



2015

RESPONSABILIDAD  
SOCIAL CORPORATIVA



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### Índice de Contenidos

<b>1. Nuestros Principios</b> .....	2
<b>2. Estrategia corporativa en materia de responsabilidad social corporativa</b> .....	3
<b>3. Gobierno Corporativo</b> .....	4
<b>3.1. Composición y funcionamiento</b> .....	4
<b>3.2. Política Fiscal</b> .....	7
- <b>Prácticas Tributarias de Duro Felguera</b> .....	8
<b>4. Prácticas concretas de Responsabilidad Social Corporativa relativas a los grupos de interés</b> .....	11
<b>4.1. El respeto de los Derechos Humanos y la Prevención de Delitos</b> .....	11
- <b>Principios del Pacto</b> .....	11
<b>4.2. Medio Ambiente</b> .....	12
<b>La gestión del Medio Ambiente en 2015</b> .....	17
<b>4.3. Compromiso con los Empleados</b> .....	19
<b>4.3.1. Formación Continua</b> .....	23
<b>4.3.2. Programa de Becas DF 2015</b> .....	23
<b>4.3.3. Selección de Personal</b> .....	24
<b>4.3.4. Personal Expatriado por países</b> .....	25
<b>4.3.5. Personal Local en destino</b> .....	26
<b>4.3.6. Servicio de Prevención Mancomunado DF</b> .....	26
<b>4.3.7. Movilidad Internacional</b> .....	30
<b>4.4. Las relaciones con nuestros Proveedores</b> .....	31
<b>5. Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial.</b> .....	36
<b>5.1. Ética e Integridad como valores que inspiran la actuación de Duro Felguera</b> .....	36
<b>5.2. Código Ético</b> .....	43
<b>6. Seguridad Laboral</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>7. I+D+I</b> .....	45
- <b>I+D+i en 2015</b> .....	46



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

El presente Informe de Responsabilidad Social Corporativa ha sido elaborado siguiendo los criterios establecidos por el Consejo de Administración de Duro Felguera, que en ejercicio de su competencia indelegable ha aprobado la Política de Responsabilidad Social Corporativa que inspira las relaciones de la Compañía con sus grupos de interés y de la propia actividad de la empresa.

### **1. Nuestros Principios**

La Política de Responsabilidad Social Corporativa tiene por objeto establecer los principios básicos y el marco general de actuación que sirven de base a la estrategia y prácticas de responsabilidad corporativa asumidas por la Compañía, todo ello de conformidad con la normativa aplicable, las normas internas de Duro Felguera y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Duro Felguera tiene un firme compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa integrado en la estrategia y en los principios de actuación de la compañía, entre los que cabe destacar:

- Firme compromiso con el respeto al medioambiente en la ejecución de todos sus proyectos.
- Estricta política de seguridad y prevención en lo que afecta a sus profesionales, sus instalaciones y a la ejecución de sus obras.
- Políticas de calidad tendentes a la mejora continua de los procesos en todas las líneas de negocio del grupo, así como de los proyectos y servicios prestados por la Compañía a sus clientes.
- Acciones continuas de formación para los profesionales de la Compañía, tanto en lo relativo a la ejecución de grandes proyectos como en las diferentes materias técnicas que inciden en los diferentes negocios.
- Incorporación de jóvenes profesionales a la plantilla, facilitándoles formación y una carrera profesional acorde con un perfil de negocio internacional.
- Transparencia en todo lo que se refiere a las relaciones con accionistas e inversores, tanto a través de sus comunicaciones vía página web como



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

mediante la participación activa en diferentes foros nacionales e internacionales.

- Estrategia de diálogo continuo con los agentes sociales en materia laboral.
- Colaboración con el desarrollo de las comunidades en las que ejecuta proyectos, contribuyendo a implementar diferentes tipos de infraestructuras necesarias en el entorno.
- Colaboraciones de tipo social, cultural y deportivo con diversas organizaciones en los territorios en los que desarrolla su actividad.
- Cumplimiento, supervisión y seguimiento de la legislación vigente, las normas internas de la Compañía y las prácticas de buen gobierno corporativo asumidas por Duro Felguera, fomentando asimismo la cooperación con las autoridades y organismos reguladores.

### **2. Estrategia corporativa en materia de responsabilidad social corporativa**

Sin perjuicio de los compromisos concretos que asume la Compañía con los distintos grupos de interés, la estrategia corporativa de Duro Felguera relativa a la sostenibilidad, el medio ambiente y las cuestiones sociales, además de basarse en los principios generales señalados anteriormente, estará orientada, en particular, a la consecución de un modelo de negocio y a la fijación de estrategias y objetivos empresariales que sean sostenibles y socialmente responsables.

La compañía, en su continuo intento por la mejora de la competitividad el grupo, adopta la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la diversidad, la igualdad de oportunidades, la eficiencia, la rentabilidad y la sostenibilidad.

Adicionalmente, Duro Felguera fomenta la aplicación de los principios de igualdad, participación informativa, transparencia y confianza en las relaciones con sus grupos de interés, contribuyendo así a la satisfacción de las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

La estrategia corporativa de Duro Felguera tiene entre sus prioridades la contribución al desarrollo de las comunidades locales y territorios en los que el grupo se encuentra presente, tratando de maximizar los beneficios económicos, sociales y medioambientales para todos ellos. A tal efecto la Compañía trata de reducir los



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

impactos negativos de su actividad, fomentando una gestión responsable y sostenible de los riesgos inherentes al desempeño de los proyectos del grupo.

### **3. Gobierno Corporativo**

#### **3.1. Composición y funcionamiento**

Duro Felguera dispone de un sólido Gobierno Corporativo, alineado con los estándares marcados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en relación a las buenas prácticas de gobierno corporativo para una gestión adecuada de las sociedades cotizadas. Con motivo de la publicación del Código de Buen Gobierno, Duro Felguera ha adaptado el funcionamiento de sus órganos sociales a las recomendaciones establecidas, con el fin de introducir mejoras en beneficio de la sociedad, estableciendo la transparencia como factor esencial para la generación de valor, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores.

Así, nuestro modelo de Gobierno Corporativo se asienta en la normativa aplicable y en estas recomendaciones de la CNMV, ajustándose a los estándares de calidad y transparencia marcados por ella. Duro Felguera es consciente de la necesidad de incorporar estas previsiones y trabajar en su mejora continua, por lo que cuenta con diversidad de Políticas Internas, aprobadas por el Consejo de Administración y aplicables a todos los ámbitos de la sociedad, que establecen pautas y procedimientos a seguir por todos los empleados del grupo.

El Gobierno Corporativo de Duro Felguera se compone de una Junta General de Accionistas, máximo órgano de representación y decisión de los accionistas, y que en 2015 se reunió en Junta General Ordinaria el día 25 de junio, y en la que se debatieron y aprobaron, entre otros asuntos relativos a la buena gestión de la sociedad, aprobando las Cuentas Anuales del grupo, aprobando la modificación de los Estatutos Sociales, adaptando la redacción a las mejoras propuestas por el Código de Buen Gobierno y del propio Reglamento de la Junta General para introducir mejoras técnicas y adecuarlo a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Con objeto de mejorar la comunicación con este grupo de interés para la sociedad, Duro Felguera ha puesto a disposición de accionistas e inversores un apartado específico en su página web corporativa, al que pueden acceder y descargar los contenidos, documentos e informaciones de interés para la asistencia a la Junta General de Accionistas. Igualmente, se habilita un Foro Electrónico de Accionistas, previo a la celebración de la Junta General con objeto de facilitar la comunicación entre los accionistas.

Como órgano ejecutivo Duro Felguera cuenta con un Consejo de Administración, máximo órgano colegiado responsable de decisión de la sociedad, así como desempeño de funciones de supervisión. El Consejo de Administración tiene por objeto adoptar decisiones basadas en el interés social velando por que la Sociedad cumpla fielmente con la legalidad y respeto de los usos y buenas prácticas de los sectores o países donde ejerce su actividad, así como el respeto de los principios de responsabilidad social adoptados.

El Consejo de Administración dispone de una composición adecuada que garantiza un correcto y eficaz funcionamiento del mismo, favoreciendo la participación de los Consejeros y la agilidad en la toma de decisiones; así como diversidad de conocimientos y experiencia.

El Consejo de Administración de Duro Felguera se compone de ocho miembros, dentro de los cuales uno de ellos es ejecutivo, tres son dominicales, tres independientes y uno de ellos externo, además de contar con la asistencia de un secretario no consejero en su gestión. Así, el número de Consejeros Independientes supone un 37,5% de la composición del consejo, lo que no es otra cosa que un reflejo del compromiso adoptado por Duro Felguera, de adaptarse a las recomendaciones de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, garantizando la independencia del Consejo de Administración.

Durante el año 2015 el Consejo de Administración se ha reunido en 14 ocasiones, con un considerable 97,91% de asistencia y participación.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Duro Felguera cuenta, además, con una Comisión de Auditoría, que ha mantenido 7 reuniones a lo largo de 2015, y una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reuniéndose 6 veces sus miembros.

La Comisión de Auditoría está compuesta por cuatro miembros elegidos por el Consejo de Administración con mayoría de consejeros independientes, que ejercen su cargo por el plazo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por plazos iguales o inferiores, contando con la asistencia del secretario del Consejo de Administración, con voz y sin voto. La Comisión de Auditoría supervisa la información económico financiera y el contenido del contrato de auditoría, exigiendo que la opinión del auditor sobre las cuentas anuales y el contenido del informe se redacten de forma clara y precisa, revisa las cuentas de la sociedad en la correcta aplicación de los principios contables generalmente aceptados y supervisa el seguimiento del buen gobierno corporativo, velando por la transparencia de las actuaciones sociales, el cumplimiento de las normas de Gobierno Corporativo, y el cumplimiento de las normas del Reglamento Interno de Conducta, informando al Consejo de las conductas o incumplimientos que se produjeran, para ser corregidas, o dando cuenta, en caso de no ser corregidas, a la Junta General.

Por su parte, la Comisión de Nombramiento y Retribuciones se encuentra compuesta por cuatro miembros, y la asistencia del secretario del Consejo de Administración, con voz y sin voto.

Esta Comisión cuenta entre sus funciones la de evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesaria en el Consejo de Administración. A estos efectos, define las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. Además, eleva al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas. Igualmente informa acerca de las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros, así como de altos directivos, junto con las condiciones básicas de sus contratos; y propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

### 3.2. Política Fiscal

La determinación de la estrategia fiscal de la Compañía y del grupo es una facultad indelegable, que el Consejo de Administración de Duro Felguera tiene legalmente atribuida. En desarrollo de la misma, este órgano aprobó la Política de Estrategia Fiscal Corporativa, en 2015 revisó y actualizó los principios que ya se venían aplicando en la actuación del grupo, de conformidad con las mejores prácticas tributarias recogidas en el *Código de Buenas Prácticas Tributarias*, aprobado con fecha de 20 de julio de 2010 a instancia de la Agencia Tributaria del Ministerio de Economía y Hacienda.

