



Communication sur le Progrès  
2015-2016 du Pacte Mondial





Communication sur le Progrès  
2015-2016 du Pacte Mondial

# Lettre de renouvellement d'engagement

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

Cher Monsieur le Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous faire tenir ci-joint notre troisième Communication sur le Progrès 2015-2016, qui suppose un nouveau défi dans l'application pratique des dix principes du Pacte Mondial.

Par le biais de ce rapport, nous souhaitons renouveler notre engagement avec les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la prévention de la corruption. Notre objectif est d'améliorer nos niveaux actuels de durabilité dans la gestion des affaires pour générer le développement, à l'intérieur et en dehors de notre organisation.

Au cours de l'année écoulée, Eurofinsa a mené un plan stratégique qui a généré une efficacité organisationnelle en adaptant la structure à de nouveaux besoins d'entreprise. Il s'agit d'un processus de changement avec des implications directes dans nos engagements susmentionnés. La nouvelle structure organisationnelle et sociale permettra de renforcer des objectifs communs clairs qui consolident la durabilité économique, sociale et environnementale de nos activités et qui contribuent à la qualité de vie de nos groupes d'intérêt.

Je souligne ce processus de changement comme un moyen vers l'excellence et l'amélioration en continue, un chemin qui nous permette de devenir une organisation engagée avec la qualité, comme un concept plus ample centré sur la gestion de l'impact environnemental.

Au jour d'aujourd'hui, nous sommes fiers d'afficher des certificats externes de qualité avec AENOR qui garantissent notre gestion. Nous visons à améliorer nos standards de qualité et à consolider nos processus qui ajoutent de la valeur.

Finalement, nous souhaitons mentionner l'importance de l'équipe humaine qui fait d'Eurofinsa une compagnie solide qui veille à maximiser la gestion des impacts environnementaux et sociaux de nos opérations à échelle internationale. De toute façon, nous mettons l'accent et nos objectifs sur les marchés émergents, où l'infrastructure et les services que nous offrons sont un facteur décisif pour le progrès de l'ensemble de la société.

Cordialement



**Mauricio Toledano**  
Administrateur Unique



# Index

» Portée et champ d'application	5
1. Qui nous sommes	6

2. En quoi nous croyons	14
3. Notre équipe	18
4. Notre politique de responsabilité sociale	22

5. Notre engagement avec l'environnement	26
6. Notre progrès quant aux 10 principes du Pacte Mondial	32
» Table d'index GRI	58

## Portée et champ d'application

Le présent rapport rend compte des résultats principaux de la performance économique, sociale et environnementale des dix principes du Pacte Mondial pendant la période comprise entre le 1er septembre 2015 et le 31 août 2016. Il s'agit de la troisième édition de notre rapport de progrès et la deuxième qui inclut les index GRI dans leur version G4. Sa portée inclut les activités d'Eurofinsa en Europe, en Amérique, en Afrique et en Asie.

Les informations contenues dans ce rapport ont été recueillies par le biais d'un travail commun de toutes les directions liées jour après jour avec les activités qui impliquent nos groupes d'intérêt.



# 1. Qui nous sommes

Eurofinsa est un groupe d'entreprises qui exerce sur le marché depuis 1977. Ses débuts étaient centrés sur des projets de *trading* et au jour d'aujourd'hui il est spécialisé dans le développement de travaux publics, la mise en œuvre de projets de construction et d'équipement intégral pour les institutions publiques.

Eurofinsa est leader dans l'exécution des travaux publics et des projets d'équipement «clé en main - EPC (Engineering Procurement and Construction)» et les concessions.







