



**Informe de Progreso
del Pacto Mundial
2015-2016**



Informe de Progreso del
Pacto Mundial 2015-2016

Carta de Renovación de Compromiso

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

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace remitir nuestro tercer Informe de Progreso 2015-2016, que ha supuesto un nuevo reto en la aplicación práctica de los diez Principios del Pacto Mundial.

Mediante este informe deseamos renovar nuestro compromiso con los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la prevención de la corrupción. Nuestro objetivo se basa en mejorar nuestros actuales niveles de sostenibilidad en la gestión del negocio para generar desarrollo, dentro y fuera de nuestra organización.

Durante el último año, Eurofinsa ha llevado a cabo un plan estratégico que ha generado eficiencias organizativas al adaptar la estructura a las nuevas necesidades de negocio. Se trata de un proceso de cambio con implicaciones directas en nuestros compromisos, mencionados anteriormente. La nueva estructura organizativa y societaria permitirá afianzar unos objetivos comunes claros que refuercen la sostenibilidad económica, social y ambiental de nuestras actividades y contribuyan a mejorar la calidad de vida de nuestros grupos de interés.

Destaco este proceso de cambio como un medio hacia la excelencia y mejora continua, un camino que nos permite convertirnos en una organización comprometida con la calidad, entendida en su concepto más amplio con foco en la gestión del impacto medioambiental.

A fecha de hoy, tenemos el orgullo de ostentar certificados externos de calidad con AENOR que avalan nuestra gestión. Aspiramos a mejorar nuestros estándares de calidad y consolidar procesos que añadan valor.

Finalmente, quisiera mencionar la importancia del equipo humano que hace de Eurofinsa una compañía sólida que vela por optimizar la gestión de los impactos ambientales y sociales de nuestras operaciones a nivel internacional. De todos modos, mantenemos un especial énfasis y foco en mercados emergentes, donde la infraestructura y servicios que ofrecemos son un factor determinante para el progreso del conjunto de la sociedad.

Atentamente,



Mauricio Toledano
Administrador Único

Índice

» Alcance
y cobertura

5

1. Quiénes
somos

6

2. En qué
creemos

14

3. Nuestro
equipo

18

4. Nuestra política de
responsabilidad social

22

5. Nuestro compromiso
con el entorno

26

6. Nuestro progreso
respecto a los 10 Principios
del Pacto Mundial

32

» Tabla de indicadores GRI

58

Alcance y cobertura

El presente informe da cuenta de los principales hitos del desempeño económico, social y ambiental relacionados con los diez Principios del Pacto Mundial durante el periodo comprendido entre 01.09.2015 y 31.08.2016. Se trata de la tercera edición de nuestro Informe de Progreso y la segunda que incluye indicadores GRI en su versión G4. Su alcance incluye las actividades de Eurofinsa en Europa, América, África y Asia.

La información contenida en el informe ha sido realizada mediante un trabajo conjunto de todas las gerencias relacionadas con el día a día de las actividades que involucran a nuestros grupos de interés.

1. Quiénes somos

Eurofinsa es un grupo empresarial que opera en el mercado desde 1977. Sus comienzos se centraron en proyectos de *trading* y en la actualidad se ha especializado en el desarrollo de obras públicas, implementación de proyectos de construcción y equipamiento integral para instituciones públicas.

Eurofinsa es líder en la ejecución de obras públicas y proyectos de equipamiento "llave en mano - EPC (Engineering Procurement and Construction)" y concesiones.





» Quiénes somos

- **Actividad internacional** – La experiencia de Eurofinsa a nivel internacional va de la mano con su historia, 40 años de *know-how* en proyectos internacionales.
- **Presencia exterior** – Gracias a la tipología de nuestros proyectos, Eurofinsa se ha implantado en países de Europa, África, Asia, y América Latina, contribuyendo al desarrollo local.
- **Sectores estratégicos** – Desde sus orígenes la empresa ha actuado en sectores claves para el desarrollo de los países donde opera como infraestructuras, sanidad, educación, protección civil y prevención de desastres, telecomunicaciones y transporte, entre otros.
- **Socios clave** – Tanto a nivel institucional como privado, Eurofinsa ha desarrollado y mantiene alianzas con los principales responsables en el desarrollo territorial.
- **Reconocimiento** – A lo largo de su historia, Eurofinsa ha recibido varios prestigiosos galardones internacionales.

» Proceso de integración en 2015 – 2016

Durante los años 2015 y 2016, Eurofinsa ha estado inmersa en un proceso de fusión que ha permitido adaptarnos a las necesidades de negocio y asumir con seriedad nuestros compromisos con todos los grupos de interés.

Nuestra integración ha supuesto la implementación de una nueva estructura organizativa y societaria enmarcada en un sistema de gestión integral.



COMERCIAL

Acciones comerciales bajo una misma marca



CORPORATIVO

Paso de varias compañías a una única organización



ORGANIZATIVO

Unión de varias estructuras en una única y sólida

El resultado de la integración ha supuesto una simplificación de estructuras, una unificación de políticas y culturas corporativas que mejora la comunicación con todos los grupos de interés y un mejor uso de nuestras sinergias.

La estructura de nuestra organización se describe como sigue:



» Algunos de nuestros proyectos en 2015-2016



1.

NICARAGUA

- » Sistema de Recolección para mejora y ampliación del sistema de alcantarillado sanitario de la ciudad de Masaya.



2.

COSTA RICA

- » Diseño y construcción de la carretera La Abundancia - Florencia y Radial a Ciudad Quesada, carretera San Carlos.



3.

ECUADOR

- » Construcción del puente sobre el río Daule.
- » Servicio de Integración Tecnológica para la Operación de Recaudo y Gestión de Flota - ITOR



4.

PERÚ

- » Gestión de los complejos hospitalarios Guillermo Kaelin de la Fuente y Alberto Leopoldo Barton Thompson, en Lima.
- » Construcción de 6 hidroeléctricas en la región Ancash.
- » Construcción del colegio "María Auxiliadora" Carhuaz - Ancash, con 4,500 m² destinados a zona educativa, administrativa y deportiva para 1,100 alumnos.
- » Colegio "Toribio Casanova" Cutervo - Cajamarca, con 8,210 m² destinados a zona educativa, administrativa y deportiva.
- » Coliseo Municipal de Barranca (Lima), polideportivo construido en un área de 10,000 m², con capacidad para 3,000 personas.



5.

HAITÍ

- » Construcción del Liceo Petion y del Liceo Toussiant Louverture para la formación de bachilleres en la ciudad de Puerto Príncipe.
- » Rehabilitación de 9 km. de la carretera que une el aeropuerto con la zona turística de la ciudad.



6.

PANAMÁ

- » Estudio, diseño, construcción y equipamiento bajo la modalidad llave en mano del hospital Manuel Amador Guerrero (Colón), hospitales generales Anita Moreno (Los Santos), de Bugaba (Bugaba) y de Matetí (Darién).



7.

BOLIVIA

- » Asfaltado de la carretera Entre Ríos - Palos Blancos.



8.

REPÚBLICA DOMINICANA

- » Diseño, construcción y puesta en marcha del Hospital Pediátrico Dr. Hugo Mendoza, del Hospital General y Especialidades Dr. Nelson Astacio, del Hospital Traumatológico Dr. Ney Arias Lora y del Hospital Materno Dr. Reynaldo Almánzar, que forman parte del complejo hospitalario Ciudad de la Salud.



10.

NÍGER

- » Construcción de la embajada y residencia del Embajador de Arabia Saudí en Níger.



11.

QATAR

- » Diseño y construcción del Club Náutico de Lusali.



12.

CAMERÚN

- » Construcción de la embajada y residencia del Embajador de Arabia Saudí en Camerún.



13.

ZAMBIA

- » Construcción de la embajada y residencia del Embajador de Arabia Saudí en Zambia.



9.

GHANA

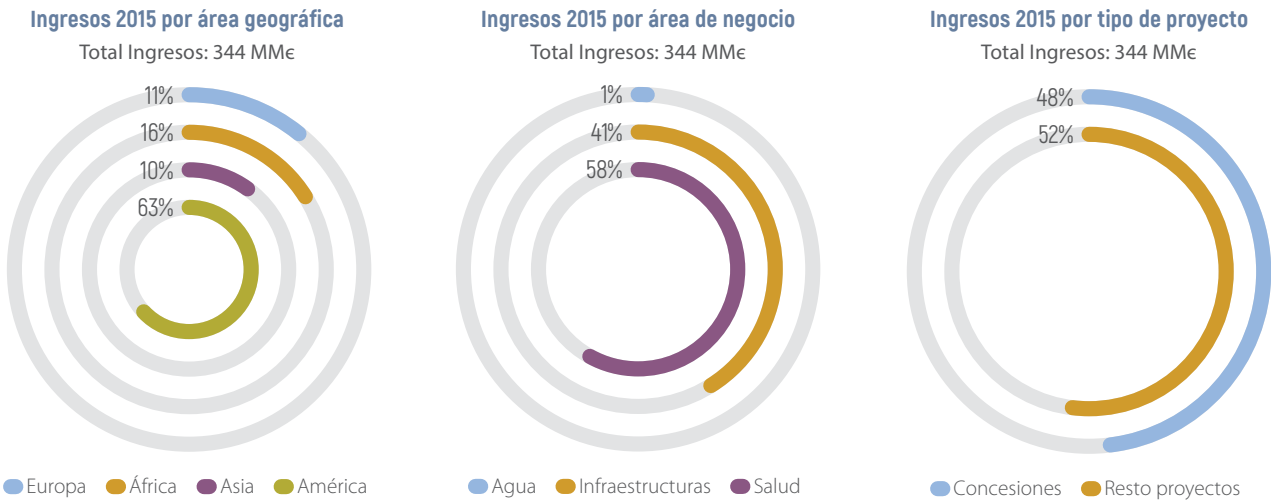
- » Rehabilitación, construcción, reemplazo de equipos y mantenimiento para la Red de Salud Nacional.
- » Construcción de la embajada y residencia del Embajador de Arabia Saudí en Ghana.