El Consejo de Administración de la Compañía tiene entre sus prioridades contar con una estrategia fiscal responsable con el fin último de asegurar el cumplimiento de la Ley y de la restante normativa vigente en todos aquellos territorios en los que opera el grupo Duro Felguera, todo ello en el marco de la consecución del interés social, la creación de valor sostenible y la reducción de los riesgos fiscales que surgen en el seno de la actividad de la Compañía.

Los acuerdos que el Consejo de Administración de Duro Felguera adopta en el marco de su estrategia fiscal se guían por los siguientes principios inspirados, a su vez, en los valores corporativos de la Compañía:

- **Transparencia y veracidad informativa:** el Consejo de Administración de Duro Felguera vela por la transparencia y facilitará el acceso a la información que se estime relevante en el ámbito tributario y, en particular, a toda aquella información fiscal y contable sobre la actividad del grupo Duro Felguera que la Compañía proporciona a partes legítimamente interesadas.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- **Buena fe y cooperación con las autoridades tributarias competentes:** la Compañía colabora y coopera con la Administración Tributaria española y con cualesquiera otras autoridades tributarias competentes, todo ello en el marco de la buena fe y la ética en sus actuaciones.
- **Principio de prudencia:** La Compañía valora con carácter previo los posibles riesgos e implicaciones fiscales derivados de sus decisiones y estrategias, actuando en todo momento de una forma responsable en relación con la asunción de riesgos de naturaleza fiscal.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable y adecuación a las mejores prácticas fiscales:** los acuerdos que se adoptan en relación con la estrategia fiscal de la Compañía cumplen, en todo caso con la Ley y la restante normativa que resulte de aplicación, respetando las normas internas de Duro Felguera y adecuándose a las mejores prácticas fiscales.

### - Prácticas Tributarias de Duro Felguera

La actuación de Duro Felguera está presidida por la asunción y cumplimiento de las siguientes buenas prácticas tributarias, todo ello sin perjuicio de la satisfacción plena, por parte de la Compañía, de todos los impuestos, tributos y restantes obligaciones tributarias a las que se encuentra sujeta en todos aquellos territorios en los que desarrolla su actividad.

La Dirección de Duro Felguera ha desarrollado la estrategia fiscal teniendo como objetivo prioritario la reducción de los riesgos fiscales significativos y la prevención de aquellas conductas susceptibles de generarlos.

En el marco de este compromiso, la Compañía vela por la determinación, aprobación y aplicación de sistemas y mecanismos eficaces en materia de reducción de riesgos de naturaleza tributaria y fiscal.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Por otro lado, la Dirección de Duro Felguera evita la utilización de estructuras fiscales de carácter opaco. Asimismo, la Compañía no utiliza estructuras de carácter artificioso ajenas a las actividades propias del grupo y cuya única finalidad es eludir su carga tributaria; ni trasladar beneficios de la Compañía a territorios de baja tributación por motivos exclusivamente fiscales.

Duro Felguera ha diseñado sus estructuras fiscales con carácter responsable y justificado, de forma que la tributación de todas las sociedades del grupo se corresponde con la realización efectiva de una actividad económica orientada a la generación de valor.

El Consejo de Administración de Duro Felguera promueve una comunicación transparente, clara y responsable de sus principales prácticas tributarias y, en particular, de sus datos y magnitudes fiscales.

Asimismo, antes de formular las cuentas anuales y presentar la declaración del Impuesto sobre Sociedades, el director económico-financiero como responsable de los asuntos fiscales de la Compañía ha informado al Consejo de Administración del desarrollo y aplicación de la Política Fiscal durante el ejercicio 2015, informando de las consecuencias fiscales de las mismas cuando las operaciones deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración.

En el marco de la determinación, la aprobación y la aplicación de la estrategia fiscal de la Compañía, el Consejo de Administración y la Dirección de Duro Felguera han velado por que la adopción de decisiones fiscalmente relevantes se fundamenten en un análisis adecuado y en una interpretación razonable de la normativa tributaria aplicable, todo ello teniendo en cuenta la actividad desarrollada por la Compañía.

El Consejo de Administración y la Dirección de Duro Felguera fomenta una relación de cooperación recíproca con las autoridades tributarias competentes que se basa en los principios de confianza, buena fe y veracidad. Este compromiso se extiende, de un lado, al deber de facilitar a las autoridades tributarias competentes que lo soliciten toda aquella información y documentación fiscalmente relevante y, de otro, al deber de colaborar con ellas en la detección y búsqueda de soluciones respecto de las prácticas fiscales.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

En todo caso, el Consejo de Administración de Duro Felguera ha velado por el cumplimiento de la Ley, las normas internas de la Compañía y las mejores prácticas fiscales asumidas por Duro Felguera así como de la restante normativa aplicable en materia fiscal, tanto la de todas aquellas jurisdicciones en las que el grupo ejerce su actividad como de los convenios internacionales de doble imposición y demás normativa fiscal internacional. A tal efecto, Duro Felguera ha asumido, en lo que le resulta aplicable, las recomendaciones del *Código de Buenas Prácticas Tributarias*. En la implementación de estas prácticas, la Dirección Económico- Financiera ha establecido los mecanismos de control y las normas internas necesarias para asegurar el cumplimiento de la normativa fiscal vigente. Dicha labor comprenderá la totalidad de los países y jurisdicciones en los que el grupo Duro Felguera esté presente y abarcará la totalidad de áreas y negocios que sean desarrollados por el mismo, lo que permitirá obtener una gestión integrada de sus posiciones fiscales de manera coherente y conjunta al resto de riesgos. Para ello, la Dirección Económico-Financiera a través de su Departamento Fiscal cuenta con los medios humanos cualificados, materiales y funcionales que resultan precisos para la consecución de los objetivos y prácticas tributarias contenidas en la Política Fiscal Corporativa.

La Compañía ha desarrollado un sistema de control y gestión de riesgos aplicable a todos los departamentos y niveles de la Compañía y su grupo garantizando el correcto y estricto cumplimiento de sus obligaciones tributarias con las autoridades tributarias competentes.

La Comisión de Auditoría es la responsable de supervisar la eficacia del control interno de la Compañía, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos fiscales, discutiendo con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### **4. Prácticas concretas de Responsabilidad Social Corporativa relativas a los grupos de interés**

#### **4.1. El respeto de los Derechos Humanos y la Prevención de Delitos**

Duro Felguera se preocupa por la incidencia de su actividad empresarial en el medio que le rodea, por ello, se encuentra adherida a los diez principios del Pacto Mundial, que deben estar presentes en las buenas prácticas con los grupos de interés, y que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

##### **- Principios del Pacto**

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

### **4.2. Medio Ambiente**

Ya en el año 2012, Duro Felguera decide dar respuesta a los retos y oportunidades que se le presentan, en un entorno cada vez más concienciado con la preservación del medio ambiente, unas exigencias normativas cada vez más severas, y un análisis constante de nuestra gestión por los grupos de interés.

Este compromiso tuvo como fin la creación de un marco común en materia ambiental, que sirviese de referencia para la elaboración de los objetivos y planes de actuación de todos los negocios de la compañía, unificando los diversos sistemas de gestión ambiental de cada sociedad a través de una metodología común a todas las líneas de negocio. Las ventajas que han motivado la implantación de este Sistema pueden resumirse en las siguientes:

1. Reducción de riesgos ambientales, disminuyendo así los costes empresariales derivados de sus consecuencias.
2. Aprovechamiento de sinergias entre empresas y mejora de herramientas internas existentes.
3. Mejora de la formación y sensibilización ambiental de los empleados.
4. Mejora en el desempeño ambiental de proveedores y subcontratistas.
5. Consolidación de la imagen externa.
6. Mejora en la percepción de los clientes socialmente responsables

Así, la preservación global del entorno se convierte en un elemento de diferenciación competitiva de sus negocios y la incorpora en el día a día de la empresa. El Sistema de Gestión Ambiental corporativo de DF se fundamenta en los siguientes ejes:



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

1. Objetivos y Metas ambientales en toda la organización. Los objetivos ambientales se fijan teniendo en cuenta las líneas estratégicas de actuación y la identificación de los aspectos ambientales más significativos de las actividades en cada negocio.
2. Sistematización en la identificación y evaluación de requisitos legales. Duro Felguera ha implementado una herramienta informática para la identificación y verificación del cumplimiento de las obligaciones legales denominada SALEM.
3. Evaluación e identificación de aspectos ambientales. El desarrollo de las actividades en cualquiera de sus fases (diseño, construcción, operación y mantenimiento) conlleva ciertas afecciones ambientales, que deben ser identificadas y evaluadas, con el fin de identificarlas y minimizarlas en la medida de lo posible.
4. Exhaustivo control operacional. Una vez identificados los aspectos ambientales significativos, se planifican y establecen maneras de actuar en las operaciones asociadas a ellos, con el objeto de asegurar que se efectúan bajo condiciones que permitan su control.



1. Planes de vigilancia y seguimiento ambiental



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

2. Control de emisiones a la atmósfera
3. Gestión de los vertidos
4. Gestión de los residuos
5. Gestión de los recursos

5. Herramientas para la respuesta ante emergencias. Dentro del nuevo procedimiento de "Emergencias Ambientales" se definen los planes y protocolos de actuación ante situaciones de emergencia que pudiera afectar desde un punto de vista ambiental tanto en oficinas, cómo en obra.

6. Actuaciones para la mejora. Una vez analizados y evaluados los aspectos ambientales de las actividades de DF, y establecidas las medidas para controlar los impactos significativos, se desarrollan las oportunas acciones y planes de mejora.

Duro Felguera integra la variable ambiental en su gestión estratégica, promoviendo la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente, como factores esenciales para mantener el éxito de la Compañía y su grupo. A estos efectos, Duro Felguera promueve y fomenta la protección y conservación del medio ambiente implicando a sus consejeros, directivos y empleados, así como al grupo en su conjunto, todo ello a través de la mejora continua, la integración del concepto de sostenibilidad en el proceso de adopción de decisiones y la evaluación del impacto de su actividad en los territorios en los que opera.

Por ello, el Consejo de Administración de DURO FELGUERA vela por que la ejecución de los proyectos y la prestación de los servicios llevados a cabo por la Compañía y su grupo se realicen de forma sostenible y respetuosa con el medio ambiente y, en particular:

- La gestión ambiental compatibiliza el equilibrio ecológico y el desarrollo sostenible de la Compañía.
- La Compañía realiza periódicamente evaluaciones ambientales de los distintos aspectos asociados a cada una de sus actividades, identificando y valorando los impactos ambientales que generan.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- La Compañía coordina e impulsa iniciativas innovadoras con el fin de mejorar la eficacia, la eficiencia y el desarrollo sostenible de sus proyectos.
- El compromiso de Duro Felguera con el entorno se concreta en la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental cuyo objetivo es controlar y minimizar los impactos ambientales que las actividades de las sociedades del grupo generen sobre el medio ambiente.