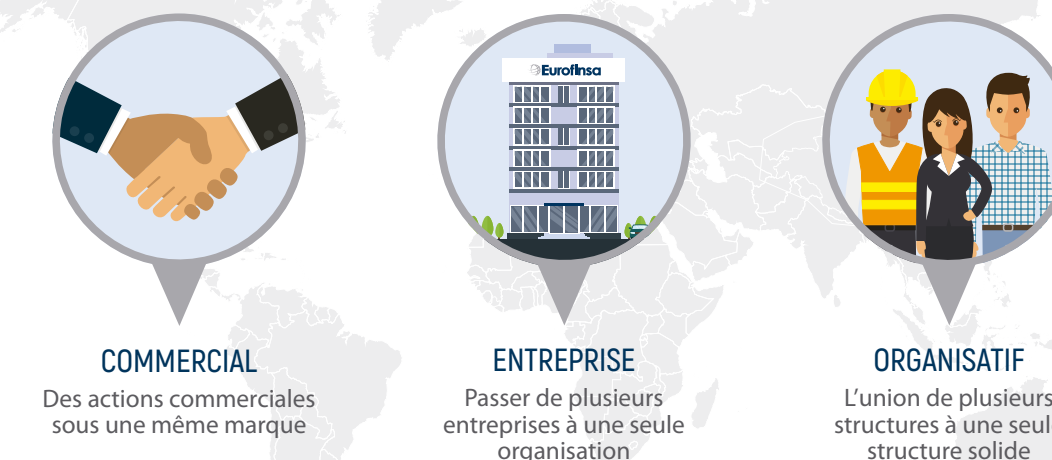
## » Qui nous sommes

- **Activité internationale** – L'expérience d'Eurofinsa à échelle internationale va de pair avec son histoire, 40 ans de savoir-faire dans les projets internationaux.
- **Présence extérieure** – Grâce à la typologie de nos projets, Eurofinsa s'est implanté dans les pays d'Europe, d'Afrique, d'Asie et Amérique Latine, contribuant au développement local.
- **Secteurs stratégiques** – Depuis sa naissance, l'entreprise a agi sur des secteurs clés pour le développement des pays où il exerce sous forme d'infrastructure, santé, éducation, protection civile et prévention de catastrophes, télécommunications et transports, entre autres.
- **Partenaires principaux** – Tant au niveau institutionnel qu'au privé, Eurofinsa a développé et a maintenu des alliances avec les principaux responsables du développement territorial.
- **Reconnaissance** – Au long de son histoire, Eurofinsa a reçu plusieurs prestigieuses récompenses internationales.

## » Processus d'intégration en 2015 - 2016

Pendant les années 2015 et 2016, Eurofinsa était plongée dans un processus de fusion qui nous a permis de nous adapter aux besoins de l'entreprise et de prendre au sérieux nos engagements avec tous les groupes d'intérêt.

Notre intégration a supposé la mise en œuvre d'une nouvelle structure organisationnelle et sociale encadrée dans un système de gestion intégrée.



Le résultat de l'intégration a supposé une simplification des structures, une unification des politiques et des cultures des entreprises qui améliore la communication entre tous les groupes d'intérêt et une meilleure utilisation de nos synergies.

La structure de notre organisation se présente de la façon suivante :



## » Certains de nos projets 2015-2016



### NICARAGUA

- » Système de collecte pour le système de réseaux d'égouts sanitaires.



### COSTA RICA

- » Conception et construction de la route La Abundancia - Florencia et Radial à Ciudad Quesada, route San Carlos.



### ÉQUATEUR

- » Construction du pont sur la rivière Daule.
- » Service d'intégration technologique pour le fonctionnement du recouvrement et de la gestion de la flotte - ITOR.



### PÉROU

- » Gestion des centres hospitaliers Guillermo Kaelin de la Fuente et Albert Leopoldo Barton Thompson, à Lima.
- » Construction de 6 centrales hydroélectriques dans la région Ancash.
- » Construction de l'école « María Auxiliadora », Carhuaz-Ancash, avec 4 500 m2 destinés à la zone éducative, administrative et sportive pour 1 100 élèves.
- » École « Toribio Casanova » Cutervo-Cajamarca, avec 8 210 m2 destinés à la zone éducative, administrative et sportive.
- » Colisée municipale de Barranca (Lima), centre sportif construit sur une aire de 10 000 m2 avec une capacité pour 3 000 personnes.



### HAÏTI

- » Construction du Lycée Petion et du Lycée Toussaint Louverture pour la formation du baccalauréat
- » À la ville de Port-au-Prince. Rénovation de 9 km de route qui joint l'aéroport à la zone touristique de la ville.