>> Datos económicos

Las principales magnitudes económicas del ejercicio 2015, y nuestra proyección hasta 2018, bajo previsiones conservadoras, muestran los siguientes resultados:

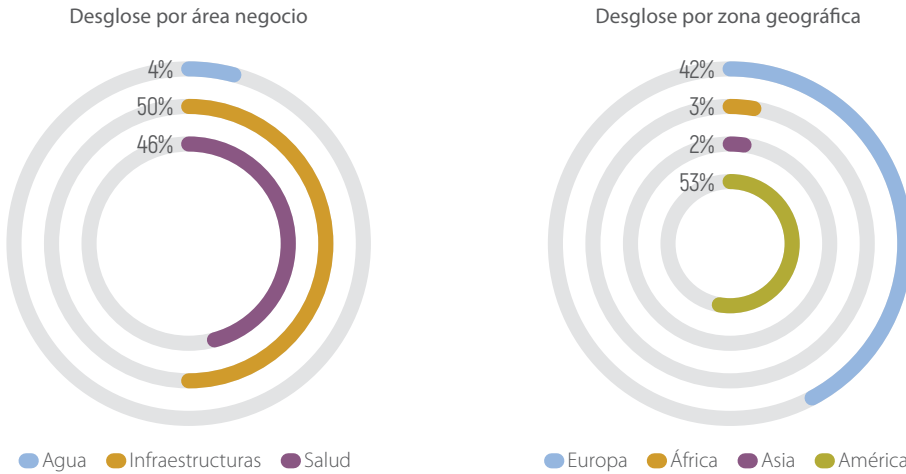
| DATOS EN MM€ | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Ventas | 343,7 | 365,5 | 387,3 | 402,5 |
| % var | 10% | 6% | 6% | 4% |
| Margen bruto | 103,5 | 113,3 | 120,0 | 124,8 |
| % Margen | 30% | 31% | 31% | 31% |
| Gastos de personal | -39,4 | -32,9 | -31,0 | -32,2 |
| % var | 39% | -17% | -6% | 4% |
| % sobre ventas | 11% | 9% | 8% | 8% |
| Gastos generales | -64,1 | -54,8 | -58,1 | -60,4 |
| % var | -5% | -14% | 6% | 4% |
| % sobre ventas | 19% | 15% | 15% | 15% |
| Otros ingresos | 24,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Resultado extraordinario | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| EBITDA | 24,7 | 25,6 | 31,0 | 32,2 |
| Amortización del inmovilizado | -11,8 | -11,0 | -11,0 | -11,0 |
| Deterioros y provisiones | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Otros resultados | -0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| RESULTADO EXPLOTACIÓN | 12,5 | 14,6 | 20,0 | 21,2 |

Nuestras ventas en 2015 han crecido un 10% respecto al año anterior, y se han repartido en todas las áreas de negocio.



Hemos mantenido nuestro posicionamiento en la construcción de infraestructuras y de proyectos en el área de salud mientras se ha incrementado la actividad en los proyectos de tratamiento de aguas y aumenta el peso de las concesiones.

Cartera de proyectos en vigor 2015



2. *En qué creemos*

Nuestra **Misión** consiste en brindar soluciones integrales de construcción a medida de las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo además de diseño, planificación, ejecución y construcción, soluciones de financiación y gestión de servicios.



» Principios, visión y valores

Los **Principios** que rigen nuestra misión son los siguientes:

- Debemos ser eficientes y responsables en el uso de los recursos para maximizar el retorno del capital inversor y para cumplir con las obligaciones financieras respecto a nuestros colaboradores y proveedores.
- Consideramos fundamental la articulación del desarrollo económico junto con el social y medioambiental en los países donde operamos. Específicamente, el respeto a las comunidades, la minimización del impacto ambiental y la creación de riqueza local son imprescindibles para el éxito de nuestros proyectos.
- Somos conscientes de que el cumplimiento equilibrado de nuestros objetivos en materia económica, social

y medioambiental, sobre la base de criterios de sostenibilidad, es esencial para el mantenimiento de nuestro liderazgo y para su refuerzo de cara al futuro. Por ello, integramos las políticas de responsabilidad social como un factor fundamental de competitividad, sustentabilidad y vocación de permanencia en los mercados donde operamos.

- Promovemos las alianzas público-privadas como fórmula de transferencia tecnológica y de conocimiento, que ayuda a mejorar la calidad de vida de las comunidades y fortalece las capacidades de las instituciones públicas de cada país.

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

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

Excelencia

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

Innovación

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

Desarrollo del potencial humano

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

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

Nuestros principios alinean a nuestros trabajadores bajo unos mismos criterios éticos, que respetan su diversidad cultural y que promueven un comportamiento responsable.

Compromiso con la sociedad

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

Responsabilidad

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

Ética

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



Nuestros profesionales se encuentran distribuidos en nuestra sede central de Madrid y las oficinas operativas permanentes en España, EEUU, Francia, Finlandia, Haití, República Dominicana, Perú, Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Panamá, Nicaragua, Gabón, Angola, Ghana, Nigeria, Zambia, Camerún, Chad, Guinea Conakri, Níger, Kenia, China, Indonesia, Sri Lanka, Tailandia, Arabia Saudí, Kazajistán, Qatar.

3. *Nuestro equipo*

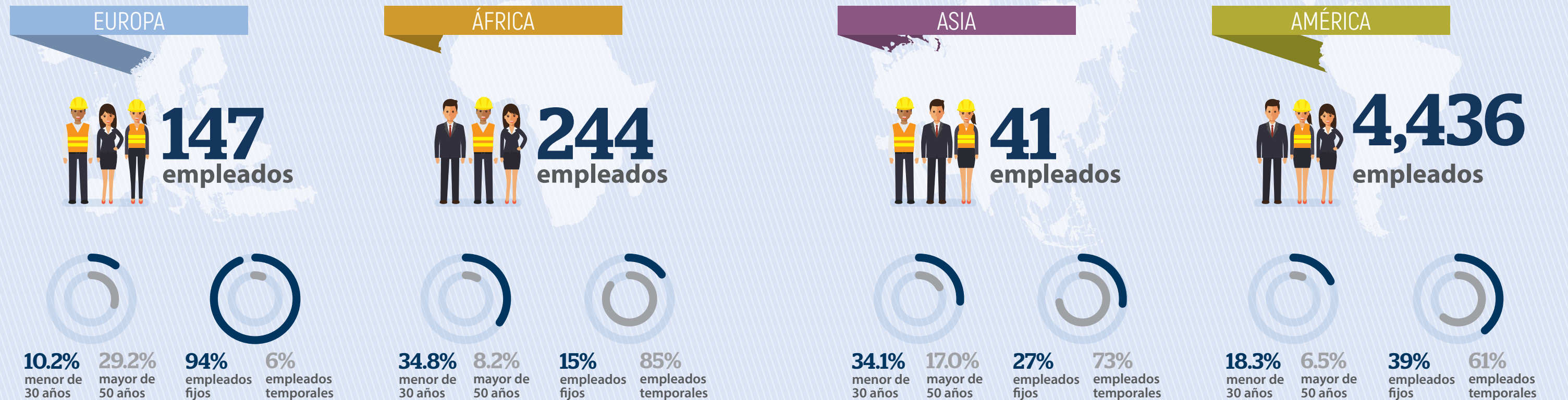
G4-10

Nuestro equipo es fundamental para el éxito de los proyectos. Contar con un equipo humano altamente cualificado y motivado para enfrentar positivamente los retos que nos plantea cada proyecto y ofrecer a cada empleado herramientas que les permitan desarrollar su potencial y garantizar su seguridad y salud, son los objetivos principales de la Gerencia de Recursos Humanos.

>> Nuestra diversidad G4-EC6 G4-LA12b G4-10

En Eurofinsa apostamos por la incorporación de profesionales de primer nivel en cualquier país donde opera. Desde el área de Recursos Humanos se impulsa la promoción y desarrollo interno de profesionales en todo el mundo. Velamos por el desarrollo profesional local e internacional y ponemos en marcha procesos de selección rigurosos que permiten captar los perfiles más alineados a los valores de calidad y trabajo en equipo.

La identificación de oportunidades formativas permite la elaboración de un plan de formación anual que se adelanta a las exigencias del mercado. El diseño de los planes de formación globales cubre aspectos técnicos, competenciales y, en especial, los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el cual permite disponer de la certificación OHSAS 18001.



