta proporción pone de manifiesto el tercero de los pilares de CONSTRUCCIONES IGUASTUR, la apuesta por el personal femenino en los puestos significativos de su plantilla, otorgando a la organización, un carácter excepcional en el sector de la construcción.

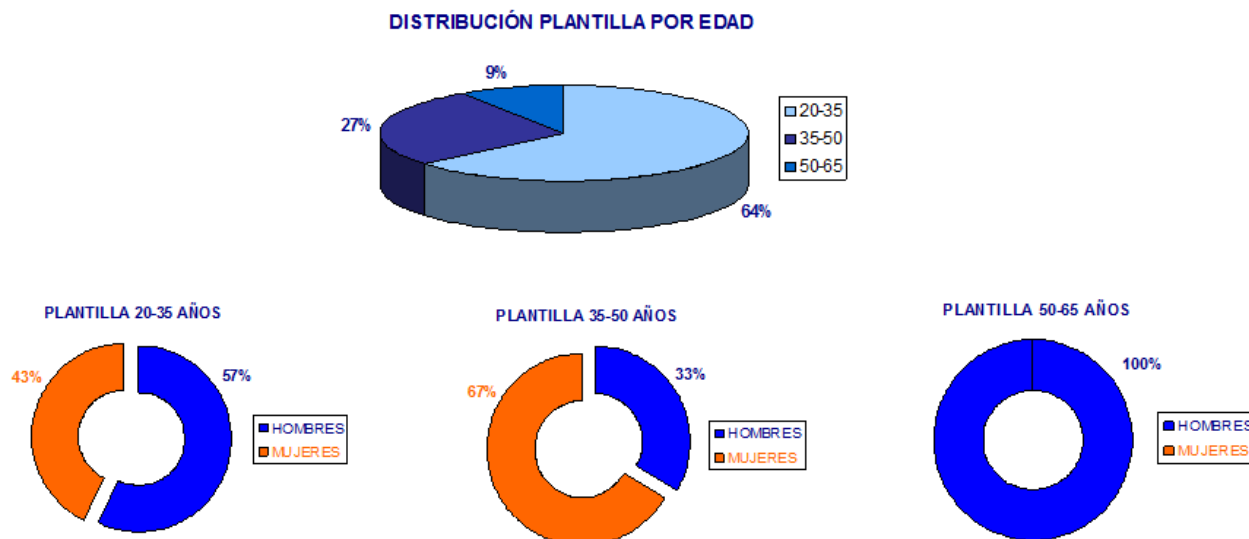
FORMACIÓN TÉC./SUPERIOR



PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



Por último, presentamos la distribución de nuestra plantilla actual por rangos de edad:



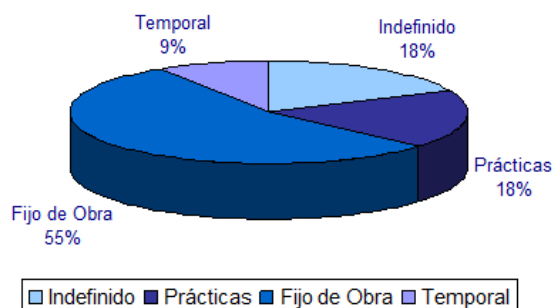
Como se puede observar, las proporciones arriba detalladas, confirman la estrategia de la organización en cuanto a su plantilla; contando con mayor porcentaje de mujeres en el rango intermedio de edad (35-50 años) en la que se cuenta con un mayor grado formativo y de experiencia para ocupar cargos de responsabilidad.