Todas estas previsiones están orientadas a la consecución a los siguientes objetivos:

- Integrar la variable ambiental y el respeto al entorno natural en la estrategia del grupo.
- Asegurar permanentemente la compatibilidad del rendimiento económico y de la protección del medio ambiente, a través de la innovación y ecoeficiencia.
- Permanente adecuación y mejora del Sistema de Gestión Ambiental de la Compañía a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo y un entorno en constante evolución.
- Protección del medio ambiente y prevención de la contaminación mediante la detección, evaluación y gestión de los riesgos medioambientales, todo ello en el marco de una utilización sostenible de los recursos.
- Fomento, con carácter preventivo, de la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos con el fin de minimizar los impactos ambientales así como contribuir a hacer frente al cambio climático y demás retos ambientales.
- Información y formación a los empleados sobre los efectos derivados del desarrollo de proceso y productos del grupo, para minimizar los efectos negativos de su actividad sobre el medio ambiente.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- Estricto cumplimiento de la legislación y normativa vigentes en materia medioambiental.

Como complemento al Sistema de Gestión Ambiental, Duro Felguera desarrolla procedimientos y manuales específicos cuyo objetivo es, entre otros aspectos, reducir los impactos ambientales de su actividad así como reforzar la imagen social y ambiental de la Compañía de cara a sus distintos grupos de interés.

En esta línea, Duro Felguera cuenta con manuales de uso interno, incluso relativos a Buenas Prácticas Medioambientales en Oficinas, que describe acciones y procedimientos para reducir el impacto ambiental de nuestra actividad, y reforzar la imagen social y ambiental de la compañía de cara a clientes y a los propios trabajadores, como criterio diferenciador y de valor, muestra de la preocupación y compromiso de Duro Felguera por el medio en el que opera. Por ello, este manual de uso interno, que es observado por la totalidad de empleados del grupo, promueve la adopción de pequeñas acciones orientadas a la eficiencia energética, ahorro de agua, una gestión de residuos sostenible por medio del reciclaje y reutilización de productos.

La Dirección de Duro Felguera S.A., reconoce el medio ambiente como un factor esencial para mantener el éxito de la organización, por lo que asume la responsabilidad de la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001 que es aplicado en todas las actividades para asegurar que los servicios llevados a cabo, además de satisfacer las necesidades del Cliente, se realizan de forma sostenible con el medio ambiente.

La política Medioambiental es comunicada y entendida por todas las personas de la organización y las que trabajan en nombre de ella, además de ser el marco de referencia que utilizan para la consecución de los objetivos ambientales.

Como consecuencia de este planteamiento, nuestros esfuerzos se orientan en distintos ámbitos de actuación:

1. Detección de oportunidades de mejora continua en nuestro Sistema de Gestión Ambiental, mediante revisiones periódicas del mismo que garantizan



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

la permanente adecuación a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo y un entorno en constante evolución.

2. Prevención de la contaminación: garantizar la mejora continua y la prevención de la contaminación mediante la actualización y revisión de la gestión, la consecución de los objetivos y la evaluación de los aspectos y riesgos medioambientales.

3. Comunicación: Mantener canales de comunicación con las partes interesadas y la sociedad en general respecto a las actividades realizadas y su relación con el medio ambiente.

### **La gestión del Medio Ambiente en 2015**

Continuando con la integración de la variable ambiental en la gestión estratégica de la empresa, durante el año 2015 se han desarrollado las siguientes actuaciones:

**1. Control y minimización de aspectos ambientales negativos.** La actividad empresarial en cualquiera de sus fases (diseño, construcción, operación y mantenimiento) implica ciertas afecciones ambientales que en DF se identifican y evalúan periódicamente, con el fin de prevenirlas y minimizarlas en la medida de lo posible.

Operaciones tales como la gestión integral del agua, el control de emisiones atmosféricas (ruido y partículas) o la gestión de residuos eficiente, son algunas de las prácticas habituales llevadas a cabo en los proyectos de DF.

**2. Cumplimiento de objetivos ambientales corporativos.** De acuerdo con el Sistema de Gestión Ambiental Corporativo, certificado según ISO 14.001, anualmente se fijan objetivos con el enfoque de la mejora continua.

Para ello, se toman como referencia cada uno de los puntos de Política ambiental Corporativa y se definen indicadores que permiten conocer y evaluar el desempeño ambiental en nuestras actividades.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Durante el 2015, se han cumplido el 100% de los objetivos ambientales propuestos en todas las líneas de negocio.

### **3. Formación y sensibilización ambiental:**

#### -Sensibilización Ambiental en oficinas:

Durante el año 2015 se han llevado a cabo jornadas para mejorar la sensibilización ambiental en las oficinas de la compañía.

Con una duración total de 687 Horas-Hombre, el objetivo de las jornadas organizadas por departamentos, fue dar a conocer el "Manual de Buenas Prácticas Ambientales en oficinas" que pretende mejorar la comunicación ambiental de forma que llegue a todos los niveles de la empresa, permitiendo informar a todos nuestros colaboradores sobre las prácticas ambientales que se llevan a cabo en las oficinas, para que formen parte de ellas.

#### -Formación Ambiental en obra.

Conscientes de la importancia que supone conocer los riesgos ambientales de nuestras actividades, durante 2015 hemos seguido apostando por la formación de nuestros trabajadores en obra, quienes como actores principales en los grandes proyectos DF, deben ser conocedores de la estrategia ambiental del grupo.

El total de Horas-Hombre dedicadas a la divulgación y prevención de los principios ambientales de DF en sus proyectos, durante 2015, ha sido de 3.975 H-H.

Entre las temáticas habituales impartidas en obra, se encuentran:

- 1- Prevención de emergencias ambientales: vertidos y derrames
- 2- Segregación y gestión de residuos
- 3- Medidas de control de emisiones atmosféricas
- 4- Medidas de prevención de la contaminación



Powered by experience

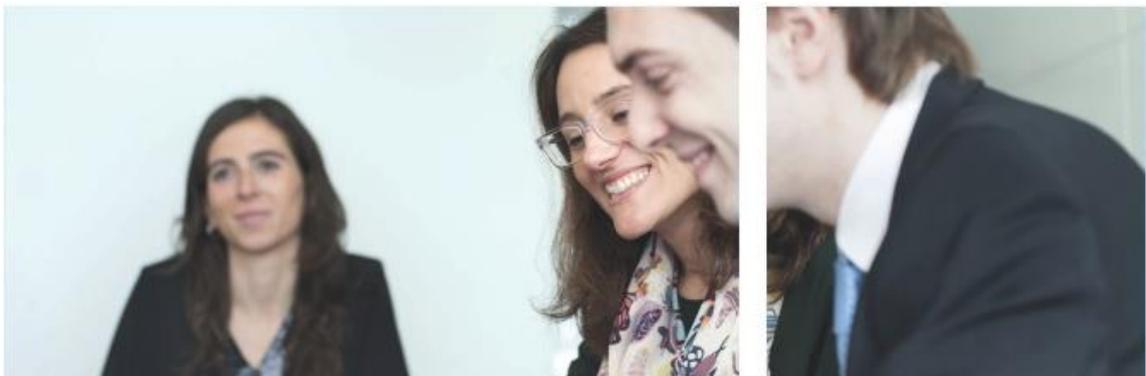
## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### **4.3. Compromiso con los Empleados**

El ejercicio 2015, ha requerido para RRHH, mantener el foco en dos cuestiones primordiales, especialmente relacionado con la evolución del negocio de Duro Felguera.

1.- El proporcionar soporte a los proyectos internacionales de las diferentes líneas de negocio, en todos los aspectos relacionados con las personas expatriadas y o desplazadas para llevar adelante los mismos, incrementar las medidas de colaboración y planificación para los óptimos resultados.

2.- La demanda de talento cualificado, derivada de las peticiones de las diferentes áreas de la compañía, para conseguir incorporar a nuestro grupo, profesionales con la experiencia y competencia precisa y en los plazos previstos.



A continuación, pueden observarse gráficos representativos de la distribución de la plantilla de DF teniendo en cuenta diferentes aspectos:



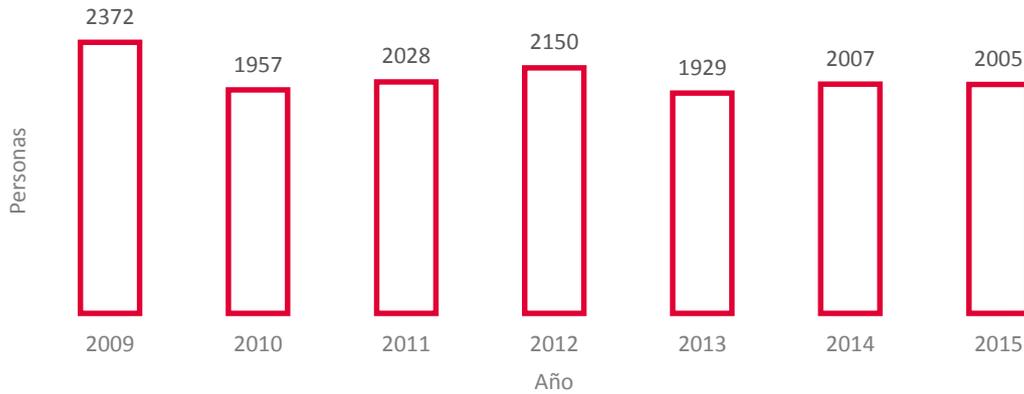
Powered by experience

**INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015**

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR SEXO**



**Evolución Plantilla Media**



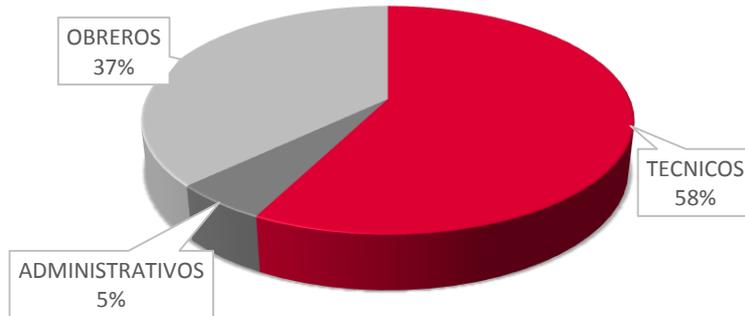
En los datos de la evolución de la plantilla media, no se ha incluido al personal local.