### PANAMA

- » Étude, conception, construction et équipement sous la modalité « clé en main » de l'hôpital Manuel Amador Guarrero (Colón), et des hôpitaux (Généraux Anita Moreno (Los Santos), Ge Bugaba (Bugoba) et Matetí (Darién).



### BOLIVIE

- » Asphaltage de la route Entre Ríos-Palos Blancos.



### RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

- » Conception, construction et mise en place de l'hôpital pédiatrique Dr. Hugo Mendoza, de l'hôpital général et de spécialités Dr. Nelson Astacio, de l'hôpital de Traumatologie Dr. Ney Arias Lora et de la Maternité Dr. Reynaldo Almánzar, qui font partie du centre hospitalier Ciudad de la Salud.



### NIGER

- » Construction de l'ambassade et de la résidence de l'ambassadeur d'Arabie Saoudite au Niger.



### QATAR

- » Conception et construction du Club Nautique de Lusali.



### CAMEROUN

- » Construction de l'ambassade et de la résidence de l'ambassadeur d'Arabie Saoudite au Cameroun.



### GHANA

- » Rénovation, construction, remplacement d'équipement et maintenance pour le réseau de santé national.
- » Construction de l'ambassade et de la résidence de l'ambassadeur d'Arabie Saoudite au Ghana.



### ZAMBIE

- » Construction de l'ambassade et de la résidence de l'ambassadeur d'Arabie Saoudite en Zambie.

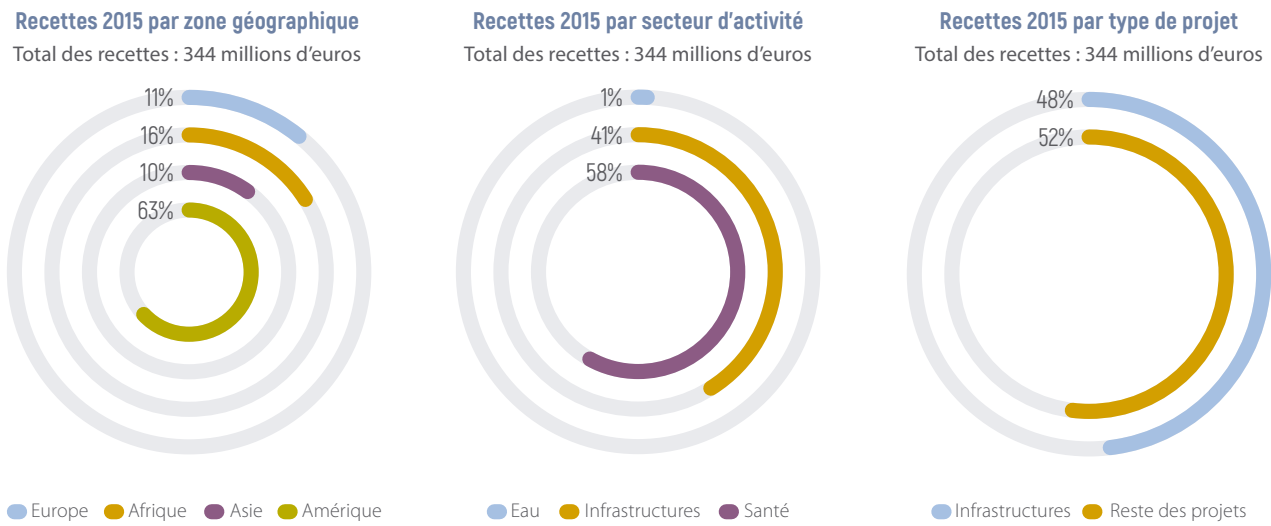


# >> Données économiques

Les principales paramètres économiques de l'exercice 2015 et notre projection à 2018, sous des prévisions conservatrices, démontrent les résultats suivants :