Asimismo, se hace evidente la entrada de nuevo personal femenino a edades tempranas, que vendrá a reforzar la estructura organizativa en un futuro próximo

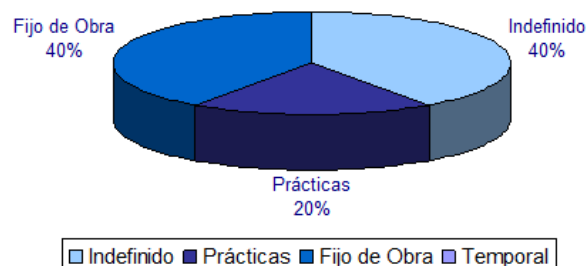
Para lograr un equipo motivado y cohesionado, es necesario involucrar a los empleados en la Estrategia de la organización. Esto sólo es posible si entre ambas partes existe una relación de confianza mutua, de sentimiento de pertenencia, que se fundamenta en una estabilidad laboral.

A continuación se muestra la distribución por tipo de contrato de los puestos de trabajo totales de IGUASTUR y de los puestos de trabajo ostentados por mujeres.

Tipología de contratos en IGUASTUR



Tipología de contratos de MUJERES en IGUASTUR



Por otra parte no hay expedientes abiertos ni resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación e el lugar de trabajo.

RESULTADOS 2012 INDICADORES DE NUESTRO SISTEMA

| | | |
|--|--|------------|
| Satisfacción de empleados con la igualdad de oportunidades | (Número de valoraciones "satisfecho" o "muy satisfecho" x 100 / Número total de valoraciones) | 100 |
|--|--|------------|

| GRUPOS DE INTERES | RIESGOS | POLITICAS | ACCIONES | OBJETIVOS |
|-------------------|-----------------------|---|---|--|
| Empleados | Discriminación género | Política Igualdad Discriminación género Convenio Colectivo Plan de Igualdad Políticas RSE | Protocolo Formación Plan de igualdad Inserción laboral | Garantizar el cumplimiento de este principio Garantizar que no exista desigualdad en las actividades de la organización |

9. PRINCIPIO N°7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Desde su constitución, Construcciones Iguastur se ha comprometido a respetar y a preservar adecuadamente el Medio Ambiente y a efectuar los trabajos dentro de las condiciones de Seguridad y Salud adecuadas, aplicando para ello todas las medidas legales en ambos campos. Para estructurar dicho compromiso contamos con un Sistema de Gestión integrado con las siguientes normas: ISO 14001:2004 (Medio Ambiente), ISO 9001:2008 (Calidad), OHSAS 18001:2007 (Seguridad y Salud), Certificándonos en ISO 50001:2011 (Eficiencia Energética) y EMAS III (Medio Ambiente).

Mediante estas certificaciones nos aseguramos el control y seguimiento de los aspectos ambientales y energéticos directos e indirectos, contribuyendo a las políticas preventivas de la organización en materia medioambiental. Como objetivos prioritarios esperamos reducir los consumos de energía eléctrica de nuestras obras, tras a ver logrado reducir los consumos de las instalaciones fijas. Para lograr la consecución de estos objetivos es fundamental la formación y la sensibilización de los trabajadores. Se llevan a cabo numerosas iniciativas, bien sean a través de guías, manuales de buenas prácticas, charlas informativas, etc.

Se ha formado a toda la plantilla, según las necesidades y según los puestos de trabajo y de momento los indicadores muestran que se va por buen camino.

El número de horas de formación medioambiental por empleado son 4 horas al año.

Construcciones Iguastur siempre ha apostado por un equipo humano altamente cualificado, que constituya un frente en el sector. Por lo que se definen planes formativos específicos para la totalidad de los empleados, con el fin de mejorar su desempeño y proporcionar nuevas habilidades y competencias a las personas que los ocupan.

Para lograr el objetivo de reducción de consumos energéticos, es fundamental la formación y sensibilización de los trabajadores.

Las labores de formación que se han desarrollado en 2015, han sido charlas de sensibilización energética y ambiental. Se han repartido Buenas prácticas energéticas en obras y en oficinas, Manuales de Conducción Eficiente. Y a todos los nuevos empleados se les entrega el Manual de Bienvenida donde se explican los valores y las intenciones de la empresa, así como las pautas a seguir para lograr la consecución de los objetivos y el equilibrio sostenible deseado.