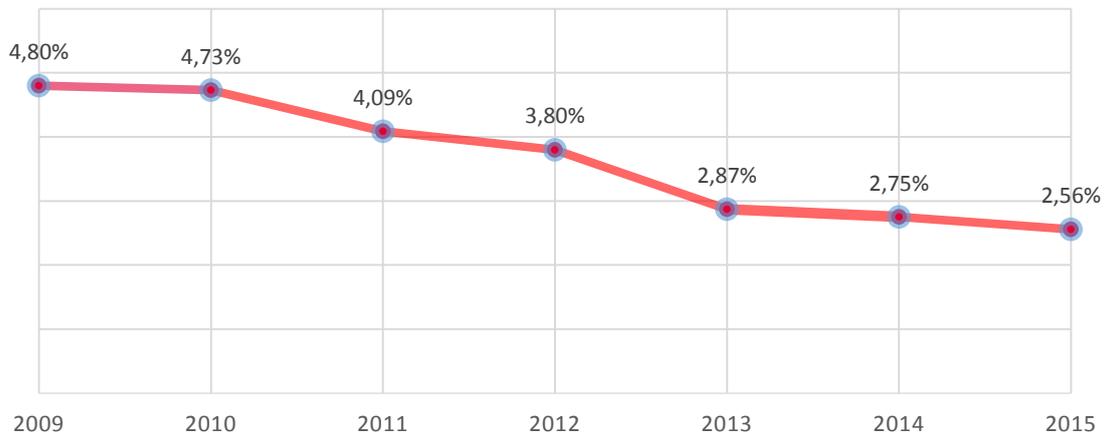
Powered by experience

**INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015**

**Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales**



**Evolución Absentismo Grupo Industrial**

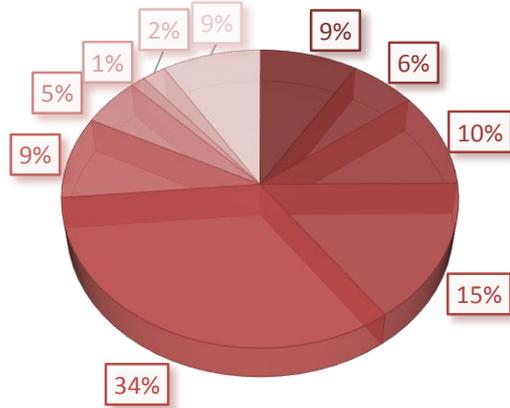




Powered by experience

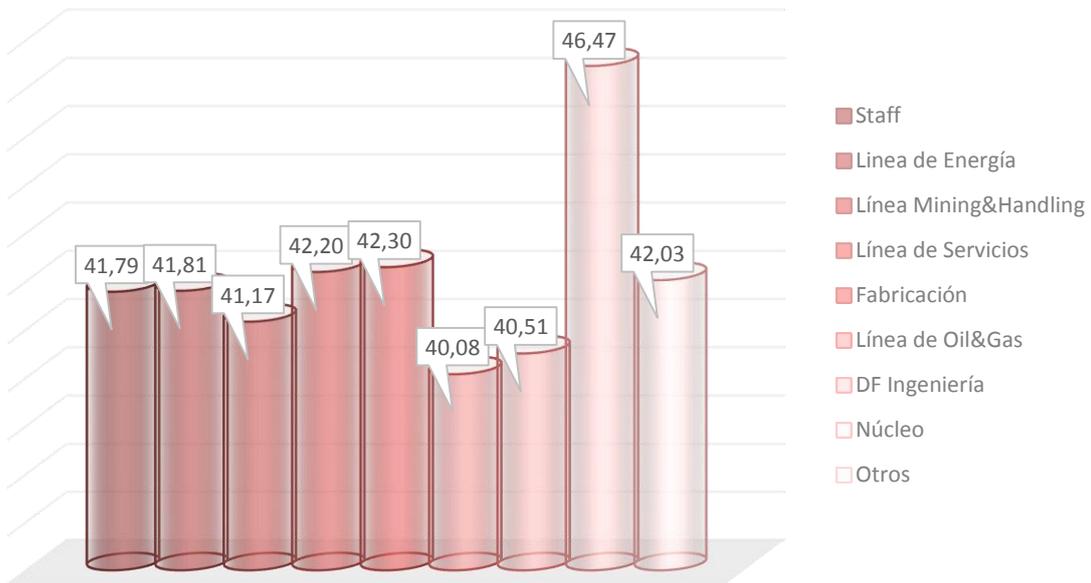
**INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015**

**PLANTILLA A 31.12.2015**



- LINEA DE ENERGIA
- LINEA DE FABRICACION
- DF INGENIERIA
- NUCLEO
- LINEA DE MINING & HANDLING
- LINEA DE SERVICIOS
- EPICOM
- LINEA OIL&GAS
- STAFF
- FELGUERA TI

**Media de Edad 2015**





Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### 4.3.1. Formación Continua

El Plan de Formación ejecutado a lo largo del año 2015 accedió, al igual que en convocatorias anteriores, a la bonificación de seguros sociales a través de las gestiones realizadas ante la Fundación Tripartita.

A continuación se facilitan los datos del año 2015 y su comparativa respecto a los años 2013 y 2014 (en Euros):

<i>Conceptos</i>	<i>Año 2013</i>	<i>Año 2014</i>	<i>Año 2015</i>
<b>Acciones Formativas</b>	101	96	78
<b>Participantes</b>	368	460	328
<b>Horas de Formación</b>	11.580	13.162	11.295
<b>Costes Formativos</b>	152.050	151.359	148.532
<b>Costes Salariales</b>	154.901	68.485	82.379
<b>Coste Total Plan de Formación</b>	306.951	219.844	230.912
<b>Total Crédito Asignado</b>	216.703	220.080	229.126
<b>Total Crédito Utilizado</b>	101.239	113.977	88.477
<b>% Crédito Utilizado</b>	46,72 %	51,79 %	38,62 %

### 4.3.2. Programa de Becas DF 2015

El Programa de Becas Duro Felguera está orientado a favorecer la formación práctica de jóvenes universitarios recién titulados. El programa de becas mantiene como objetivos fundamentales:

- ✓ Promover el desarrollo profesional de personas con titulación universitaria, con una perspectiva eminentemente práctica, a través del aprendizaje en situaciones laborales reales, propiciando su posterior inserción laboral en la empresa.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- ✓ Formar a los jóvenes profesionales en el marco de nuestra cultura organizacional, lo que refuerza y enriquece nuestro capital humano.

A lo largo del año 2015 han colaborado con nosotros gracias al programa de becas un total de 76 jóvenes, de ellos:

- Inician la beca en el 2015: 36.
- Finalizan la beca en el 2015: 41.
- Contrataciones al finalizar la beca: 18.

El programa de becas desarrollado a lo largo del año 2015 ha supuesto la contratación de 18 jóvenes titulados, lo que implica un porcentaje de inserción laboral del 43,90 %.

### 4.3.3. Selección de Personal

A lo largo del año 2015 se han realizado un total de 276 procesos de selección para personal con experiencia, distribuidos de la siguiente manera:

▪ <i>DF Corporativo</i>	<i>23</i>
▪ <i>DF Ingeniería</i>	<i>12</i>
▪ <i>DF Energy</i>	<i>40</i>
▪ <i>DF Mining &amp; Handling</i>	<i>11</i>
▪ <i>DF Services</i>	<i>24</i>
▪ <i>DF Oil &amp; Gas</i>	<i>133</i>
▪ <i>Núcleo</i>	<i>30</i>
▪ <i>Epicom</i>	<i>2</i>
▪ <i>Fabricación</i>	<i>1</i>

El perfil común requerido para todos los puestos es el de profesionales con disponibilidad de movilidad geográfica internacional, que estén interesados en desarrollar su trayectoria profesional en un entorno internacional y que tengan conocimientos de idiomas a un nivel que les permita trabajar de forma competente en una lengua extranjera. En cuanto su experiencia es necesario que tengan una trayectoria consolidada en proyectos similares a los nuestros, tanto en magnitud



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

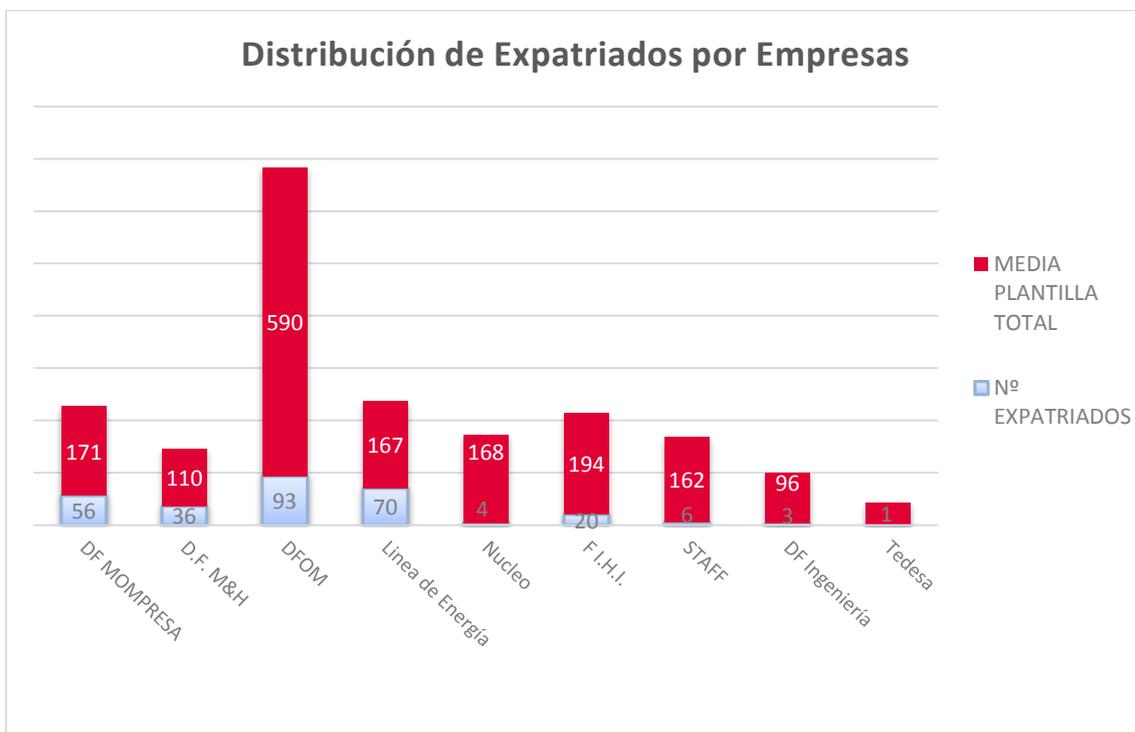
como en sector. En su mayoría los profesionales seleccionados son titulados en Ingeniería de distintas especialidades.

Este año se han visto incrementados notablemente el número de procesos de selección en la línea de negocio de Oil & Gas.

Por lo que se refiere a datos sobre los CV gestionados, señalar que se han evaluado más de 9700 CVs, en una mayoría recibidos a través de portales de empleo, organismos oficiales, colegios profesionales, anuncios en prensa o empresas de selección, aunque estos dos últimas fuentes de reclutamiento en un porcentaje notablemente inferior. Y se han realizado más de 900 entrevistas.