Oportunidades de desarrollo profesional

Nuestro modelo de negocio nos ha permitido desarrollar proyectos en cuatro continentes. Esto nos ha dado la posibilidad de ofrecer a nuestros empleados oportunidades de desarrollo profesional dentro y fuera de sus países de origen, y trabajar en equipos multidisciplinarios y multiculturales. A lo largo de 2015 y 2016 hemos desplazado a 112 de nuestros profesionales a proyectos en países como Perú, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Nicaragua, Haití,

Qatar, Nigeria, Indonesia, Chad, Kenia, Ghana, Gabón, Angola, Camerún, Níger, Guinea Conakri, Zambia, Sri Lanka, Arabia Saudí y Tailandia, lo que nos ha proporcionado tanto a la empresa como a nuestros empleados, una experiencia única de aprendizaje técnico, integración sociocultural y fortalecimiento de las relaciones entre nuestros profesionales locales e internacionales.

Además, hemos realizado un curso sobre "Formación para la gestión y protección del personal expatriado" para poder desarrollar una buena política de movilidad internacional en aspectos importantes tanto a nivel personal, como salud y asistencia en viajes, jurídico-laboral y tributación, de nuestros expatriados.



4. *Nuestra política* *de responsabilidad social*

G4-56

En Eurofinsa invertimos en bienestar social en los países donde operamos. Nuestro enfoque se centra en el impacto sobre la calidad de vida de las personas, el desarrollo social y la mejora ambiental en las comunidades locales. En Eurofinsa estamos orgullosos de los efectos positivos que nuestros proyectos tienen en la sociedad.

>> Cómo nos relacionamos

La política de responsabilidad social gira en torno a 9 objetivos fundamentales:

1. Respetar la legalidad vigente en los países en los que operamos, adoptando, de forma complementaria, normas internacionales tales como las Convenciones de la OIT, allí donde no exista legislación que garantice la aplicación de nuestros principios y valores.
2. Adoptar prácticas de gobierno corporativo en línea con recomendaciones de buen gobierno reconocidas internacionalmente, y basadas en la transparencia y la confianza mutua con socios e inversores.
3. Apoyar el desarrollo de políticas y procedimientos para la gestión de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Además, proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro a nuestros colaboradores.
4. Respetar los derechos humanos y derechos laborales, tal como establece nuestro Código de Conducta.
5. Establecer relaciones transparentes con todos nuestros proveedores, fomentando la mejora de sus capacidades y su nivel de calidad y servicio. Además, nos comprometemos a transmitir nuestras políticas de responsabilidad social y

ambiental a lo largo de la cadena de valor, para potenciar su efecto multiplicador y el impacto positivo de nuestras operaciones, mediante un proceso de selección y contratación que prime su gestión responsable.

6. Promover una cultura de respeto al medio ambiente y la biodiversidad, minimizando el impacto ambiental de nuestra actividad en todas las fases de nuestros proyectos.
7. Rechazar la corrupción en cualquiera de sus formas, no permitiendo que la empresa y sus colaboradores puedan obtener de manera ilícita ventajas que no respeten las reglas de la transparencia y la libre competencia.
8. Potenciar el diálogo con los diferentes grupos de interés para lograr un equilibrio entre nuestros objetivos de negocio y las expectativas sociales, mediante una comunicación responsable con las comunidades locales y el resto de los grupos relacionados con nuestras actividades.
9. Proporcionar información relevante y veraz sobre las principales actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y de terceros que garanticen su fiabilidad.

>> Nuestros grupos de interés

Si bien en Eurofinsa hemos decidido priorizar nuestros esfuerzos sobre los grupos de interés directos, consideramos muy importante relacionarnos con otros grupos que también están involucrados en el desarrollo de nuestra actividad:



GRUPOS DE INTERÉS DIRECTOS

- 1 Empleados
- 2 Clientes y socios de negocio
- 3 Proveedores
- 4 Subcontratas
- 5 Medio ambiente
- 6 Comunidades

GRUPOS DE INTERÉS INDIRECTOS

- Entidades públicas
- Medios de comunicación
- Entidades académicas y de salud
- Asociaciones empresariales
- Entidades sin ánimo de lucro
- Sociedad civil



5. *Nuestro compromiso con el entorno*

Nuestro impacto social alcanza a numerosos grupos vulnerables en todo el mundo que se benefician de las acciones que realizamos con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

>> Acción social

Como parte de la gestión de nuestra responsabilidad social, realizamos actividades de acción social enfocadas en la promoción de la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, el fomento de la salud y la educación y, en general, la mejora del acceso a servicios que permitan el desarrollo del potencial de las personas y la mejora de su calidad de vida.

Además de la contratación de proveedores y empleados locales, realizamos contribuciones a entidades comprometidas con nuestros valores.



ESPAÑA

Discapacidad

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



PANAMÁ

Deporte e infancia

Se ha celebrado una nueva edición de la "Copa IBT Group", un torneo de fútbol organizado por Asociación Pro Rescate de la Niñez y la Juventud en el cual participan niños del barrio del Chorrillo y otros sectores de la ciudad de Panamá.

Con el patrocinio de dos de los equipos participantes, se busca incentivar en la niñez la práctica del deporte como hábito saludable.

COSTA RICA

Protección de la infancia

Eurofinsa ha colaborado con el Programa de Prevención del Abuso Sexual Infantil (PASI), en tres escuelas: Cedral, Concepción y El Carmen, situadas en el distrito de Quesada, Cantón San Carlos y provincia de Alajuela, que atienden a casi 900 niños en edades entre 5 y 11 años, procedentes en muchos casos de familias emigrantes y con alto nivel de vulnerabilidad. El programa incluye acciones orientadas a niños y educadores para prevenir los abusos a través de la mejora de la autoestima, la mejora de la calidad de vida de los niños y de su integridad emocional.



LATINOAMÉRICA

Colaboración con la Orden de Malta

Un año más, y desde el año 2006, Eurofinsa colabora con la obra social de la Orden de Malta, cuyos proyectos médicos, sociales y humanitarios, siguen creciendo en diferentes países de América Latina con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión y vulnerabilidad social.



PERÚ

**Discapacidad**

Comenzamos hace 2 años con la contratación de personas con discapacidad y/o movilidad reducida en las áreas de atención e informes de los complejos hospitalarios Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente, donde ofrecen información y orientación personal y telefónica a nuestros pacientes, en colaboración con la Fundación DKV, especializada en la integración laboral de personas con habilidades diferentes. En estos momentos la contratación se ha extendido también a otras áreas hospitalarias, y nuestro objetivo es seguir ampliando los perfiles profesionales, puestos y número de personas con discapacidad en nuestra plantilla.

**Sanidad**

A través de nuestros hospitales Guillermo Kaelin de la Fuente y Alberto Leopoldo Barton Thompson, promovemos periódicamente la participación de nuestros profesionales de salud en charlas de sensibilización, talleres de capacitación y campañas preventivas en temas de alta incidencia en la población: lactancia materna, salud renal, enfermedades crónicas, VIH, planificación familiar y tuberculosis, entre otros. Además, realizamos alianzas con instituciones públicas para promover campañas preventivas en problemáticas sociales que preocupan al Estado y que comparten nuestro compromiso con el bienestar de la comunidad:

- Campaña nacional contra el feminicidio “No te calles”, en colaboración con el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, al que asistieron 72 pacientes del hospital previamente identificados por el área social.
- Campaña nacional contra la violencia familiar “Basta de violencia”, en colaboración con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en el que participaron 114 pacientes, y cuyo objetivo es asesorar a la población por parte de las trabajadoras sociales del hospital sobre cómo actuar ante situaciones de violencia.

Enfermos de cáncer

Apoyamos al albergue Frieda Heller de la Fundación Peruana de Cáncer, que aloja a pacientes enfermos de cáncer con bajos recursos económicos y sus familias que

El respeto y diálogo con las comunidades, la inserción laboral de profesionales con discapacidad y la promoción de la salud y la educación son los cimientos de nuestra acción social.

residen en provincias durante el tiempo de su tratamiento en la ciudad de Lima, cubriendo los gastos anuales del albergue referidos a limpieza e higiene personal.

Educación

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

Medio ambiente

Desde principios de 2015, en el marco de nuestro compromiso con el medio ambiente, colaboramos con la ONG Ciudad Saludable para el reciclado de residuos sólidos recuperables generados en nuestros Complejos Hospitalarios, contribuyendo así con el programa de apoyo y capacitación a las familias de recicladores que viven en situación de exclusión en el país.

Relaciones comunitarias

Nuestra filial Hydrika ha firmado recientemente el Convenio de Apoyo Social con la Comunidad Campesina de Pallasca formada por 300 comuneros que viven a 3,131 msnm en la provincia de Ancash. Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo socioeconómico del área de influencia directa del proyecto de energía eléctrica Hydrika 6, en coherencia con nuestra política de responsabilidad social, basada en

una gestión de relaciones comunitarias que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de la población local.