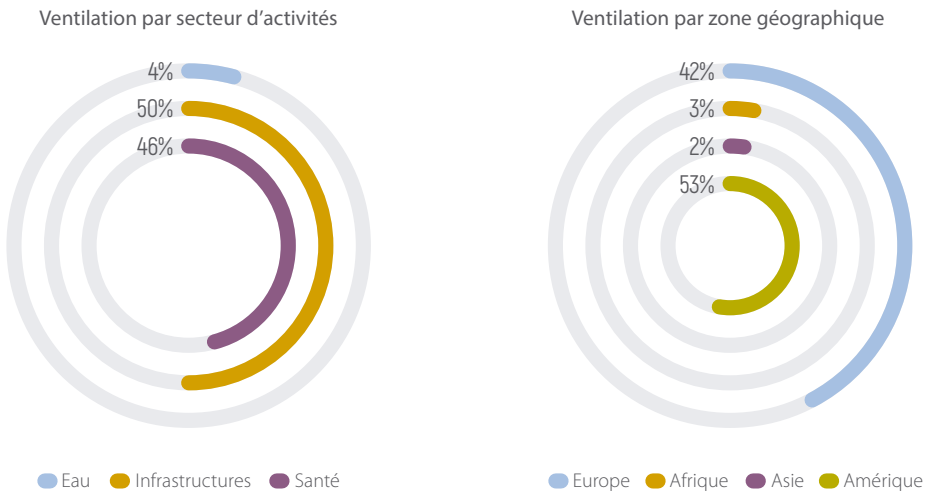
DONNÉES EN MILLIONS D'EUROS	2015	2016	2017	2018
Ventes	343.7	365.5	387.3	402.5
% var	10%	6%	6%	4%
Marge brute	103.5	113.3	120.0	124.8
% margen	30%	31%	31%	31%
Frais du personnel	-39.4	-32.9	-31.0	-32.2
% var	39%	-17%	-6%	4%
% sur ventes	11%	9%	8%	8%
Frais généraux	-64.1	-54.8	-58.1	-60.4
% var	-5%	-14%	6%	4%
% sur ventes	19%	15%	15%	15%
D'autres recettes	24.7	0.0	0.0	0.0
Résultat exceptionnel	0.0	0.0	0.0	0.0
EBITDA	24.7	25.6	31.0	32.2
Amortissements des immobilisations	-11.8	-11.0	-11.0	-11.0
Dégradations et provisions	-0.1	0.0	0.0	0.0
D'autres résultats	-0.3	0.0	0.0	0.0
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	12.5	14.6	20.0	21.2

Nos ventes en 2015 ont progressé de 10 % par rapport à l'année dernière, et elles se sont réparties sur tous les secteurs d'activité.



Nous avons maintenu notre positionnement sur la construction des infrastructures et des projets sur le domaine de la santé tandis que l'activité sur les projets de traitement des eaux a augmenté et le poids des concessions aussi.

## Portefeuille de projets en vigueur 2015





# 2. *En quoi nous croyons*

Notre **Mission** consiste à apporter des solutions intégrées de construction sur mesure des besoins de nos clients, en offrant de plus la conception, la planification, l'exécution et la construction, les solutions de financement et la gestion des services.





## >> Principes, vision et valeurs

Les **Principes** régissant notre mission sont les suivants :

- Nous devons être efficaces et responsables quant à l'utilisation des ressources pour maximiser le retour du capital d'investissement et pour respecter les obligations financières à l'égard de nos collaborateurs et de nos fournisseurs.
- Nous estimons qu'il est impératif l'articulation du développement économique avec le social et l'environnemental dans les pays où nous exerçons. Notamment, le respect aux communautés, la réduction de l'impact environnemental et la création de la richesse locale sont essentiels pour le succès de nos projets.
- Nous sommes conscients que le respect équilibré de nos objectifs économiques, sociaux et environnementaux, sur la base de critères de durabilité, est essentiel pour la maintenance de notre direction et sa consolidation pour l'avenir. C'est pour cela que nous intégrons des politiques de responsabilité sociale comme un facteur essentiel de compétitivité, de viabilité et vocation de permanence sur les marchés où nous exerçons.
- Nous promovons les alliances publiques-privées comme une formule de transfert technologique et de connaissance, qui aide à l'amélioration de la qualité de vie des communautés et qui renforce les capacités des institutions publiques de chaque pays.