RESULTADOS 2015 INDICADORES DE NUESTRO SISTEMA

| | | |
|---|--|------|
| Toneladas de RCD reutilizados | $(T \text{ de RCD sacados en obra} - T \text{ de RCD llevadas a vertedero}) \times 100 / \text{Toneladas sacadas en obra}$ | 29,8 |
| Apoyo a proveedores que promueven la gestión medioambiental | $(\text{Proveedores que tienen sistema de gestión medioambiental} \times 100 / \text{Total de proveedores})$ | 31 |

| GRUPOS DE INTERES | POLITICAS Y ACCIONES | OBJETIVOS |
|-------------------|---|------------------|
| Empleados | Formación en el respeto Medio Ambiente | Reducir consumos |
| Proveedores | Sensibilización en materia energética y ambiental | |
| | | |

10. PRINCIPIO N°8: Las entidades deberán fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

DIAGNOSTICO:

Construcciones Iguastur, es una empresa que trabaja en un sector donde su actividad presenta un elevado impacto ambiental.

Con el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 y EMAS III según el Reglamento (CE) N°1221/2009 certificados ambas por Bureau Veritas, conseguimos controlar los riesgos que nuestros trabajos generan.

En Construcciones Iguastur no cesamos en nuestro empeño de estar a la cabeza de las nuevas tecnologías sin descuidar la integración de esta con el Medio Ambiente.

Actualmente, consideramos los riesgos totalmente controlados, ya que desde el Departamento de Gestión se lleva un seguimiento de los impactos y aspectos medioambientales y energéticos directos e indirectos, así como control sobre las emisiones atmosféricas, ruidos y vibraciones, gestión y revalorización de residuos, consumo de recursos naturales y energéticos, afección de las aguas, contaminación de los suelos y distintas afecciones generales del Medio Ambiente, al patrimonio y al entorno urbano y paisajístico.

POLITICAS:

La política de Construcciones Iguastur, asegura el cumplimiento de la legalidad medio ambiental.

Uno de los objetivos prioritarios de Construcciones Iguastur es comunicar a todos nuestros Grupos de Interés, nuestro respeto por el Medio Ambiente y la utilización de los recursos energéticos en el ámbito de las actividades de la organización incluidas en el alcance de nuestro Sistema de Gestión: La Construcción y rehabilitación de Edificios para nuestro Sistema de Gestión Integrado según las normas ISO 9001:2008 (Calidad), ISO 14001:2004 y EMAS III (Medio Ambiente), ISO 50001:2011 (Eficiencia Energética), OHSAS 18001:2008 (Seguridad y Salud) y Responsabilidad Social Empresarial.

Fundamentalmente entendemos que la formación e información en Materia Medio Ambiental de nuestros grupos de interés, es prioritaria para el cumplimiento de las disposiciones legales.

La Dirección estructura y garantiza su compromiso medioambiental, dejándolo patente en todas las Políticas, Manuales y documentos oficiales de la organización.

ACCIONES:

Durante el año 2015, se han llevados a cabo desde Construcciones Iguastur, varias acciones relativas a este principio.

Como ya hemos comentado nos hemos adherido al Sistema Comunitario de Auditorías Medioambientales EMAS III en 2012, según el Reglamento (CE) Nº1221/2009. La Declaración Ambiental está disponible en nuestra página web, para informar a todos nuestros Grupos de Interés.

Actualmente La Certificación de EMAS III se integra con las normas ISO 14001:2004 (Medio Ambiente) e ISO 50001:2011, logrando un Sistema Medio Ambiental más maduro y completo.

En Construcciones Iguastur centramos la gestión de nuestra organización de una manera sostenible, preservando el Medio Ambiente y la Igualdad Social, fomentando la mejora continua, basada principalmente en la formación e información de nuestros trabajadores, logrando que se sensibilicen con lo que sus acciones pueden generar en el Medio Ambiente.