Uno de los elementos principales de dicho convenio consiste en apoyar la mejora y rehabilitación del proyecto productivo de un aserradero, cuya propiedad pertenece a la comunidad. Dicho proyecto supondrá aumentar la productividad y comercialización de la madera de la que disponen. Para ello, hemos facilitado contactos con organismos públicos y privados, solicitando la asesoría para la reforestación y mejora de la maquinaria y las instalaciones.

Además, estamos trabajando con la comunidad de Pampas, donde se construirán 5 hidroeléctricas, para identificar las necesidades y escuchar las expectativas de la población, de modo que podamos firmar un convenio de apoyo social que permita garantizar una relación de beneficio mutuo.



6.

10



Nuestro Progreso respecto a los Principios del Pacto Mundial

Los diez Principios del Pacto Mundial están basados en declaraciones y convenciones universales aplicadas en cuatro áreas:



Derechos humanos

1° PRINCIPIO

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

2° PRINCIPIO

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de vulneración de los derechos humanos.



Normas laborales

3° PRINCIPIO

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

4° PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso realizado bajo coacción.

5° PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

6° PRINCIPIO

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



Medio ambiente

7° PRINCIPIO

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.

8° PRINCIPIO

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

9° PRINCIPIO

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



Anticorrupción

10° PRINCIPIO

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



Resumen ejecutivo

Eurofinsa S.A. se adhirió a la Red Española del Pacto Mundial en diciembre de 2013. El presente documento constituye el tercer Informe de Progreso que presenta la compañía tras su adhesión y abarca las actividades realizadas directamente por la empresa de septiembre de 2015 a agosto de 2016. El Informe de Progreso será público mediante los mecanismos propios del Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial. Asimismo, estará disponible en la web corporativa de Eurofinsa (www.eurofinsa.com), y será distribuido por vía electrónica y en papel a sus grupos de interés relevantes.



Derechos humanos

1° PRINCIPIO

Bajo nuestro **Plan de RSC** se realizaron **9 talleres** presenciales en **3 países** a **123 ejecutivos** y a **20 empleados** por un total de **242 hrs.** Se realizaron ejercicios prácticos sobre la aplicación del Código de Conducta y los principios del Pacto Mundial, resolviendo dilemas éticos relacionados con su trabajo.

Alcanzamos nuestro objetivo de dar a conocer nuestro Código de Conducta al 100% de los empleados en todos los países donde operamos, en español, inglés, francés y portugués.

Seguimos ampliando nuestro modelo de integración laboral, en colaboración con la Fundación DKV, en los centros de salud que gestionamos en Perú, aumentando la contratación de personas con habilidades diferentes.

2° PRINCIPIO

Eurofinsa dispone de un procedimiento de homologación de proveedores en el Área de Proyectos de Construcción como instrumento fundamental para asegurar el alineamiento de la cadena de suministro con los valores, políticas, procedimientos y estándares de la empresa. Durante 2015-16 **hemos homologado a 147 proveedores de origen español.**



Normas laborales

3° PRINCIPIO

Tras la fusión, hemos conseguido la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) en España, ampliando así el alcance del Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta de Ceinsa Contratas e Ingeniería S.A. a todas las sociedades fusionadas con Eurofinsa dentro de la geografía española. Dicho procedimiento recibe, documenta y da respuesta a las comunicaciones relativas a calidad, medio ambiente y seguridad y salud de los trabajadores, tanto internas como externas.

4° PRINCIPIO

Nuestro Código de Conducta, accesible a todos nuestros grupos de interés, prohíbe expresamente el trabajo forzado en cualquiera de sus formas. Todos nuestros empleados deben conocerlo y tendrán acceso a comunicarse con nosotros para elevar cualquier consulta al respecto.

5° PRINCIPIO

Aplicamos un Procedimiento de Compras y Subcontrataciones en España que determina la coordinación con nuestros contratistas, exigiendo la presentación de una fotocopia del documento nacional de identidad de cada trabajador para comprobar su edad.

A nivel internacional, nuestro Código de Conducta prohíbe la contratación de menores por parte de proveedores, contratistas y empresas colaboradoras.

6° PRINCIPIO

Contamos con **57 profesionales** con discapacidad en las áreas de Informes, Admisión, Enfermería, Atención Domiciliaria, Terapia Ocupacional y Seguridad en nuestros centros sanitarios en Perú, donde somos concesionarios.

Nuestra organización promociona la diversidad, y las mujeres equivalen al **53,2%** del total de empleados, es decir **2,588**. A nivel directivo, tenemos 17 mujeres, es decir, **41,4%** del total. El **61,4%** de ellas tienen un contrato fijo.

Apostamos por la formación como la mejor forma de desarrollar el potencial profesional. Hemos realizado **22,566 hrs. de formación** a nivel mundial.



Medio ambiente

7° PRINCIPIO

Hemos logrado incluir a todas las sociedades fusionadas en 2015 dentro de nuestro SIG en España.

A pesar del aumento en número de atenciones de nuestro negocio de concesiones sanitarias en el Perú, hemos disminuido el consumo de gas licuado en **22%** y agua en **1.5%** y estamos estudiando cómo mejorar nuestra eficiencia eléctrica.

8° PRINCIPIO

Hemos desarrollado el programa **online "Formación en Buenas Prácticas Ambientales"**, para fomentar una cultura de protección ambiental en el trabajo, incluyendo los 3 principios del Pacto Mundial que se refieren a prevención y responsabilidad ambiental, y al desarrollo y difusión de tecnologías limpias. El curso fue realizado por **109 empleados, de los que 11 son directivos.**

La recolección de cartón, papel y plástico duro en los hospitales Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente es realizada por Ciudad Saludable, ONG dedicada a mejorar la calidad de vida y la formalización de los recicladores peruanos. Hemos reciclado **66,235 kg** de cartón/papel, equivalentes a 673 árboles, y **6,668 kg** de plástico, cuyo ahorro equivale a 589,135 litros de agua y 37 ton de CO₂.

9° PRINCIPIO

Hemos recibido la Certificación I+D+i emitida por ENAC (Entidad Nacional de Certificación) en España por tres proyectos directamente relacionados con la ecoeficiencia energética y la protección frente al cambio climático y otros efectos que afectan a la salud de las personas y la sostenibilidad del planeta.



Anticorrupción

10° PRINCIPIO

El Código de Conducta permite a nuestros empleados consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno o apuntar comportamientos con riesgo. Permitimos así poner en conocimiento de la organización, de manera confidencial, conductas que vayan en contra de los principios y valores de nuestro Código. Dichas denuncias son evaluadas por el **Comité de Respuesta**, formado por ejecutivos de las áreas especializadas.





Derechos humanos

1º PRINCIPIO

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

Comportamiento ético

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

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

Recursos humanos

Nuestro equipo humano se caracteriza por valores como la tenacidad, valentía, compromiso y trabajo en equipo; lo que nos permite desarrollar proyectos complejos en diversos países, especialmente emergentes.

Desde el área corporativa de Recursos Humanos, velamos por desarrollar a los profesionales internacionalmente, facilitándoles oportunidades y formación.

El Área de Reclutamiento y Selección colabora directamente con el desarrollo y retención de talentos. La colaboración de ambas áreas permite identificar vacantes y dar prioridad a los perfiles internos. Las premisas de un proceso de selección son:

- Respetar la igualdad de oportunidades y rechazar cualquier actuación discriminatoria por razón de raza, color, edad, sexo, ideología, opiniones políticas,

nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, según lo establece el Código de Conducta.

- Respetar la legislación local e internacional en materia de no discriminación, motivando y capacitando a nuestro personal de selección para aplicar estos principios en todas sus actuaciones.
- Promocionar procesos de selección abiertos que incluyan a todas las personas que se ajusten al perfil profesional solicitado, sin exclusiones que limiten la oportunidad de participación de los candidatos a la selección.
- Aplicar en la selección criterios objetivos de méritos y capacidades, y garantizar un trato justo durante todo el proceso.

- Gestionar adecuadamente la confidencialidad de los datos personales de los candidatos así como de toda la información obtenida durante las entrevistas. Respetar la normativa sobre protección de datos en los términos previstos en la legislación.

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



Formación en ética y derechos humanos

G4-HR2, G4- 57, G4- 58, G4- SO4

Dentro de nuestros planes de formación interna, hemos dado continuidad al **Plan de Formación en Responsabilidad Social** que iniciamos por primera vez en el año 2015, y que ha continuado a lo largo de 2016.

Se realizaron 3 talleres presenciales en España, 6 en Perú y 1 en Panamá, donde miembros de la alta

dirección, mandos medios y empleados tanto del área administrativa como de los proyectos en campo, compartieron sus experiencias y participaron en ejercicios prácticos sobre la aplicación del Código de Conducta de la empresa y los principios del Pacto Mundial, en base a la resolución de dilemas éticos relacionados con su trabajo.