Par le biais de cette stratégie, nous souhaitons respecter notre **Vision** d'être le référent international concernant la construction des grands travaux sur mesure, avec les plus hauts standards de qualité et de service intégré. Nous souhaitons être un groupe d'entreprises qui crée une infrastructure pour l'amélioration de la qualité de vie des communautés où il exerce, il génère des emplois locaux, il respecte l'environnement et il encourage le progrès.

Finalement, nous promovons les **Valeurs** d'entreprises vers nos groupes d'intérêt, qui sont les suivants :

### Excellence

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

### Innovation

Nous promovons l'amélioration en permanence et l'innovation pour atteindre la qualité maximale depuis des critères de rentabilité et d'application de technologies intelligentes et éco-efficaces.

### Développement du potentiel humain

Nous développons le potentiel et nous promovons le talent, en accordant l'accès à des possibilités de carrière en fonction des mérites professionnels. De plus, nous encourageons le travail en équipe pour viser des objectifs communs qui développent des compétences et qui permettent de partager des expériences.

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

Nos principes alignent nos employés sous les mêmes critères éthiques, qui respectent leur diversité culturelle et promeuvent un comportement responsable.

### Engagement avec la société

Notre engagement social et environnemental fait partie de nos activités de leur conception jusqu'à la livraison du travail. Nous respectons le milieu et les communautés dans la sphère d'influence de nos opérations.

### Responsabilité

Nous utilisons de manière responsable les ressources financières de nos actionnaires, en travaillant pour maximiser le retour de son capital et minimiser les risques d'investissement.

### Éthique

Nous agissons de manière professionnelle, intègre et respectueuse envers nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs ainsi que durant le développement de nos activités commerciales.



Notre équipe professionnelle est répartie dans notre siège central à Madrid et dans les bureaux opérationnels permanents en Espagne, aux États-Unis, en France, en Finlande, à Haïti, en République Dominicaine, au Pérou, en Bolivie, en Équateur, au Costa Rica, à Panama, au Nicaragua, au Gabon, en Angola, au Ghana, au Nigeria, en Zambie, au Cameroun, au Tchad, en Guinée Conakry, au Niger, au Kenya, en Chine, en Indonésie, au Sri Lanka, en Thaïlande, en Arabie Saoudite, au Kazakhstan et au Qatar.

### 3. *Notre équipe*

G4-10

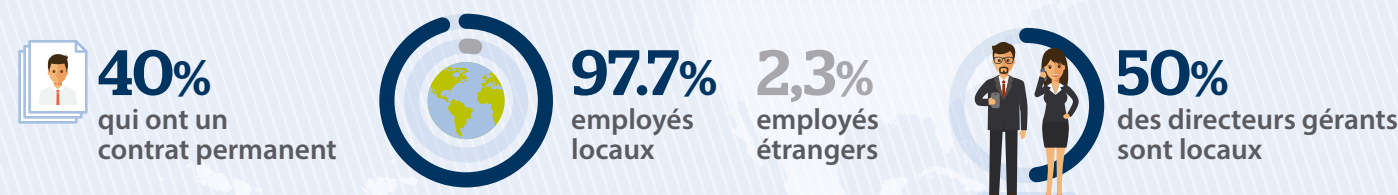
Notre équipe est essentielle pour le succès des projets. Compter avec une équipe humaine hautement qualifiée et motivée pour affronter de façon positive les défis que nous pose chaque projet et offrir à chaque employé les outils qui lui permettent de développer son potentiel et garantir sa sécurité et sa santé, sont les objectifs principaux de la Gestion des Ressources Humaines.



## » Notre diversité G4-EC6 G4-LA12.b

À Eurofinsa, nous misons sur l'intégration de professionnels de premier niveau dans tout pays où il exerce. Du Département des ressources humaines, la promotion et le développement interne des professionnels dans tout le monde sont encouragés. Nous veillons au développement professionnel local et international et nous mettons en place les procédés de recrutement rigoureux qui permettent de capter les profils les plus alignés à nos valeurs de qualité et de travail en équipe.

L'identification des possibilités de formation permet l'élaboration d'un plan de formation annuel qui anticipe les exigences du marché. Le concept des plans de formation globaux couvre les aspects techniques, concurrentiels et notamment, ceux qui concernent la sécurité et la santé au travail, ce qui permet de disposer de l'attestation OHSAS 18001.