Se han impartido Manuales de Buenas prácticas ambientales y energéticas, y charlas de sensibilización a todos los niveles de la organización.

Todo el Sistema de sigue controlando desde el Manual de Gestión, evaluando los aspectos ambientales y energéticos directos e indirectos de todo nuestros grupos de interés. De esta forma es relativamente sencillo que aparezcan los riesgos asociados y que sea más fácil minimizarlos. Durante el año 2016, se continuará con la formación e información de los trabajadores, proveedores y subcontratistas y clientes.

Por otra parte se dispone de numerosos indicadores medioambientales y energéticos que ayudan a confeccionar los objetivos medioambientales.

Aunque de manera directa el Responsable del Sistema es la persona encargada de la Gestión Medio Ambiental, desde la Dirección se promueve una responsabilidad general, y se hacen partícipes a todos los empleados, con el fin de lograr el mejor de los desempeños posibles.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:

A continuación se incorporan los consumos totales de la organización en el año 2015, seguido de los indicadores relativos:

Consumo Electricidad = 3.924,34

La electricidad se ha medido en Kwh y pertenece tanto a nuestras instalaciones fijas como a las obras. Los datos se han recabado conforme las facturas y contadores instalados que separan los consumos tal como indicamos a continuación.

Consumo Iluminación oficinas = 2.017,0

Consumo Ofimática oficinas = 1.582,00

Consumo Otros oficinas = 355,95

Consumo Maquinaria y equipos obras = No hubo

Para centrarnos en la consecución de reducción de consumo energético en el año 2015, se han impartido buenas prácticas de gestión energética en todos los puestos de trabajo.

Consumo Agua = 91,00

Consumo Papel = 0,14

El agua se ha medido en m³ y la suma de consumida en las instalaciones fijas y en las obras. Para actuar sobre este consumo y lograr reducirlo, es muy importante la sensibilización mediante buenas prácticas y charlas, a los trabajadores. Aunque para nuestra organización no es un aspecto significativo.

El Consumo de papel se ha medido en toneladas y se ha notado un descenso respecto a la cantidad de papel gastado en 2013. Se han incorporado nuevas normas tales como imprimir por las dos caras siempre que sea posible, reutilizar los documentos para trabajos a sucio siempre que no contengan datos confidenciales y usar principalmente la comunicación electrónica en reemplazo de la escrita.

Desde el departamento de Gestión se realizan las evaluaciones de todos los aspectos e impactos ambientales directos e indirectos, tal como mostramos en la Declaración Ambiental que tenemos colgada en nuestra página web para todos nuestros grupos de interés.

Las evaluaciones realizadas durante el año 2015, no han sufrido desviaciones, y esperamos que continúen siendo así. Se cumplen la legislación vigente en materia Medioambiental sin excepciones en todos nuestros centros de trabajo y no se han detectado no conformidades al respecto.

Disponemos de indicadores integrados en la medición del Sistema y de acciones de mejora encaminadas a la minimización de los impactos generados por nuestras actividades.

La política Ambiental se aplica a todos los grupos de interés, incluidos proveedores y subcontratistas, ya que para Construcciones Iguastur es fundamental el cumplimiento de los requisitos legales y de la normativa aplicable en materia Medioambiental.

Para Construcciones Iguastur los informes previos, son las mismas evaluaciones de los aspectos ambientales ambientales y energéticos para cada obra. Este es el punto de partida para plantear las medidas preventivas, cumplimientos legales y medidas de emergencia previstas en el caso de accidente Medioambiental.

La principal materia prima utilizada es el hormigón, con un consumo de 750 m3 de hormigón. No tenemos un objetivo definido respecto al consumo.