Contenido de los talleres de RSC

| TEMAS | CONTENIDO | RESULTADOS |
|---|--|--|
| MÓDULO I La Responsabilidad Social Corporativa en Eurofinsa | I. Definición de RSC II. Descripción de las funciones del Área de RSC III. Actividades que realiza el Área IV. La acción social del Grupo Eurofinsa en el mundo | Los asistentes entienden el marco actual de la empresa, sus prioridades y objetivos y el esfuerzo que la empresa hace para comprometerse con el entorno social en los países donde opera. |
| MÓDULO II El Código de Conducta y el Comité de Respuesta | I. Qué es un Código de Conducta y para qué sirve. II. Contenido del Código de Conducta de Eurofinsa. III. Casos prácticos de aplicación. IV. El Comité de Respuesta | Los participantes son conscientes de que existe un instrumento que regula y define responsabilidades en cuanto a las relaciones entre nuestros empleados y ejecutivos y respecto a clientes, proveedores y entidades públicas, entre otros. Se logra además tomar conciencia de las consecuencias de incumplir dicho Código. Además, sabrán cómo informar a la empresa sobre situaciones que pongan en riesgo su cumplimiento así como la reputación de la empresa. |
| MÓDULO III El Manual de RSC de Eurofinsa | I. Objetivos del Manual II. Contenido | Se presentará el Manual de RSC, que define nuestro compromiso con los principios éticos y de respeto a las personas, a la sociedad y al medio ambiente a la vez que establece unas directrices de gestión que complementan los objetivos, políticas y valores corporativos establecidos en el Código de Conducta. Se explicarán los criterios de inversión social de la empresa así como las últimas acciones sociales realizadas en los diferentes países donde se opera. |
| MÓDULO IV Sistema de reporte de RSC en base a indicadores GRI | I. ¿Se puede medir la RSC? II. Cómo se mide III. Para qué se mide IV. Plantillas de indicadores | Se expone a los empleados cómo se mide la RSC, cuáles son los objetivos de esa métrica y cómo nos permite la información establecer objetivos de mejora, compararnos con otras empresas e industrias y ser más eficaces en la gestión de los impactos sociales y ambientales de nuestra actividad. |
| MÓDULO V | Casos prácticos de gestión de relaciones comunitarias para la obtención de la Licencia Social en proyectos de construcción en países emergentes | Se contrastará la teoría sobre RSC con la realidad a la que se enfrenta nuestro personal de campo a la hora de gestionar un proyecto de construcción y los retos de trabajar en geografías con situaciones socioeconómicas complejas. |
| DUDAS Y PREGUNTAS | | Se da oportunidad de hacer preguntas finales para aclarar dudas y se facilitan los datos del Área de RSC para mantener el contacto. |

G4- 57, G4- 58

En todas las actividades formativas relacionadas con responsabilidad social, se realiza un recordatorio sobre el **Comité de Respuesta**, como canal de comunicación entre la empresa y sus empleados, para recibir sus consultas en relación a cualquier situación de potencial incumplimiento de los requerimientos del Código de Conducta, entre ellos, los relativos a los derechos humanos, tanto en las relaciones entre los empleados y ejecutivos, como respecto a ellos y los proveedores, entidades públicas, clientes y cualquier otro grupo de interés que esté involucrado directa o indirectamente en el desarrollo de nuestro negocio.



Políticas activas a favor de los derechos humanos

Hemos concluido nuestro objetivo de dar a conocer nuestro Código de Conducta al 100% de los empleados en todos los países donde operamos, en español, inglés, francés y portugués.

Finalmente, seguimos trabajando para ampliar nuestro modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, en colaboración con la Fundación DKV, en los centros de salud que gestionamos en Perú.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 1

- Continuar monitoreando la entrega y conocimiento del Código de Conducta por parte del 100% de los empleados y, en especial, los nuevos colaboradores.
- Seguir actualizando y ampliando el Programa de Formación en Responsabilidad Social dentro de los programas de formación de corporativos, incluyendo un módulo específico sobre derechos humanos.
- Continuar garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables para nuestros empleados, poniendo especial énfasis en el seguimiento de las condiciones de trabajo en los proyectos realizados en países con menores estándares de seguridad y salud laboral.

2°
PRINCIPIO

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

Compromiso de la Dirección

El respeto a los derechos humanos es un compromiso adoptado por la Dirección de Eurofinsa, quien ha firmado una declaración donde indica que en nuestra organización, todos, independientemente de su responsabilidad, posición y ubicación física dentro de la organización, hemos de regir nuestra actividad profesional por altas pautas éticas y de responsabilidad e integridad. Además, indicamos que somos conscientes de que la cadena de suministro es clave para que nuestros compromisos de sostenibilidad sean efectivos y visibles. Por ello, estamos comprometidos a que los principios y pautas en esta materia sean conocidos y cumplidos también por nuestros proveedores, contratistas y colaboradores en general.

Para ello, seguimos trabajando en incluir el Código de Conducta y su aceptación por parte de los proveedores en todos sus contratos, con el fin de asegurar el respeto a los mismos principios tanto a nivel nacional como internacional.

Evaluación de proveedores e indicadores

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

Actualmente, nuestro procedimiento de homologación de proveedores, tiene como alcance los proveedores de origen español. Los resultados obtenidos tras dicha homologación han sido:

G4- HR10, G4- HR11

Número de evaluaciones de proveedores

| RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN | 2015 | 2016 (01/01-31/08) |
|-----------------------------|------|--------------------|
| Aceptados | 106 | 36 |
| En revisión más estricta | 4 | 1 |
| No aceptados | 0 | 0 |

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 2

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

Nos hemos comprometido a regir nuestra actividad profesional bajo los más altos estándares éticos, de responsabilidad e integridad respecto a nuestros empleados, proveedores y contratistas.





Normas laborales

3° PRINCIPIO

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

El respeto a los derechos laborales

Las relaciones entre Eurofinsa y nuestros empleados están basadas en el cumplimiento de la legislación vigente en cada país y los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral.

Garantizamos los derechos de los trabajadores en todos los países donde operamos, tanto los individuales como los de carácter colectivo, tales como la libertad de asociación y la negociación.

Canal de comunicación sobre vulneración del código de conducta

G4- HR4

No admitimos prácticas contrarias al respeto de los derechos laborales dentro de nuestra organización por parte de nuestros proveedores, contratistas o, en general, empresas colaboradoras. Este compromiso se refleja específicamente en el Código de Conducta que rige nuestras

actuaciones, que incluye una dirección de correo electrónico como canal de comunicación para transmitir cualquier preocupación o sugerencia de nuestros empleados, y cuyo tratamiento se realiza de manera confidencial por parte del **Comité de Respuesta**.

La comunicación en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Eurofinsa G4-LA4

Gracias al proceso de integración realizado en noviembre de 2015, hemos pasado con éxito el proceso de certificación de nuestro sistema integrado de gestión en España, lo que nos ha permitido ampliar el alcance del Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta de Ceinsa Contratas e Ingeniería S.A. a todas las sociedades fusionadas con Eurofinsa dentro de la geografía española. Dicho procedimiento recibe, documenta y da respuesta a las comunicaciones relativas a calidad, medio ambiente y seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

El registro de la entrega de dicha información se realiza en los formatos del SIG disponibles tanto en obra como en oficina.

La participación y consulta en materia preventiva se lleva a cabo a través del Responsable de Procesos,

el cual actúa como interlocutor entre la empresa y los trabajadores en esta materia.

Las vías de comunicación habilitadas para este tipo de información son las mismas que para el resto de cuestiones, es decir, correos electrónicos o el servidor común de Eurofinsa.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 3

- En 2017 tenemos como objetivo realizar **evaluaciones de desempeño** sobre los empleados en Perú, donde se concentra casi el **72%** de nuestra plantilla a nivel mundial. Asimismo, hemos proyectado la realización de **encuestas de clima laboral** entre el total de dichos empleados, lo que supone una muestra de **3,487** trabajadores que nos dará una información muy importante para establecer acciones de mejora de nuestra gestión del recurso humano, esencial para nuestra empresa.

4° PRINCIPIO

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

G4- HR6

El riesgo de incumplimiento del compromiso con la eliminación del trabajo forzoso es bajo en los países que pertenecen a la OCDE, dado que poseen un marco legal riguroso en lo que se refiere a la protección de los derechos laborales. Tal es el ejemplo de España, donde se sitúa nuestra sede central.

Sin embargo, dada la naturaleza de nuestros proyectos, enfocados a desarrollar proyectos de construcción de infraestructuras y gestión de las mismas, que son esenciales para la calidad de vida y seguridad de los ciudadanos, nuestra actividad ha ido creciendo en países emergentes, donde aún existen situaciones de vulnerabilidad de derechos fundamentales, y por tanto somos conscientes de que debemos gestionar ese riesgo en base al principio de prevención, comunicación, formación de nuestros trabajadores y toma de decisiones inmediatas en caso de detectar algún incumplimiento.

Nuestro Código de Conducta, dado a conocer tanto a nuestros empleados como proveedores, vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y no admite, bajo ninguna circunstancia, trabajo infantil ni forma alguna de trabajo forzoso.

Durante 2015 y 2016, hemos revisado la implantación de nuestro Código de Conducta, asegurando que todos nuestros empleados lo reciban y tengan acceso a comunicarse con nosotros a través del canal establecido en el mismo, para elevar cualquier duda o consulta respecto a su uso y poder denunciar cualquier inobservancia del mismo. Asimismo, dicho Código se encuentra accesible a todos nuestros grupos de interés a través de nuestra página web.