### 4.3.4. Personal Expatriado por países

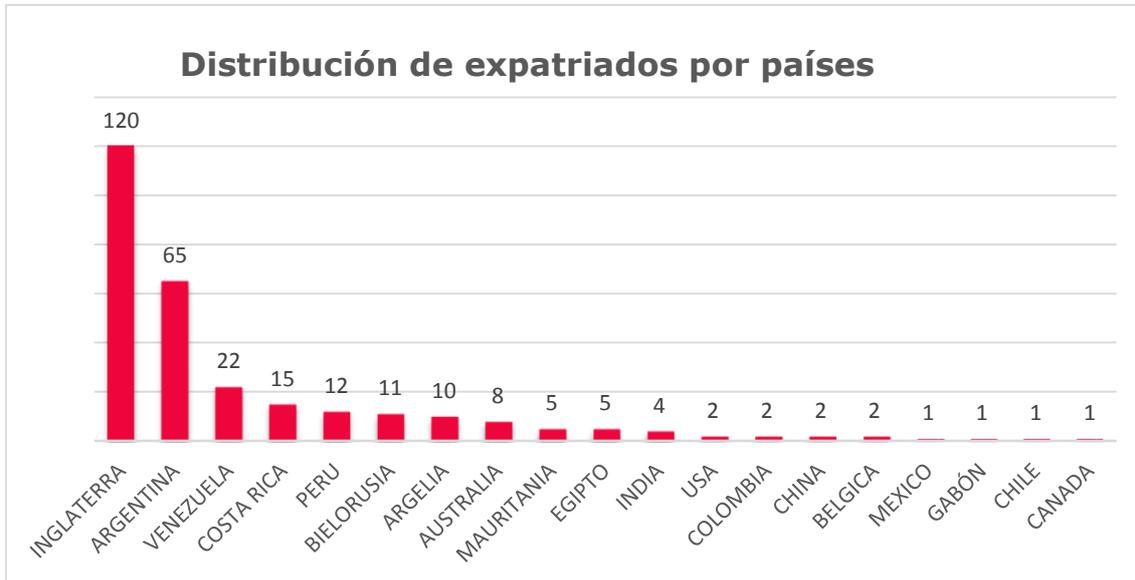
Actualmente DF cuenta con un total de 289 profesionales expatriados en los distintos países en los que estamos presentes.





Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015



### 4.3.5. Personal Local en destino

La plantilla de personal local a 31 de diciembre de 2015, es de 431 personas, siendo la plantilla media del año de 444 personas.

### 4.3.6. Servicio de Prevención Mancomunado DF

Los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral están plenamente consolidados e integrados en el día a día de DF. El esfuerzo para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales a todos los niveles de la compañía y en todos los ámbitos de la actividad, es una realidad dentro de la organización.

Las más de 48.000 horas de formación impartidas a lo largo del 2015, demuestra la apuesta clara de la organización por transmitir un conocimiento exacto y una capacitación adecuada para realizar sus tareas con garantías. A lo largo de más de 6.000 sesiones formativas hemos trasladado los principios preventivos tanto a empleados como a contratistas de DF, con la intención de hacerles partícipes de la necesidad de integración de PRL en el desempeño de sus actividades.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

El conocimiento de las condiciones de trabajo es fundamental para planificar las medidas preventivas correspondientes. De la misma manera, necesitamos conocer si las medidas preventivas puestas en marcha son correctas y están dando los resultados adecuados. Con este objetivo, y en línea con campañas precedentes, se han realizado 434 actuaciones ambientales en las distintas ubicaciones de DF, sobre un total de 162 trabajadores que se entienden representativos de las distintas condiciones de trabajo reales.

Estas actuaciones son recogidas en 69 informes higiénicos, que junto con los históricos realizados en años anteriores, nos permiten disponer de un conocimiento extenso de las condiciones de trabajo, necesarias para valorar el impacto en la salud de los empleados.

Este último punto es el cometido específico de la Medicina del Trabajo. Con la colaboración establecida con el servicio de prevención ajeno, y bajo el estricto cumplimiento de los protocolos médicos establecidos, se han realizado más de 2.000 exámenes de salud específicos, con las correspondientes analíticas particularizadas para cada puesto. Los resultados, siempre respetando el principio de confidencialidad médico-paciente, se reflejan en los estudios epidemiológicos de cada una de las líneas de negocio. El análisis de los resultados obtenidos nos permite obtener la información necesaria que trasladamos directamente a la planificación de actuaciones preventivas de las campañas venideras.





Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

A la vista de lo expuesto hasta ahora, es evidente el volumen económico que supone la realización de todas estas actuaciones. Sin embargo, este coste económico debe ser claramente entendido como una inversión directa, donde el resultado más evidente y cuantificable se encuentra en la siniestralidad laboral.

En el 2015 se ha producido un nuevo descenso en estos índices. Nos encontramos con un nuevo descenso tanto en el número absoluto de accidentes con baja, como en la duración en días de los mismos, que repercute directamente en el absentismo laboral de la organización.

Estableciendo una comparación con las tres campañas anteriores (2012-2014) el número de accidentes con baja ha descendido un 23.28% (\*), que se traduce en un índice de incidencia para el grupo Duro Felguera de 2,79%. Ha descendido el número de accidentes con baja, y los que se han producido, tienen una duración menor. El número de jornadas perdidas en 2015 ha sido 2002, mientras que el promedio de las tres campañas anteriores fue de 3.080,33 jornadas. Un descenso por tanto del 34,35%, o lo que es igual, 1.058 jornadas perdidas menos.

Duro Felguera consolida su línea de descenso continuado en lo referente a siniestralidad laboral, obteniendo nuevamente en 2015 los mejores datos desde la puesta en marcha del Servicio de Prevención Mancomunado en 2003. Estos niveles de siniestralidad suponen que la mayoría de líneas de negocio de Duro Felguera hayan podido acceder al sistema de incentivos reservado a aquellas empresas que contribuyen especialmente a la disminución de la siniestralidad laboral, que supone un reintegro de hasta el 10% de las cotizaciones a la Seguridad Social en concepto de contingencias profesionales.

La manera con que Duro Felguera desarrolla sus actividades teniendo en cuenta los aspectos de seguridad y salud, es puesta en valor por los distintos clientes con los que operamos.

Como muestra, a lo largo de 2015 se han recibido varias menciones y reconocimientos al respecto. Entre ellos, son destacables las menciones de Iberdrola Generación a DF Operaciones y Montajes en sus Centrales Térmicas de Lada y de Velilla, ALSTOM a DF MOMPRESA en su proyecto de GuD Niehl 3 en Colonia



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

(Alemania), ENDESA Generación, por los trabajos de DF MOMPRESA en UPT de Compostilla o la mención de PETROPERU a FIHI en sus trabajos en la refinería de Talara (Perú).

Destacar entre todos el "Alstom Gas Project EHS Awards", donde Alstom Power reconoce la obra de Carrington, en Manchester, Reino Unido, como la de mejor desempeño en 2015 en materia de seguridad y salud. Es un importante reconocimiento internacional, donde Alstom Power reconoce y felicita el trabajo de Duro Felguera, a través de sus líneas DF Energy, DFOM y DF Mompresa.

Los resultados y reconocimientos avalan el trabajo de Duro Felguera en el campo de la Seguridad y Salud, y nos indican que la línea de actuación seguida es adecuada. El concepto de mejora continua que lleva implícito el estándar OHSAS 18000 sobre el que se asienta nuestro Sistema de Gestión de PRL, supone un estímulo para mejorar nuestros planteamientos y objetivos.

Pero por encima de sistemas y operativas establecidas, se encuentra el factor humano de las personas, y en este sentido es necesario agradecer a los empleados y a sus representantes la disposición y colaboración prestada para conseguir los logros alcanzados. Y como no, dar las gracias a todos los miembros de la estructura del Servicio de Prevención Mancomunado, por su dedicación y esfuerzo diario en los distintos contextos nacionales e internacionales donde les toca desarrollar sus labores.





Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### 4.3.7. Movilidad Internacional

Debido a la creciente actividad internacional de DF y sus filiales, el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) ha creado un nuevo Servicio de Movilidad Internacional dirigido a la gestión y apoyo tanto del personal que desde España es desplazado para trabajar en proyectos en otros países como al personal extranjero contratado por la compañía.

La función del nuevo servicio es la de facilitar los trámites y condiciones de la asignación del personal en movilidad internacional. Para ello, vela por el cumplimiento de las particularidades y normas a aplicar en cada caso, realizando un apoyo y seguimiento al trabajador en movilidad internacional y, en su caso, a su familia, antes, durante y después de la asignación.

En este contexto y en función de la naturaleza específica de la asignación, las metas del Servicio de Movilidad Internacional de Duro Felguera son:

- Antes de la asignación, la planificación de los tiempos y formas (cuestionario básico), la clarificación de expectativas (carta de asignación, paquete retributivo, objetivos...), ayuda a la gestión de temas legales (visados, permisos de trabajo y residencia...), información previa del lugar de destino (comunicación con personal desplazado en destino, aspectos culturales...), viajes o seguros
- Durante la asignación desde el servicio se da un apoyo al personal asignado y a su familia, asesoramiento fiscal y en materia de Seguridad Social, reubicación (apoyo en la búsqueda y selección de vivienda, colegios...), permisos de conducir, fluctuaciones en tipos de cambio, actualización de funciones, seguridad, visitas periódicas o encuestas de satisfacción.
- Al finalizar la asignación, gestión el retorno del personal: comunicación de su vuelta, valoración de experiencia, encuesta de satisfacción y futuro profesional.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Entendemos que la comunicación, el apoyo y el seguimiento del personal en asignación internacional dentro de nuestra compañía es de suma importancia ya que dichos profesionales son un activo fundamental para las actividades y líneas de negocio proyectadas en el presente y futuro por Duro Felguera y confiamos que este nuevo departamento dé cobertura a todas estas necesidades.

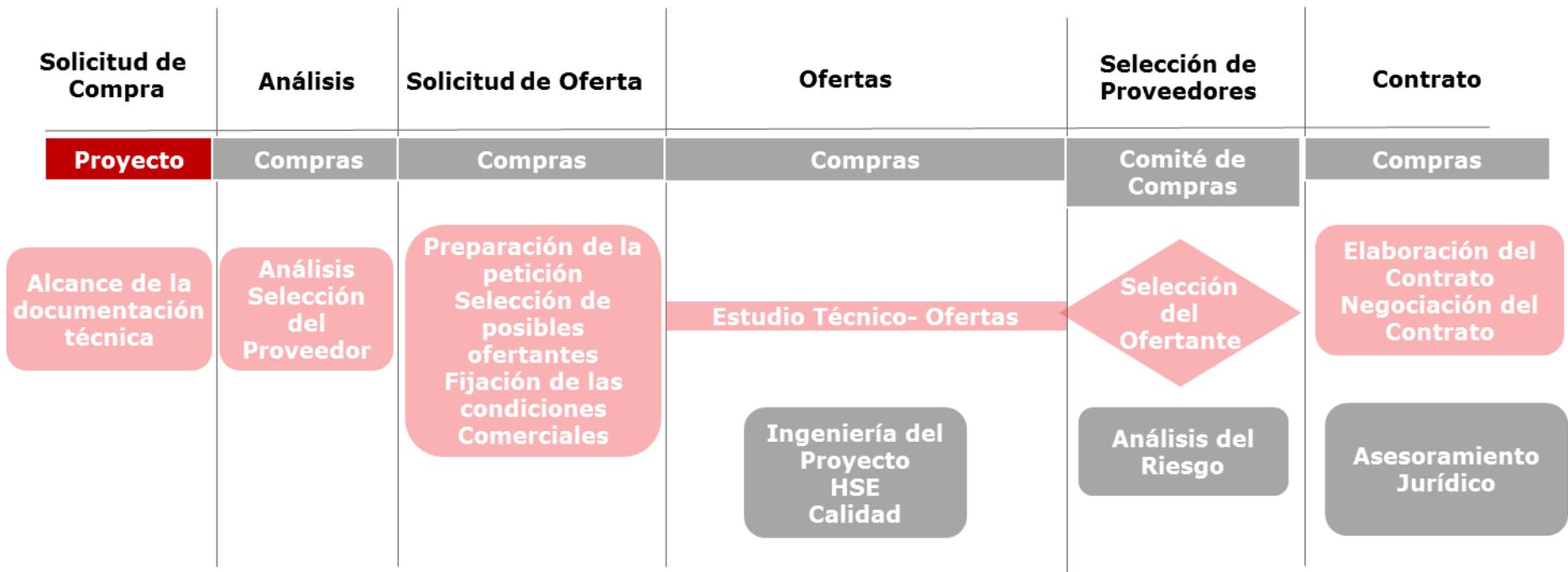
### **4.4. Las relaciones con nuestros Proveedores**