Los residuos generados se indican a continuación:

RCD's (Hormigón, tejas, materiales cerámicos)= 588.26 T

RCD's (Mezclas bituminosas)= 0 T

RCD's (Mixtos demolición)= 50,68 T

RI (Madera)= 4,56 T

RI (Plástico)= 0,00 T

RP (envases que han contenido sustancias peligrosas)= 0,00 kg

RP (aerosoles) = 0,00 kg

RP (toner) = 9,00 kg

RP (pilas) = 2,0 0 kg

Estamos inscritos en el Registro de Producción y Gestión de Residuos Peligrosos del Principado de Asturias, como Pequeño Productor de Residuos, en cumplimiento con la legislación vigente.

Desde el departamento de Gestión se asegura que se realiza la correcta gestión de estos residuos, y que tanto los transportistas como los gestores tienen autorización expresa para llevar a cabo estos trabajos.

Con el fin de mejorar la gestión de residuos dentro de la empresa, se realizan jornadas de formación a los trabajadores, donde se les informa del método correcto para la segregación de los residuos. Se fomenta la reutilización de los RI con el fin de revalorizarlos. Se intenta que mediante esta sensibilización se logre conseguir disminuir las cantidades de residuos generados.

Estas cantidades son las directamente generadas por Iguastur S.L, si bien el departamento de Gestión se asegura que las empresas subcontratistas gestionen correctamente sus residuos.

Realizamos un esfuerzo constante para que los materiales extraídos no acaben en vertederos, calculamos que reutilizamos un 30 % de media en cada obra, consiguiendo que se considere materia prima en lugar de ser residuos y ser llevados a vertedero. Respecto a las emisiones de gases efecto

invernadero y otras emisiones contaminantes no se disponen de datos de medición. Construcciones Iguastur, dispone de diferentes puntos de vertido en sus diferentes centros de trabajo, cumpliendo estrictamente con lo establecido en cada una de las autorizaciones. Si se produjese algún vertido de manera accidental, se dispone de un Procedimiento de Planes de Emergencia y Capacidad de Respuesta, en el que se incluyen las pautas a seguir en el caso de derrame accidental. Asimismo el Departamento de Gestión prepara simulacros en las obras, con el fin de que los trabajadores sepan actuar en el caso de vertido o derrame real.

| RIESGOS | GRUPOS DE INTERES | POLITICAS Y ACCIONES | OBJETIVOS |
|--|-------------------|---|------------------|
| Falta de comprensión de los aspectos medioambientales donde opera | Empleados | Manual de Calidad y Medioambiente Políticas SIG Políticas reducción de consumo | Reducir consumos |
| Falta de comprensión de la contaminación que genera la actividad de su empresa | Proveedores | Política Medioambiental formal Sistema de Gestión Calidad Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA) RSE | |
| | | Responsable de Medioambiente | |

11. PRINCIPIO Nº9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Para desarrollar este principio pasaremos directamente a las acciones y seguimiento y medición de impactos.

ACCIONES:

Como objetivo prioritario se pretende identificar y disminuir en la medida posible todos los consumos energéticos de la organización. Se ha conseguido reducir considerablemente el consumo eléctrico de las oficinas, sustituyendo las luminarias por led de bajo consumo y balastros electrónicos regulables. Asimismo se ha logrado reducir el consumo de gas natural en las instalaciones fijas, mediante la instalación de termostatos.

El objetivo prioritario actual es lograr la mejora del desempeño energético en las obras. Se han sustituido los vehículos por otros que cubriendo las mismas necesidades tengan un menor consumo de combustible y se han sustituido algunos equipos por otros más eficientes. Se ha repartido entre los trabajadores un Manual de Conducción Eficiente. Asimismo para reducir el consumo eléctrico en las obras, se han impartido charlas de formación a todos los trabajadores, con manuales de buenas prácticas energéticas. Para las nuevas adquisiciones de maquinaria se seguirá teniendo en cuenta el consumo energético de la misma, con el fin de ir reemplazando todos los equipos por otros más eficientes.