Para reforzar el conocimiento y capacidad de actuación de nuestros colaboradores, hemos realizado el Plan de Formación en Responsabilidad Social 2015-2016.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 4

- Continuar velando por el cumplimiento de los convenios internacionales de la organización del trabajo en relación al trabajo forzoso, así como la legislación y normativa nacional al respecto, prevaleciendo siempre el estándar más exigente.

5° PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

G4- HR5

El empleo infantil no constituye ningún riesgo en las oficinas centrales de Eurofinsa ni en las oficinas comerciales y de representación. No tenemos menores de 18 años en nuestra plantilla, incluso en aquellos países donde la legislación local permite el trabajo desde los 15 años. Sin embargo, somos conscientes de la posibilidad de que ocurra algún caso a nivel de proveedores y subcontratistas dada la diversidad cultural y geográfica de nuestros proyectos.

Para prevenir tales situaciones, el Procedimiento de realización de Compras y Subcontrataciones de Eurofinsa en España determina que los administrativos de cada obra se encargan de enviar la comunicación a los subcontratistas para formalizar la coordinación de la actividad empresarial antes de su entrada en obra. Entre otros documentos, se exige la presentación de una fotocopia del documento nacional de identidad de cada trabajador, para comprobar su edad.

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

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

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 5

- Seguir velando por el cumplimiento del Código de Conducta, que prohíbe expresamente la contratación de menores, por parte de nuestra empresa así como trasladar dicho requisito a nuestros proveedores y contratistas a través de nuestros contratos.

6°
PRINCIPIO

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

Nuestro Código de Conducta establece con claridad que no toleramos la discriminación en ninguna de sus formas: por género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra característica que pudiera originarla.

Tenemos un compromiso muy especial con la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad, en especial en países donde dicha integración no es una práctica muy extendida en el sector privado. En este sentido, estamos muy orgullosos del trabajo que están realizando nuestros **57 profesionales** con habilidades diferentes en las áreas de Informes, Admisión, Enfermería, Atención

Domiciliaria, Terapia Ocupacional y Seguridad en nuestros centros sanitarios en Perú.

En el conjunto de la empresa, las mujeres suponen el **53,2%** del total de empleados, es decir **2,588**. A nivel directivo, tenemos un total de 17 mujeres, lo que supone el **41,4%** del total. Cabe destacar que el **61,4%** de nuestras empleadas tienen un contrato fijo.

En Eurofinsa creemos firmemente que la formación es la mejor forma de desarrollar el potencial humano de sus colaboradores y poder dotarles de las mismas oportunidades de promoción profesional. Así, hemos realizado **22,566** horas de formación a nivel mundial, repartidas en las siguientes temáticas:

| PAÍS | SEGURIDAD Y SALUD | MEDIO AMBIENTE | RSC | IDIOMAS | INFORMÁTICA | GESTIÓN DE EXPATRIADO | GESTIÓN ASISTENCIAL SANITARIA | HABILIDADES PERSONALES | OTROS |
|----------------------|-------------------|----------------|-----|---------|-------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|-------|
| Ecuador | 23 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Panamá | 252 | 100 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 210 |
| Miami | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| España | 280 | 850 | 40 | 3,354 | 1,193 | 40 | 0 | 0 | 0 |
| Perú | 3,474 | 745 | 188 | 0 | 468 | 0 | 12,316 | 339 | 0 |
| República Dominicana | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 |
| TOTAL | | | | | | | 22,566 | | |



Objetivos de mejora de aplicación del Principio 6

- Realizar un plan de Responsabilidad Social anual con objetivos específicos enfocados en generar un impacto social positivo en nuestros empleados y las comunidades del entorno de nuestros proyectos.
- Continuar apoyando la contratación de personal con discapacidad, en especial en países donde existen pronunciadas dificultades para su inserción laboral.

No toleramos la discriminación por género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, o cualquier otra característica personal.



Medio ambiente

7º PRINCIPIO

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

Con fecha 5 de noviembre de 2015, nuestra sociedad Eurofinsa S.A. acordó su fusión con Ceddex Construcciones Ingeniería y Proyectos S.A., Teknorail Systems S.A., Ceinsa Contratas e Ingeniería S.A., Seta Proyectos Internacionales S.L., Empresa Mercantil

Exportadora S.A., Ceinsa Desarrollos y Proyectos S.L. y Ceinsa Contratas e Ingeniería Inmobiliaria S.L. Tras dicha fusión, hemos logrado incluir a todas las sociedades fusionadas dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) en España.



Buscamos alcanzar los más altos estándares a partir de la gestión responsable de todos nuestros procesos, sobretodo los relacionados con la seguridad y salud de nuestros trabajadores, el servicio ofrecido a nuestros clientes y nuestro impacto ambiental.



G4-EN6

| EMPRESAS | NORMAS CERTIFICADAS | EMPRESA CERTIFICADORA OFICIAL | ALCANCE PAIS | ALCANCE - ACTIVIDAD | FECHAS | |
|----------------|---------------------|-------------------------------|--------------|---|----------|------------|
| | | | | | EMISIÓN | EXPIRACIÓN |
| | ISO 9001:2008 | | | | | 14.09.2018 |
| EUROFINSA S.A. | ISO 14001:2004 | AENOR | España | La construcción de los siguientes tipos de obra: movimientos de tierras y perforaciones; puentes, viaductos y grandes estructuras; edificaciones, hidráulicas; viales, pistas, transporte de productos petrolíferos y gaseosos; estaciones de tratamiento de aguas; instalaciones eléctricas y mecánicas; sondeos, inyecciones y pilotajes, pinturas y metalizaciones, jardinería y plantaciones. | 28.05.16 | 14.09.2018 |
| | OHSAS 18001:2007 | | | | | 28.05.2019 |

La construcción y equipamiento de los complejos hospitalarios Alberto Barton y Guillermo Kaelin, requirieron una inversión de en torno a USD50 millones, que fueron financiados por Eurofinsa en 2014. Ambos complejos están gestionados desde entonces bajo la modalidad de Asociación Público Privada (APP), lo que permite al Estado de Perú mejorar sus infraestructuras y servicios de salud en una iniciativa que es pionera en Latinoamérica.

Dentro de la gestión de los servicios de salud incluimos un constante trabajo de optimización en el uso de recursos naturales y el procesamiento responsable de los residuos que generan. Dentro del plan de gestión de residuos hospitalarios, tenemos en cuenta la gestión interna de los residuos, es decir, la clasificación desde el punto de generación, su ciclo interno de recogida, su almacenamiento provisional y almacenamiento final en un lugar específicamente diseñado dentro de nuestras instalaciones.

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

El uso de recursos naturales como agua, electricidad y derivados del petróleo, son inevitables en la gestión de centros sanitarios. Sin embargo, evaluamos regularmente oportunidades para disminuir el consumo, con el fin de minimizar nuestro impacto ambiental.

Los principales indicadores de consumo de nuestros centros sanitarios en Perú en el período septiembre 2015- agosto 2016 han sido:

G4- EN3, G4- EN8

Principales indicadores de consumo de recursos en centros sanitarios del Perú

| RECURSOS CONSUMIDOS | SEPT14-AGO15 | SEPT15-AGO16 | EVOLUCIÓN |
|------------------------|--------------|--------------|-----------|
| ELECTRICIDAD | | | |
| Energía Activa (Kw.h) | 11'338,884 | 11'391,748 | 0.47% |
| DERIVADOS DEL PETRÓLEO | | | |
| Diésel (Gln) | 68,800 | 71,000 | 3.20% |
| GLP (Gln) | 8,800 | 6,850 | -22.16% |
| AGUA (m³) | | | |
| Agua | 99,755 | 98,183 | -1.58% |

No hemos recibido ninguna multa durante el tiempo de alcance del presente informe, relacionada con el incumplimiento de legislación o normativa ambientales.

Nuestro plan de gestión de residuos hospitalarios toma en cuenta tanto la gestión interna como externa, cubriendo todo el ciclo desde su generación hasta su disposición.



Objetivos de mejora de aplicación del Principio 7

- Seguir trabajando para garantizar el estricto cumplimiento de la legislación ambiental en todos los países donde operamos.
- Seguir realizando campañas de concienciación entre nuestro personal y colaboradores externos, que permitan alcanzar una mayor eficiencia energética y de uso de agua, una mejor segregación de materiales y un mayor volumen de reciclaje en los centros sanitarios que gestionamos. Además, promover y aumentar el alcance del uso de documentos virtuales.
- Obtener la certificación ISO9001 para los servicios de esterilización, logística, farmacia y compras de los dos centros hospitalarios que gestionamos en Perú.
- Ampliar el alcance geográfico de alguna de nuestras certificaciones.