Powered by experience



# Compras Flujograma

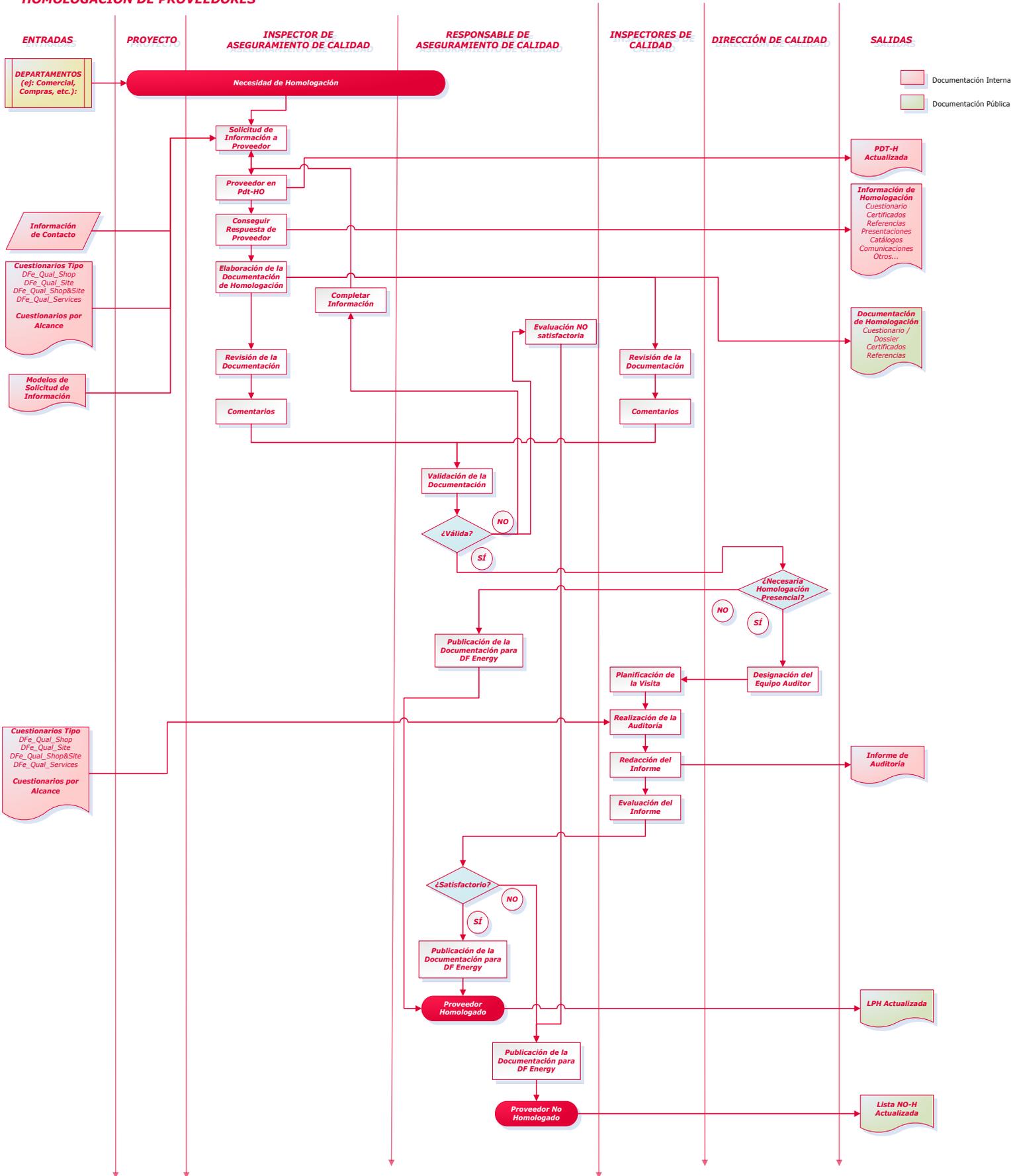




Powered by experience

# INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

## HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

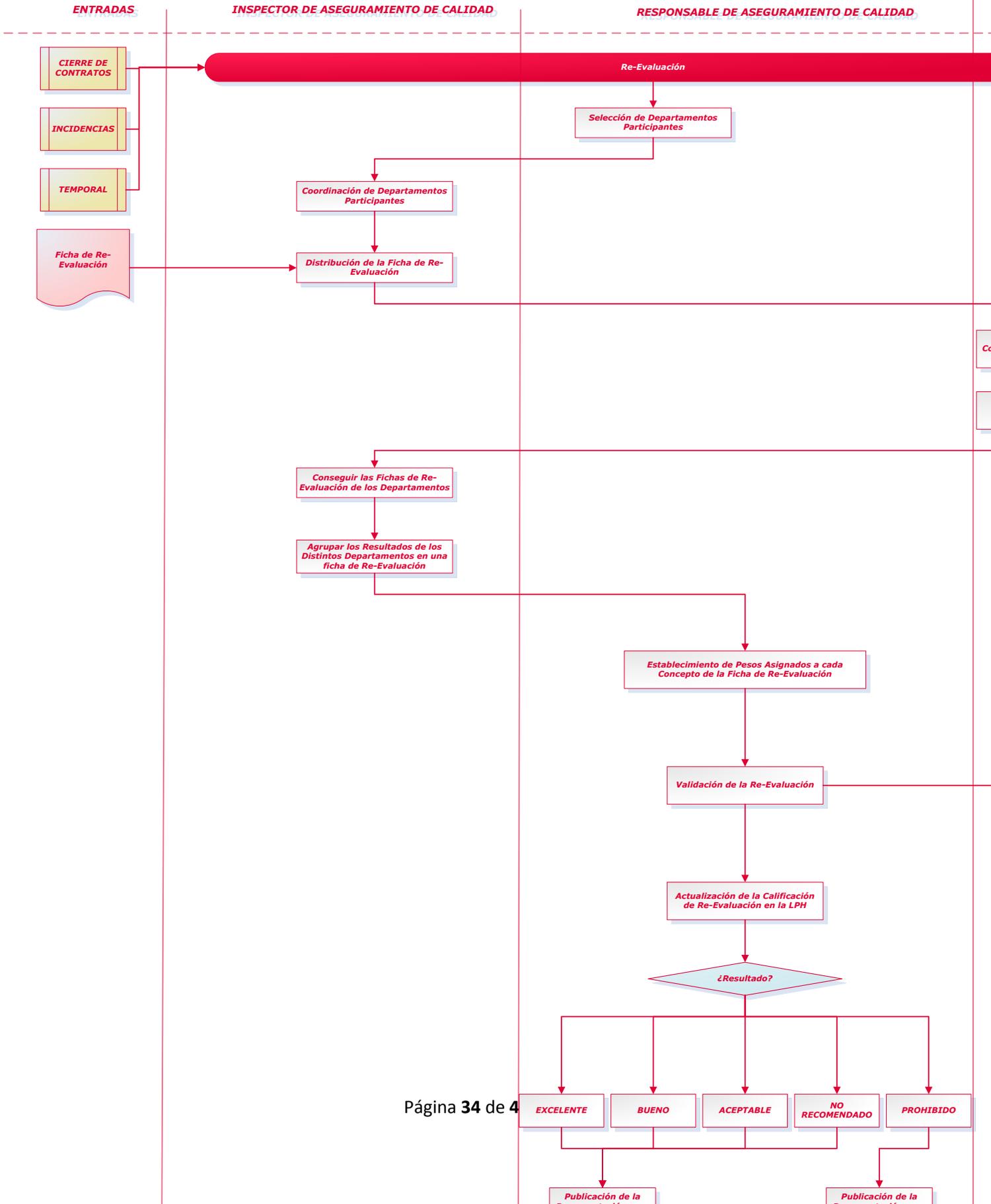




Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### PROCEDIMIENTO DE RE-EVALUACIÓN DE PROVEEDORES



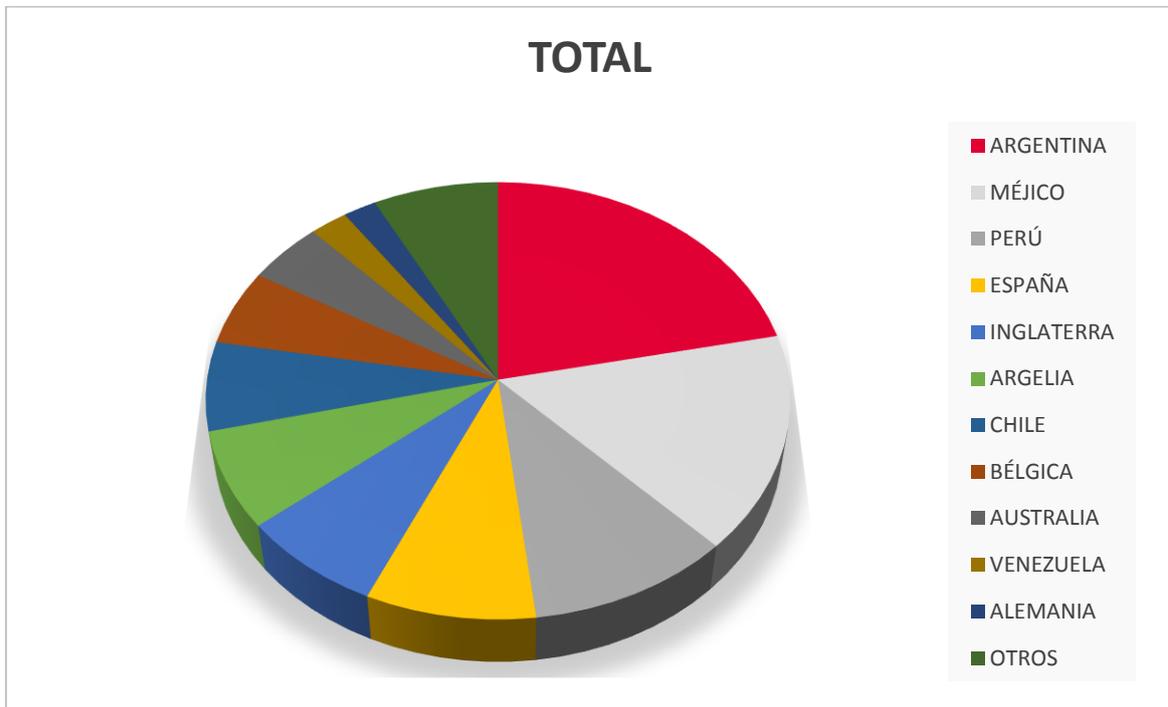


Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### Destino de las Compras por Países

PAIS	TOTAL	%
ARGENTINA	113.138.353,41 €	21,69%
MÉJICO	83.425.804,98 €	15,99%
PERÚ	54.298.317,93 €	10,41%
ESPAÑA	45.014.190,09 €	8,63%
INGLATERRA	38.373.347,64 €	7,36%
ARGELIA	37.327.847,22 €	7,16%
CHILE	34.331.252,65 €	6,58%
BÉLGICA	29.266.968,76 €	5,61%
AUSTRALIA	24.184.148,44 €	4,64%
VENEZUELA	12.027.830,51 €	2,31%
ALEMANIA	10.548.539,15 €	2,02%
OTROS	39.649.849,73 €	7,60%
<b>Total general</b>	<b>521.586.450,50 €</b>	





Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

### **5. Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial.**

Con objeto de adaptar el funcionamiento de los órganos societarios, y de la Sociedad en general, a las nuevas exigencias impuestas por los cambios normativos acaecidos en el último año, Duro Felguera ha actualizado y mejorado sus Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración.