En Construcciones Iguastur tenemos instalados tanto en oficinas como en las obras contadores, que miden y separar los consumos eléctricos

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:

Indicador: Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente= 0,20%

En la política de Construcciones Iguastur se divulgan los compromisos de la Dirección en la mejora continua del desempeño energético. Asimismo se indica el apoyo de la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes de forma que se garantice el mínimo consumo energético.

| ACCIONES Y OBJETIVOS | SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS |
|---|--|
| Sustitución progresiva de maquinaria y equipos de obras, por otra más eficiente | Sistema Gestión de Eficiencia Energética |

12. PRINCIPIO Nº10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

DIAGNOSTICO:

Iguastur S.L, ha realizado un diagnóstico para conocer de forma interna, las áreas de mayor riesgo. Se ha realizado un análisis de los principales riesgos, para todos los Grupos de Interés. El enfoque empresarial está orientado a lograr la definición de un sistema de negocio ético, que permita trabajar de manera coherente y eficaz. Desde la Dirección de Construcciones Iguastur se controlan todos los procesos internos, basándonos en un estricto código ético aplicable a Clientes, Empleados y Proveedores, que permiten que las actividades se lleven a cabo de una manera eficaz y transparente, año tras año.

Como objetivo prioritario Construcciones Iguastur espera garantizar el cumplimiento total de este principio a lo largo del año, sin incidencias sobre el mismo. Mediante la implantación de nuestro Código Ético conseguimos que todos nuestros Grupos de Interés, conozcan y trabajen conforme a nuestros principios.

POLITICAS:

En la Política general de Construcciones Iguastur aparecen apartados en los que se rechaza la corrupción. Estas Políticas se entregan a los trabajadores al inicio de su actividad, asimismo en cada centro de trabajo, la política está colgada en un tablón de anuncios, para que todos los Grupos de Interés la puedan consultar. Esto unido a la implantación del Código Ético, garantiza los compromisos y las directrices de Construcciones Iguastur. El espíritu de este Código es el cumplimiento de la legalidad vigente y de su superación mediante los compromisos éticos y socialmente responsables de la organización con los clientes, empleados y proveedores.

Como objetivo prioritario de estas Políticas, es garantizar el cumplimiento de este principio en todos nuestros Grupos de Interés. Los pilares fundamentales de Construcciones Iguastur son el respeto y la veracidad en la información a

las partes interesadas, por ello La Dirección proporciona evidencias de su compromiso con el desarrollo e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial dentro del Sistema de Gestión, así como la mejora continua de su eficacia. Eficacia conseguida estableciendo y difundiendo a todos los niveles una Política de Gestión que exprese el compromiso público para defender los valores éticos. Y Comunicando a todos los niveles de la organización la importancia de implantar el Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo tenemos implantado un Manual de Conducta que define las relaciones de la Dirección con la organización. Con todo ello se asegura el establecimiento de Objetivos adecuados, la revisión del sistema y la aportación de recursos apropiados.

Desde la organización se asegura que los canales de comunicación e información estén siempre abiertos para la rápida resolución de conflictos sobre la base de este Código de Conducta. También se ha creado un Comité de Calidad, que establece sus propias normas y que será quien decida la interpretación del Manual de RSE. Este Comité tiene carácter consultivo, siendo la finalidad principal del mismo, la resolución de los conflictos entre las partes interesadas.

ACCIONES:

La principal acción llevada a cabo durante el ejercicio, ha sido la madurez del Código Ético de la organización. Renovándolo para obtener los mejores resultados posibles, aunque los compromisos y directrices de la organización no han variado. Las políticas continúan siendo públicas para todos nuestros Grupos de Interés, dejando claros los principios por los que se rige la Dirección de Construcciones Iguastur.

Para lograr nuestro objetivo, jamás se establecerán relaciones con nuestros clientes, empleados o proveedores que vayan en detrimento de los valores fijados en nuestro Código Ético.