8°

PRINCIPIO

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

Durante 2015 hemos desarrollado el programa “**Formación en Buenas Prácticas Ambientales**”, con el objetivo de fomentar y promocionar una cultura de la protección ambiental dentro del ámbito del trabajo, que incluye conceptos esenciales sobre desarrollo sostenible, normativa legal ambiental, buenas prácticas y sistemas de gestión ambiental, en el que además hemos incluido un módulo específico para explicar a nuestros empleados el contenido e importancia de los 3 principios del Pacto Mundial que se refieren a prevención y responsabilidad ambiental, y al desarrollo y difusión de tecnologías limpias. El formato del curso ha sido online y fue realizado por **109 empleados, de los cuales 11 son miembros de la dirección** de Eurofinsa.

| MATERIALES RECICLADOS EN HOSPITALES Y POLICLÍNICOS DE LIMA | 2015 | 2016 | EVOLUCIÓN |
|--|--------|--------|-----------|
| Cartón y papel | 39,546 | 66,235 | 67.49% |
| Plástico duro | 8,338 | 6,668 | -20.03% |

Los hospitales que gestionamos, Alberto Leopoldo Barton Thompson y Guillermo Kaelin de la Fuente colaboran con Ciudad Saludable, asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es construir ciudades saludables inclusivas que permitan la igualdad de oportunidades. Para ello, hemos construido un nuevo modelo de gestión ambiental de residuos sólidos que mejora la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo de los recicladores en Perú. El acuerdo consiste en la donación de todo el papel, cartón y plástico dispuesto a la asociación para su recogida, reciclaje y comercialización que permiten financiar las actividades de sus programas sociales.

G4- EN27, G4- EN28

Hemos trabajado para mejorar las políticas de compras y stock, aumentado la cantidad de papel y cartón que se disponen en los puntos de acopio. El cartón y papel reciclado entre 2015 y 2016 equivale a la tala de 673 árboles, mientras que el plástico ha ahorrado 589,135 litros de agua y 37 toneladas de CO₂.

Los residuos hospitalarios generados en el período septiembre 2015- agosto 2016 han sido:

G4- EN23

| RESIDUOS GENERADOS EN HOSPITALES Y POLICLÍNICOS DE LIMA | SEPT14-AGO15 | SEPT15-AGO16 | EVOLUCIÓN |
|---|--------------|--------------|-----------|
| TIPO DE RESIDUO (KG) | | | |
| Bio-contaminados | 461,485 | 590,986 | 28.06% |
| Especiales | 6,724 | 12,836 | 90.89% |
| Caja contenedoras de desechos punzocortantes | 14,685 | 24,214 | 30.05% |
| Desechos punzocortantes | 17,091 | 22,798 | 33.39% |
| Comunes | 226,665 | 372,485 | 64.33% |

Desde mayo de 2016 hemos mejorado la segregación del cartón lo que ha disminuido su generación. El aumento de los residuos biocontaminados y especiales se ha debido al incremento del número de atenciones a los pacientes. Por otro lado, la adecuación para dar cumplimiento de la Norma Técnica de Manejo de Residuos Sólidos ha provocado el aumento de la cantidad de cajas punzo cortantes.

Todas las categorías de residuos han aumentado debido al incremento en la capacidad de atención de los centros sanitarios y la mayor cantidad de servicios prestados.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 8

Desarrollar la campaña de buenas prácticas #oficinaamigable, como una iniciativa conjunta de varias áreas de gestión de los centros sanitarios en concesión, con la finalidad de marcar objetivos cualitativos y cuantitativos a nuestro personal, reconociendo las mejores prácticas e incentivando el ahorro de luz, agua, papel e insumos sanitarios.

9° PRINCIPIO

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

Entre agosto y diciembre de 2015 hemos recibido la Certificación I+D+i emitida por ENAC (Entidad Nacional de Certificación) en España por tres proyectos directamente relacionados con la ecoeficiencia energética y la protección frente al cambio climático y otros efectos ambientales que afectan a la salud y seguridad de las personas y a la sostenibilidad del planeta.

QATAR: diseño y ejecución de cubiertas singulares con geometría curva no desarrollable

Hemos diseñado un sistema constructivo para cubiertas con superficie no desarrollable maximizando su eficacia, ligereza y eficiencia, de modo que se mitiguen los efectos meteorológicos sobre edificaciones en lugares con climas extremos que permitan desarrollar los sistemas paliativos necesarios.

PERÚ: diseño de presas construidas a elevadas altitudes y fenómenos meteorológicos críticos

Hemos diseñado y calculado una novedosa solución constructiva de recrecimiento de una presa, situada en una zona a gran altitud sobre el nivel del mar y con inevitable presencia de fenómenos meteorológicos adversos. Así, se pretende atender la necesidad de incrementar los rendimientos de la producción agrícola y pecuaria para favorecer la mejora de



las condiciones socioeconómicas de la población en dicha región y permitir el riego de 450 Ha, con un incremento de 350 Ha sobre la superficie de regadío actual.

Investigación sobre el diseño estructural de recintos subterráneos de alta resistencia a explosiones

Hemos realizado en España un estudio y diseño de estructuras subterráneas resistentes a explosiones, que permiten mantener su integridad en zonas subterráneas, asegurando la protección de los trabajadores bajo todo tipo de condiciones ambientales y tipos de terreno. Dicho estudio ha supuesto un desarrollo de cálculos teóricos que supone una innovación tecnológica para la mejora de la seguridad en el trabajo en diferentes situaciones derivadas de los cambios climatológicos.

Planteamos soluciones ecoeficientes para optimizar nuestros proyectos, de modo que se minimice el impacto ambiental que pudieran generar.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 9

- Continuar desarrollando proyectos de I+D+i que aporten nuevas soluciones técnicas para la creación de infraestructura compatible con la protección del entorno natural y sus recursos en base a tecnología eco-eficiente, sostenible y asequible para los países emergentes.
- Realizar proyectos de construcción y equipamiento relacionados con la promoción y uso de tecnologías limpias y energías renovables.
- Implantar y certificar un Sistema de Gestión de Energía, según la norma ISO 50001 en nuestras oficinas centrales de Madrid y en los centros temporales donde desarrollemos obras dentro del territorio nacional. La ISO 50001 es una norma internacional estándar que pretende ayudar a mejorar el rendimiento y la eficiencia energética contribuyendo a minimizar la emisión de gases de efecto invernadero.
- Introducir mejoras tecnológicas en el sistema de reciclaje establecido en los centros sanitarios gestionados por IBT en Perú, en particular, maquinaria para la compactación de papel y cartón que mejore la huella de carbono del ciclo de recogida y tratamiento.



Anticorrupción

10° PRINCIPIO

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

G4- HR11, G4- 57, G4- 58, G4- SO4

Contamos con un procedimiento que permite a todos nuestros empleados consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno con los que contamos en las áreas contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas en las que exista un riesgo relevante de conductas irregulares. El canal de comunicación proporciona la dirección de correo electrónico: codigodeconducta@eurofinsa.com y también una dirección de correo ordinario.

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

Dichas denuncias son evaluadas por el **Comité de Respuesta**, formado por ejecutivos de las áreas especializadas. Si el **Comité de Respuesta** considerara que los comportamientos comunicados pudieran

constituir "irregularidades de potencial trascendencia, especialmente de naturaleza financiera y contable", podría decidir su traslado al órgano de administración de la empresa, para que sea éste quien toma la decisión final sobre su resolución.

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

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

Nuestro Código de Conducta prohíbe expresamente los pagos, obsequios o atenciones indebidas a cualquier persona o entidad con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o

ventajas, así como la recepción de los mismos por parte de nuestros empleados, en especial, aquellos que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos. Además, establece otras situaciones de riesgo como conflictos de interés, actividades que supongan competencia desleal, conductas engañosas o fraudulentas, blanqueo de capitales y relaciones comerciales con países penalizados por algunos gobiernos.

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

Durante el período 2015-2016 hemos concluido nuestro objetivo de dar a conocer el Código de Conducta al 100% de empleados y 90% proveedores.

Mecanismos de prevención

Desde 2013, nuestra sociedad Eurofinsa S.A., integrada por todas sus sociedades participadas¹, dispone de un Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos cuya finalidad, de acuerdo al Código Penal español, es establecer un sistema de prevención de delitos a través

de actuaciones y controles a implantar por parte de la empresa, de forma que el riesgo de comisión se reduzca y en todo caso de adopten las medidas necesarias de colaboración con las autoridades competentes, así como para mitigar posibles perjuicios.

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

Nuestro Código de Conducta sintetiza las pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de todo nuestro equipo humano.

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

Compras

Tras la fusión, hemos ampliado el procedimiento de Realización de las Compras y Subcontrataciones a la nueva estructura, incluyendo todas nuestras compras realizadas desde España. Dicho procedimiento, que está en proceso de implementación, establece la obligatoriedad de evaluar las necesidades de compra y definir las especificaciones para una petición de oferta que nos permita realizar un comparativo, que asegure que las compras cumplen los requisitos de calidad, económicos, de seguridad y salud, y medio ambiente. Una vez aprobada la selección del proveedor, remitimos el cuadro comparativo y el contrato al Director General para su corrección o aprobación.

Formación sobre la lucha contra la corrupción

Dentro del Plan de Formación en Responsabilidad Social 2016, hemos incluido la explicación del contenido y uso del Código de Conducta y las funciones del Comité de Respuesta, en base a casos prácticos para su aplicación en el entorno de trabajo.

Contribuciones políticas

G4-SO6

Nuestro modelo de negocio se desarrolla sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellos países y comunidades en donde desarrollamos nuestras actividades y no realizamos contribuciones políticas.