La Ley 1/2015, de 30 de marzo por la que se modifica el Código Penal, en cuanto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, afecta directamente a DURO FELGUERA, que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en ella, y fruto de su preocupación por el buen funcionamiento de la empresa, que desarrolle su actividad en el marco de una gestión empresarial diligente y comprometida con todos los áreas en las que incide ésta, ha adaptado el Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de actualizar y mejorar el Cumplimiento Normativo.

Así, el Responsable de Cumplimiento opera de manera autónoma con poderes de iniciativa y control para todas las entidades que conforman el grupo DURO FELGUERA, S.A. Se encuentra asistido por una Comisión de Cumplimiento con funciones operativas de asesoramiento.

Igualmente, se ha implicado a los demás órganos de la Sociedad en estas tareas de cumplimiento normativo. La posición de DURO FELGUERA, S.A., no es otra que la muestra de su compromiso, junto con su voluntad de velar por el cumplimiento de la normativa aplicable, tanto por la Sociedad como por sus empleados y evitar cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento.

#### **5.1. Ética e Integridad como valores que inspiran la actuación de Duro Felguera**

Duro Felguera opera en sectores complejos y fuertemente regulados, en los que la observancia de la normativa vigente es determinante para el éxito de nuestros proyectos. La actividad de Duro Felguera se caracteriza por un firme y fiel



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

cumplimiento de la legislación en su actuación, siendo destacable la adaptación de los procedimientos internos para cumplir con las modificaciones normativas.

En relación a este último punto, cabe mencionar el respeto por parte de la Sociedad a las instrucciones y directrices marcadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Recientemente, en febrero de 2015, ésta ha publicado el *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas*, en el que establece recomendaciones a las empresas que cotizan en Bolsa, como es nuestro caso, con el fin de aumentar la competitividad, generar confianza y transparencia para los accionistas e inversores y mejorar el control interno y la responsabilidad corporativa de las empresas españolas. Por ello, para lograr estos objetivos, que en última instancia redundan en beneficio de la Sociedad, Duro Felguera ha adaptado el Reglamento del Consejo de Administración, incorporando a su redacción las recomendaciones establecidas en el Código.

Para su adaptación al Código de Buen Gobierno, se han incorporado determinadas Recomendaciones del mismo al Reglamento. En este ámbito se sitúan las siguientes materias:

En relación con las competencias del Consejo de Administración se han incorporado en el artículo 5 del Reglamento la aprobación de las políticas de selección de Consejeros, de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y la política sobre primas de asistencia a la Junta General de Accionistas, así como el contenido mínimo que deberá tener la política de control y gestión de riesgos. (Recomendaciones 4, 11, 14 y 45 CBG).

Se ha adaptado la redacción el artículo 5.7 del Reglamento en relación con la evaluación anual del Consejo y sus Comisiones (Recomendación 36 CBG)

Asimismo, se incorpora en los artículos 18.7 y 19.10 del Reglamento, la evaluación de los informes por parte del Consejo sobre la actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría respectivamente, que dichas Comisiones publicarán en la página web corporativa con antelación suficiente a la Junta General Ordinaria (Recomendación 6.b) CGG). En el artículo 6 del Reglamento se han adaptado los criterios de actuación que deben presidir la



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

actuación del Consejo de Administración, así como la definición del interés social (Recomendación 12 CBG).

En cuanto a la composición del Consejo de Administración, se ha limitado el número de Consejos de los que pueden formar parte los Consejeros (Recomendación 25 CBG) en el artículo 7.6 y en el artículo 8.2 del Reglamento la previsión de que los Consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del Consejo, recogiendo además que los Consejeros independientes constituyan al menos un tercio de los miembros del Consejo. Asimismo, se adapta su redacción para incluir un límite relativo a la proporción de Consejeros dominicales sobre el total de Consejeros no ejecutivos (Recomendaciones 15, 16 y 17).

Se ha introducido un nuevo apartado 7 en el artículo 7 del Reglamento a fin de incorporar en la página web corporativa el deber de que la Sociedad haga pública y mantenga actualizada en su página web el perfil biográfico de sus Consejeros y otras informaciones sobre los mismos (Recomendación 18 CBG).

Se han completado las funciones del Presidente del Consejo de Administración con las previsiones del artículo 9 del Reglamento (Recomendación 33 CBG), al igual que en el artículo 10 las funciones del Consejero Coordinador. (Recomendación 34 CBG). En cuanto a las funciones del Secretario del Consejo de Administración, se incorpora expresamente en el artículo 12 la función del Secretario de velar por que el Consejo tenga presentes las Recomendaciones de buen gobierno (Recomendación 35 CBG).

Respecto del régimen de funcionamiento y composición de las Comisiones internas, se completan las previsiones del artículo 16 del Reglamento incluyendo, entre otras, la exigencia de que estén compuestas por una mayoría de Consejeros independientes, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los mismos, así como la posibilidad de recabar asesoramiento externo cuando lo estimen oportuno y la obligación de las Comisiones de rendir cuentas al pleno del Consejo (Recomendación 52 CBG).

En relación con la Comisión de Auditoría, se ha adaptado el régimen de composición y las competencias previstas en el artículo 17 del Reglamento a las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno, en los siguientes términos:



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- De un lado, se incorpora en el artículo 17.2 del Reglamento el requisito de que la Comisión cuente con mayoría de Consejeros independientes y que sus miembros cuenten con conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos (Recomendación 39 CBG).
- De otro lado, se incorpora la regulación de la unidad de control y gestión de riesgos (Recomendación 46 CBG) y de la unidad de auditoría interna (Recomendaciones 40, 41 y 42.1.b) CBG).
- Asimismo, se incorpora como competencias de la Comisión: (i) nuevas funciones relativas al auditor externo (Recomendación 42.2 CBG); (ii) la competencia de informar al Consejo sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas (Recomendación 44 CBG); (iii) la evaluación de los riesgos de la Sociedad (Recomendación 53 CBG); (iv) velar por que el Consejo de Administración procure presentar las cuentas a la Junta General de Accionistas de manera que no haya lugar a limitaciones ni salvedades en el informe de auditoría por parte del auditor de cuentas de la Sociedad (Recomendación 8 CBG); (v) nuevas funciones en relación con los sistemas de información y control interno y, en particular, la supervisión del proceso de elaboración y la integridad de la información financiera de la Sociedad; así como (vi) la competencia de velar por la independencia de la unidad que asuma la función de auditoría interna (Recomendación 42.1.a) y b) CBG).
- Asimismo, se incorpora la publicación de los informes sobre la independencia del auditor y sobre las operaciones vinculadas en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la Junta General Ordinaria (Recomendación 6 CBG).

En relación con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha adaptado el régimen de composición y las competencias previstas en el artículo 18 del Reglamento a las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno en los siguientes términos:

- Se modifica en el artículo 18.1 del Reglamento incluyendo la previsión de que la mayoría de los miembros de esta Comisión tengan la categoría de Consejeros independientes (Recomendación 47 CBG).



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- Se completan en el artículo 18.9 del Reglamento las competencias de la Comisión incorporando, entre otras, las funciones de verificar la información sobre remuneración contenida en los distintos documentos corporativos; velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión (Recomendación 50 CBG); verificar la política de selección de Consejeros (Recomendación 14 CBG); revisar periódicamente la política de remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos; así como proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de Alta Dirección (Recomendación 50 CBG).

Asimismo, se incorpora en el apartado 9 de dicho artículo las funciones en materia de supervisión de las reglas de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el contenido mínimo de la política de responsabilidad social corporativa de la Sociedad (Recomendaciones 53 y 54 CBG). También se propone incorporar en dicho apartado la publicación en la página web corporativa del informe sobre la política de responsabilidad social corporativa y la metodología utilizada para su elaboración (Recomendaciones 6 y 55 CBG).

- Por último, se incorpora la posibilidad de consulta de la Comisión o propuesta por otros Consejeros en relación con el nombramiento de los Consejeros ejecutivos y la retribución de los Altos Directivos y Consejeros ejecutivos (Recomendaciones 49 y 51 CBG).

En relación con las reuniones del Consejo de Administración, se propone incorporar diversas Recomendaciones, y en particular, las siguientes:

- En cuanto a la frecuencia de las reuniones del Consejo de Administración, se incorpora en el artículo 19.1 del Reglamento la necesidad de que el Consejo se reúna al menos ocho veces al año (Recomendación 26 CBG).
- Se incorporan en el artículo 19 previsiones relativas a la necesidad de que en el Orden del Día se incluyan con claridad los puntos sobre los que el Consejo deberá adoptar una decisión y a la adopción de acuerdos por razones de urgencia del Consejo (Recomendación 31 CBG).
- También en el artículo 19, se incorporan previsiones relativas a la información que se facilitará a los Consejeros relativa a los movimientos



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

del accionariado y de las opiniones sobre la Sociedad de accionistas significativos, inversores y agencias de calificación (Recomendación 32 CBG).

- Se completa el artículo 20 respecto de las inasistencias de los Consejeros (Recomendación 27 CBG).
- Asimismo, se introduce un nuevo apartado 6 en el artículo 20 para incorporar la previsión de que quede constancia en acta de las preocupaciones de los Consejeros en caso de que no queden resueltas en el Consejo (Recomendación 28 CBG).

En materia de dimisión, separación y cese de Consejeros, regulada en el artículo 24 del Reglamento, se han mejorado los siguientes apartados:

- En relación con las causas de dimisión de los Consejeros, se suprime en el artículo 24.2 d) la referencia al término "*vendan*" al objeto de adaptar la redacción de esta causa a los términos del nuevo Código de Buen Gobierno (Recomendación 20 CBG).

Asimismo, se incorpora un nuevo apartado en el artículo 24.2 del Reglamento para incorporar las circunstancias que puedan perjudicar al crédito y reputación de la Sociedad como causas de dimisión de los Consejeros (Recomendación 22 CBG).