Cualquier conflicto que amenace el cumplimiento del Manual de RSE, se llevará hasta el Comité de Calidad, para que se evalúe, según los valores

descritos en el Código. Se mantendrá un registro con las posibles incidencias detectadas, que por el momento no las ha habido.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:

Indicador: % grupo de interés (clientes, proveedores, empleados) que conocen los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno = 96%

Construcciones Iguastur es firme, en el cumplimiento de este principio, y la información a todos los grupos de interés, es el clave para lograr el cumplimiento del mismo.

Los valores de la organización con sus clientes, empleados y proveedores se basan en el diálogo, la confianza, la equidad en el trato y la cercanía. Durante el año 2015 no ha habido desviaciones o incidencias respecto al mismo, para que no cambie este objetivo, se sigue trabajando en la misma línea. La información y las comunicaciones se consideran adecuadas, ya que todos los Grupos de Interés comparten y conocen nuestra política.

Como hemos comentado, en el párrafo anterior nunca ha habido incidencias en materia de anticorrupción, pero por si se produjeran, Construcciones Iguastur las haría llegar al mencionado Comité de Calidad. Este Comité está formado por el Consejero Delegado, el Responsable del Sistema de Gestión y los diferentes Responsables Departamentales y otras personas que, por su conocimiento de la organización u otras circunstancias, pudieran participar en las reuniones del Comité de forma puntual. Las decisiones tomadas por el Comité se reflejan en las Actas de Reunión.

El Comité se reúne periódicamente o cuando de forma extraordinaria así se requiera, para hacer cumplimiento al Manual de RSE y tratar cualquier duda, denuncia si la hubiese o conflicto entre los diferentes Grupos de Interés.

Se buscará la unanimidad en la toma de decisiones, barajando diferentes opciones, aceptando la organización la exclusividad del Comité de Calidad en lo relativo a la interpretación del Manual de RSE, siendo inapelables sus decisiones. En el caso de denuncia el Comité informará a las partes por separado si la naturaleza de ésta corresponde a una falta presente en el

Manual de RSE o no, sino se considera como tal se redirigirá al Sistema de Gestión correspondiente y se recogerá en Acta. Ante una falta en el Manual de RSE el Comité actuará de manera neutral y confidencial reuniéndose por separado con las partes afectadas para recabar la información más completa posible. Tras las reuniones se estudiarán las posibles soluciones y se propondrá la alternativa que mejor se ajuste a los valores éticos de la organización y que hará constar en las actas de reunión. La Dirección reflejará en sus actas de reunión las soluciones propuestas en las resoluciones de conflictos existentes y si estas han sido aceptadas o no.

El Comité de Calidad identifica los requisitos legales, sociales, laborales y ambientales que afectan a nuestra organización y garantiza el seguimiento de los objetivos y metas establecidos. Con el compromiso un año más, de gestionar el Sistema de Gestión RSE, procurar la mejora continua de su eficacia, y trasladando a la Dirección los medios técnicos y humanos necesarios para asegurar dicha mejora continua.

| OBJETIVOS DE IGUASTUR | GRUPOS DE INTERES | POLITICAS | ACCIONES | SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS |
|---|-------------------|---|--|------------------------------------|
| <p>Cero Incidencias en el cumplimiento del principio</p> <p>Que todos nuestros Grupos de Interés conozcan nuestros principios</p> | Cientes | <p>Código Ético</p> <p>Manual de Calidad</p> <p>Manual de RSE</p> <p>Política de RSE</p> <p>Políticas internas de Gestión</p> | <p>Difusión de la política</p> <p>Comunicación interna y externa</p> | Canal ético |
| | Empleados | <p>Código Ético</p> <p>Normas éticas y valores corporativos</p> <p>Políticas internas de Gestión</p> <p>Teléfono de denuncias /quejas</p> | | Comités de Gestión |
| | Proveedores | <p>Código Ético</p> <p>Políticas internas de Gestión</p> <p>Política de RSE</p> | | Canal ético |