Objetivos de mejora de aplicación del Principio 10

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



» Tabla de indicadores GRI relacionados con los Principios del Pacto Mundial

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

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

» Derechos humanos

| | Página | Comentario |
|---|--------|---|
| PRINCIPIO 1 | | |
| Inversión | | |
| G4-HR2: Horas totales de formación de los empleados sobre las políticas de derechos humanos o procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, que incluya el porcentaje de empleados capacitados | 38 | |
| Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos | | |
| G4-HR8: Derechos de las poblaciones indígenas | | No ha habido incidentes relacionados con los derechos de las poblaciones indígenas. |
| G4-HR12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación | | La organización no ha recibido ninguna reclamación con respecto a derechos humanos mediante mecanismos formales. |
| Comunidades locales | | |
| G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales | | Todos nuestros proyectos respetan la legislación nacional, que incluye la realización de evaluaciones o estudios de impacto ambiental que tienen en consideración los perjuicios que se pudieran provocar a la población. Como proveedor de infraestructura, la población local es beneficiada por nuestros proyectos, en especial los de sector salud. |
| PRINCIPIO 2 | | |
| Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos | | |
| G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados en función de criterios relativos a los derechos humanos | 40 | |
| G4-HR11: Impactos significativos, negativos, potenciales y actuales en materia de derechos humanos, en la cadena de suministro y medidas adoptadas | 40 | No hemos detectado ningún impacto negativo sobre los derechos humanos de nuestros proveedores debido a nuestra actividad. |

>> Normas laborales

| | Página | Comentario |
|--|--------|---|
| PRINCIPIO 3 | | |
| Libertad de asociación y negociación colectiva | | |
| G4-HR4: Identificación de centros y proveedores significativos en los que el derecho de ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden infringirse o correr riesgos importantes y medidas adoptadas para apoyar estos derechos | 42 | No hemos recibido ninguna comunicación formal que constate que nuestros proveedores infrinjan la libertad de asociación de sus trabajadores. Eurofinsa respeta el derecho de acogerse a convenios colectivos. |
| Relaciones entre los trabajadores y la dirección | | |
| G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso con respecto a los cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos | 42 | El “Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta de los trabajadores” incluye la consulta, con la debida antelación, de la planificación y organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, pero no establece el plazo mínimo. |
| PRINCIPIO 4 | | |
| Trabajo forzoso u obligatorio | | |
| G4-HR6: Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso | 44 | Todos nuestros empleados suscriben libremente un contrato de trabajo y reciben una compensación económica por su trabajo acorde con la legislación laboral nacional. No hemos detectado ningún caso de que nuestros proveedores utilicen regímenes de trabajo forzoso o en esclavitud, y son informados de su prohibición a través del Código de Conducta. |
| PRINCIPIO 5 | | |
| Trabajo infantil | | |
| G4-HR5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la erradicación de la explotación infantil | 45 | No hemos detectado ningún caso de que nuestros proveedores utilicen mano de obra infantil, y son informados de nuestra prohibición a tal práctica a través del Código de Conducta. |
| PRINCIPIO 6 | | |
| Inversión | | |
| G4-10: a) Indicar el número total de empleados por contrato laboral y sexo. b) Indicar el número total de empleados fijos por tipo de empleo y sexo. c) Indicar el tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y género. d) Indicar el tamaño de la plantilla por región y sexo. e) Indicar si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. | 20, 21 | No hay una parte sustancial del trabajo realizada por trabajadores por cuenta propia. Por la naturaleza de los proyectos de construcción, sí existe un número variable de trabajadores de contratistas en obra. |
| Presencia en el mercado | | |
| G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas. | 20, 21 | El porcentaje de directivos procedentes de otro país distinto al de la actividad es muy minoritario. |
| No discriminación | | |
| G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | | No se han identificado incidentes de discriminación |
| Diversidad | | |
| G4- LA12.b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional, sexo, edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; grupos minoritarios; y otros indicadores de diversidad, si procede. | 20, 21 | |

>> Medio ambiente

| | Página | Comentario |
|--|--------|---|
| PRINCIPIO 7 | | |
| Energía | | |
| G4- EN1: Materiales usados por peso y volumen. | | No disponemos de datos consolidados a nivel global. |
| G4-EN3: Consumo energético dentro de la organización. | 50 | No disponemos de datos consolidados a nivel global. Dado que trabajamos por proyectos, la cantidad de agua captada para su ejecución varía significativamente. Adjuntamos los datos a nivel de la gestión de centros sanitarios, que suponen el mayor consumo energético y de agua de todos los proyectos realizados entre 2015 y 2016. |
| G4-EN8: Captación total de agua según la fuente. | | |
| Emisiones | | |
| G4-EN15 al G4-EN20: Emisiones de gases de efecto invernadero y sustancias que agotan el ozono. | | No disponemos de datos sobre emisiones de gases efecto invernadero. |
| Materiales | | |
| G4-EN1: Materiales utilizados por peso y volumen | | No disponemos de datos consolidados a nivel global. |
| PRINCIPIO 8 | | |
| Energía | | |
| G4-EN6: Reducción del consumo energético | 49 | La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental integrado que se aplica dentro de las obras de las empresas dentro del alcance de la certificación. En todas las obras, se realiza una planificación previa para minimizar o eliminar todos los impactos negativos medioambientales |
| G4-EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua | | No se han registrado afectaciones significativas a las fuentes de agua en ninguno de nuestros proyectos durante el período 2015-2016. |
| Biodiversidad | | |
| G4-EN11: Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad | | |
| G4-EN12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios | | |
| G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados | | |
| G4-EN14: Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones | | En los estudios de impacto ambiental que se realizan previos a cada proyecto, no hemos identificado ningún área protegida o de alta biodiversidad. Dichos estudios contemplan la mitigación de cualquier potencial impacto negativo para el entorno natural y las especies que lo habitan. |

| | Página | Comentario |
|--|--------|---|
| Efluentes y residuos | | |
| G4-EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento | 53 | |
| G4-EN24: Número y volumen totales de los derrames significativos | | No se ha producido ningún derrame significativo en el transcurso de nuestras actividades. |
| Productos y servicios | | |
| G4-EN27: Grado de mitigación del impacto mediambiental de los productos y servicios | 52 | |
| G4-EN28: Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos | 52 | |
| Cumplimiento | | |
| G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental | | No hemos recibido ninguna multa ambiental. |
| Transporte | | |
| G4-EN30: Impactos medioambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal | | No disponemos de ese dato. |
| General | | |
| G4-EN31: Desglose de los gastos con respecto a la protección medioambiental | | No existe un presupuesto definido para protección ambiental pero en cada proyecto incluimos la inversión necesaria para garantizar el estricto cumplimiento de la normativa y legislación ambiental. |
| PRINCIPIO 9 | | |
| Evaluación medioambiental de los proveedores | | |
| G4-EN32: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales | | A todos nuestros proveedores les exigimos que cumplan con la legislación y normativa nacional y local en los países donde operamos a través la aceptación dentro de nuestros contratos del Código de Conducta |
| G4-EN33: Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales en la cadena de suministro y medidas al respecto | | No se han identificado. |
| Mecanismos de reclamación ambiental | | |
| G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación | | No hemos recibido ninguna reclamación de carácter ambiental. |
| G4-56: Describir los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos | 23 | |

»» Anticorrupción

| | Página | Comentario |
|---|--------|--|
| PRINCIPIO 10 | | |
| G4-57: Describir los mecanismos internos y externos de asesoramiento sobre una conducta ética y lícita y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización. | 38, 39 | El Código de Conducta de Eurofinsa establece que los empleados harán llegar sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código de Conducta, confidencialmente y sin temor a represalias, al Comité de Respuesta a través del correo electrónico codigodeconducta@eurofinsa.com o bien a la dirección de correo ordinario: Pº de la Castellana 91. 28046 Madrid. |
| G4-58: Describir los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización. | | |
| Lucha contra la corrupción | | |
| G4-SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados | | No se han realizado evaluaciones específicas. El Código de Conducta indica nuestro compromiso con los grupos de interés. Este documento incluye un correo electrónico para realizar consultas o denuncias que pueden ser anónimas. Durante el período 01.09.15 a 31.08.16 no se recibió ninguna denuncia. |
| G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción | 38, 56 | |
| Política pública | | |
| G4-SO6: Valor total de las contribuciones políticas, por país y destinatario | 58 | No se realizan contribuciones a partidos políticos. Tal como establece nuestro Código de Conducta, la empresa no interfiere ni participa de procesos políticos en los países donde opera. |

>> Nos importa su opinión

A lo largo de este informe hemos expresado nuestro firme compromiso con los Principios del Pacto Mundial y el convencimiento de que nuestra actividad debe ser desarrollada teniendo en cuenta a nuestro entorno y cada uno de los grupos de interés. Sin embargo, sabemos que podemos y debemos mejorar día a día para optimizar el impacto social y ambiental de nuestro negocio. Por ello, le invitamos a darnos su opinión sobre este informe y le agradeceremos cualquier sugerencia, dirigiéndose a:

Eurofinsa S.A.

Pº de la Castellana 91, 2º piso

28046 Madrid

Email: codigodeconducta@eurofinsa.com



EUROFINSA S.A.
Paseo de la castellana, 91
28046 Madrid-España

www.eurofinsa.com