- Se recoge en el artículo 24.3 del Reglamento la previsión de que cualquier Consejero que cese antes del término de su mandato en su cargo explique las razones en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración (Recomendación 24 CBG).
- Se completa en el artículo 24.4 del Reglamento la definición de justa causa respecto de la separación de los Consejeros independientes (Recomendación 21 CBG).

En cuanto a la remuneración de los Consejeros, se incorpora un nuevo apartado en el artículo 27 respecto de los criterios generales para retribuir el cargo de Consejero (Recomendación 56 CBG).

En relación con el deber de diligencia del Consejero, se ha incorporado en el artículo 29 del Reglamento la obligación de oposición de los Consejeros cuando consideren



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

que alguna propuesta de decisión sometida al Consejo pueda ser contraria al interés social (Recomendación 23 del CBG).

Respecto de las relaciones con los accionistas, se ha adoptado una nueva previsión en el artículo 33.4 del Reglamento relativa al deber del Presidente del Consejo de informar verbalmente en la Junta General sobre los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la Sociedad y, en particular, sobre el grado de cumplimiento de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno (Recomendación 3 del CBG).

Por otro lado, la reforma de la Ley de Sociedades de Capital que introduce la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, incorpora determinadas modificaciones relativas a la composición y funcionamiento de la Comisión de Auditoría que entrarán en vigor el 17 de junio de 2016. En este ámbito se sitúan, entre otras, las siguientes materias:

En relación con la composición y requisitos de los miembros de la Comisión de Auditoría, regulada en el artículo 17 del Reglamento, se propone incorporar el requisito relativo a que la Comisión cuente con mayoría de Consejeros independientes, así como que sus miembros en su conjunto tengan "*conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de la actividad al que pertenezca la entidad auditada*" (artículo 529 quaterdecies.1 LSC).

Respecto de las funciones de la Comisión de Auditoría, reguladas en el artículo 17.9 del Reglamento, han complementado sus competencias incorporando, entre otros aspectos:

- Que la Comisión informe a la Junta General sobre el resultado de auditoría, explicando cómo ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en el proceso (artículo 529 quaterdecies.4.a) LSC).
- La presentación de recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración referidas a la supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna, los sistemas de gestión de riesgos y la integridad de la información financiera preceptiva (artículo 529 quaterdecies.4.b) y c) LSC).



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

- Que la Comisión se responsabilice sobre el proceso de selección del auditor externo de la Sociedad y su independencia (artículo 529 quaterdecies.4 d), e) y f) LSC).

Además, Duro Felguera pone a disposición de accionistas e inversores, a través de la página web corporativa, toda la información relativa al Gobierno Corporativo y documentos relevantes para la celebración de la Junta General de Accionistas, así como la habilitación de un Foro Electrónico de Accionistas, tratando de esta manera de fomentar la transparencia de la gestión e información emitida y del diálogo con accionistas e inversores.

### **5.2. Código Ético**

Por otro lado, desde el año 2009 Duro Felguera cuenta con un Código Ético que debe ser observado e inspirar la labor de todos los empleados del grupo, y que trata de que los principios de integridad, honestidad y transparencia sean los que guíen su actuación. A finales de 2015 tuvo lugar una reforma en el mismo con objeto de actualizarlo y adaptarlo a las modificaciones introducidas como mejoras técnicas en el Modelo de Prevención de Delitos.

En Duro Felguera estamos firmemente comprometidos con la importancia de este Código que es valor añadido a las relaciones que la Sociedad mantiene con sus grupos de interés, y que se basa en el respeto a la legalidad, a los Derechos Humanos y las personas, el desarrollo de la profesionalidad e igualdad de oportunidades en los diferentes grupos, una actuación íntegra y ética por parte de los sujetos operadores en la Sociedad, el respeto al Medio Ambiente, la transparencia en la información financiera y la transparencia, objetividad y honestidad en las relaciones con Clientes y Proveedores. Para ello, Duro Felguera promueve prácticas que garanticen el cumplimiento de este modelo ético entre sus Proveedores con el fin de generar un servicio/trabajo final de calidad y compromiso con la sociedad que nos rodea.

Asimismo, Duro Felguera trata de evitar conductas delictivas entre sus empleados, prohibiendo taxativamente la corrupción entre particulares y cohecho en su concepto más amplio.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

Como medio para la implementación del cumplimiento de este Código Ético entre sus empleados, Duro Felguera ha creado un Canal de Incidencias al que puede dirigirse cualquier empleado del grupo para denunciar incumplimientos en el mismo. El responsable del Canal de Incidencias es el Responsable de Cumplimiento Normativo, y a él podrán dirigirse, de forma confidencial, todas aquellas denuncias relativas a infracciones que puedan ser conductas constitutivas de delito. En este procedimiento DF garantiza el respeto a la presunción de inocencia y la no existencia de represalias.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales configura el marco legal básico en el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la protección de su salud e integridad en el ámbito laboral, motivando el desarrollo de una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. A tal efecto, el Grupo de Sociedades de DF realiza un importante esfuerzo humano, social, económico y organizativo, para incorporar la prevención de los riesgos laborales en las diferentes unidades como una actividad más en el marco de la gestión empresarial y que ha supuesto, en la práctica, la asunción de los compromisos adquiridos con el objeto de promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias.

El modelo de organización preventiva adoptado por el Grupo de Sociedades DF es el denominado Servicio de Prevención Mancomunado, que se constituye como una unidad técnica y específica integrada en el Departamento de Recursos Humanos. Cuenta con los medios humanos a través de profesionales adscritos, cualificados en las diversas disciplinas preventivas, y con los recursos materiales necesarios para realizar la actividad preventiva. La modalidad elegida conlleva su integración en el Sistema de Gestión de cada empresa, para el conjunto de sus procesos productivos y a todos los niveles jerárquicos de la misma, al lograr que el personal directivo, técnico, mandos y trabajadores en general, asuman las funciones y responsabilidades que tienen en la materia, tal como recoge la ley 54/2003 de reforma del marco normativo de PRL.

El Servicio de Prevención Mancomunado de DF se complementa con la externalización de la disciplina de Medicina del Trabajo mediante concierto con un Servicio de Prevención Ajeno, para dar respuesta a la obligación legal establecida de garantizar



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante la aplicación de protocolos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Duro Felguera asume una Política coherente y apropiada en materia de prevención de riesgos laborales, como marco de referencia para garantizar que la gestión de la prevención de riesgos laborales se lleva a cabo con eficacia en los distintos niveles de la organización, mediante la implantación de manuales y procedimientos que establecen las funciones y responsabilidades en materia de PRL a todos los niveles jerárquicos, con el fin de lograr la aplicación de los principios de la acción preventiva y de mejora continua en garantía de la seguridad y salud laboral, desempeño profesional y bienestar de todos los trabajadores.

La correcta implantación y el continuo seguimiento de la eficacia de estos manuales y procedimientos, han supuesto que las empresas pertenecientes al Servicio de Prevención Mancomunado, hayan conseguido superar los sucesivos y obligatorios procesos de Auditoria Reglamentaria del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como el reconocimiento que a nivel internacional supone la Certificación de nuestro sistema conforme al estándar OHSAS 18001:2007, que desde julio del 2005, las empresas pertenecientes al SPMDF vienen manteniendo.

### **7. I+D+I**

Con el objetivo de potenciar la labor Investigación, Desarrollo e Innovación en DF y mejorar la coordinación de esta materia entre todas las filiales y líneas de negocio, la compañía ha creado la figura del Coordinador de I+D+i.

Desde esta figura, se ha buscado establecer un punto de referencia común para todas las filiales del grupo, capaz de coordinarlas y asesorarlas para la búsqueda de financiación para sus nuevos proyectos de I+D o bien para la recuperación de parte de la inversión ya realizada.



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

El Coordinador de I+D+i lleva a cabo una búsqueda activa de financiación para distintos proyectos, trabajando en colaboración con distintos departamentos de las diferentes filiales de DF.

Esta búsqueda de financiación le pone en conocimiento de diferentes líneas de ayudas para distintas actividades, no limitadas en exclusiva a la I+D+i. Por ello, se encarga de la gestión de los trámites de solicitud y justificación para distintas áreas de negocio, desde ayudas para la presentación de licitaciones internacionales hasta la gestión de ayudas para ampliación de las instalaciones.

Asimismo, se ha puesto a disposición de cualquier empleado de la Compañía un Buzón de la Innovación, dentro de la página web interna, en el que pueden aportar todas aquellas sugerencias de mejora tanto en el producto y el proceso de fabricación, como en organización y marketing.

### - **I+D+i en 2015**

El compromiso con la innovación de DF se han mantenido en los niveles de los últimos años. A lo largo del 2015 se han ido abordando nuevos proyectos desde múltiples líneas de negocio que les permitan mantenerse en la lucha por el liderazgo tecnológico con respecto a sus competidores.

DF Mompresa, ha apostado por las energías renovables, desarrollando un nuevo sistema de Secado Móvil de Biomasa, este secadero móvil se encuentra en las últimas fases de pruebas a finales de 2015 y se espera finalizarlo en el primer trimestre de 2016, cuando entrará en su fase de comercialización. Este proyecto ha sido reconocido por su calidad técnica por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), el cual ha apoyado el proyecto aportando financiación a través de los fondos FEDER.

En DF Operaciones y Montajes ha finalizado su estudio de comportamiento de los nuevos aceros de alta elasticidad con buenos resultados que abren a su vez nuevas líneas de investigación. Por otra parte se ha iniciado un nuevo proyecto con



Powered by experience

## INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2015

materiales termodeformables de alta elasticidad para evaluar su uso sin necesidad de tratamiento térmico post soldeo el cual finalizará en 2016.

Duro Felguera Calderería Pesada ha iniciado también un proyecto encaminado a la optimización de los espesores de los equipos fabricados mediante el empleo de materiales de alto límite elástico, manteniendo así su destacado puesto a nivel mundial en el uso de materiales avanzados.

La compañía especializada en aparatos de vía DF Rail, continúa con su orientación hacia el sector de la alta velocidad, desarrollando durante 2015 dos nuevos modelos de desvío en vías de 2 anchos. Por otra parte también se ha ampliado el catálogo de referencias de aparatos de vía gracias al desarrollado desvíos de 3 anchos, los cuales presentan una gran complejidad.

En cuanto a la línea del grupo encuadrada dentro de Sistemas Inteligentes, cabe destacar el comienzo del nuevo proyecto "Augmented Factory 4.0 (AF4)" liderado por Felguera Tecnologías de la Información y desarrollado en colaboración con diversas ingenierías y centros tecnológicos. Este proyecto busca desarrollar una nueva herramienta que permita servir de apoyo a la toma de decisiones en la industria de proceso en tiempo real a través de un sistema ciberfísico.

Estos proyectos son desarrollados por el personal propio de la empresa colaborando muchas veces con diferentes centros tecnológicos y universidades para poder alcanzar la mejor solución posible.

Dentro del apartado de Innovación es importante hacer referencia a la reciente creación del Polo del Acero en Asturias del cual DF es uno de los socios fundadores y cuya misión, se centra en promover la innovación, desarrollo tecnológico y la investigación aplicada en el ámbito de la producción y transformación del acero y a través del cual se espera poder desarrollar futuras colaboraciones en el sector del acero.