### EUROPE



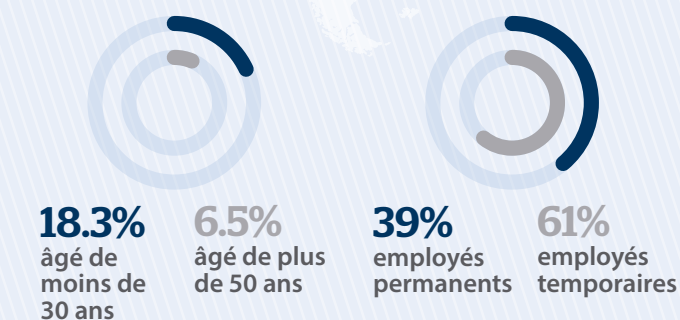
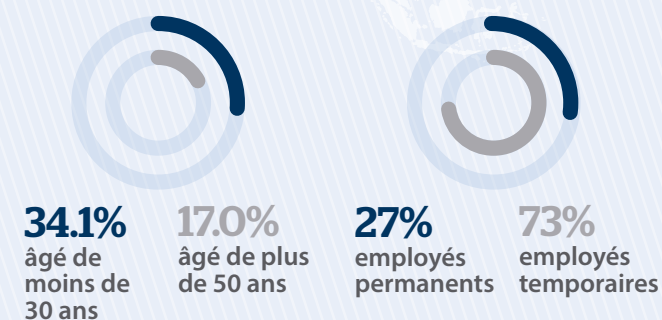
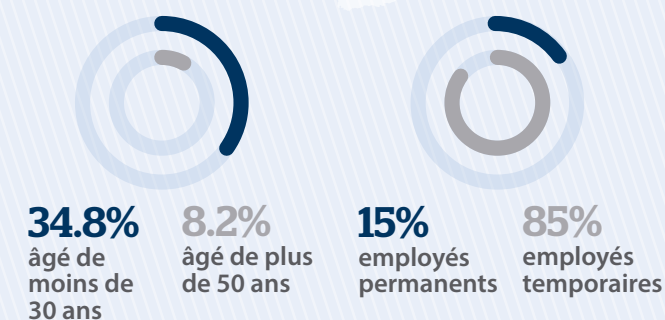
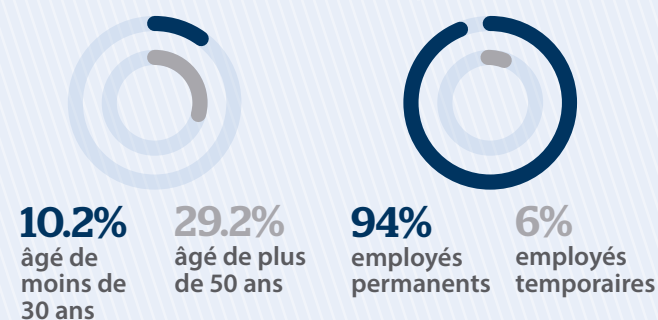
### AFRIQUE



### ASIE



### AMÉRIQUE



## Opportunités de développement professionnel

Notre modèle commercial nous a permis de développer des projets sur quatre continents. Ceci nous a donné la possibilité d'offrir à nos employés des opportunités de développement professionnel à l'intérieur et en dehors de leurs pays d'origine, et de travailler avec des équipes multidisciplinaires et multiculturelles. Tout au long de 2015 et de 2016, nous avons déplacé 112 professionnels sur des projets dans des pays comme le Pérou, la Bolivie, le Costa Rica, l'Équateur, le

Panama, le Nicaragua, Haïti, le Qatar, le Nigeria, l'Indonésie, le Tchad, le Kenya, le Ghana, le Gabon, l'Angola, le Cameroun, le Niger, la Guinée Conakry, la Zambie, le Sri Lanka, l'Arabie Saoudite et la Thaïlande, ce qui a fourni tant à l'entreprise comme aux employés une expérience unique d'apprentissage technique, d'intégration socioculturelle et de renforcement entre les relations de nos professionnels locaux et internationaux.

De plus, nous avons réalisé un atelier sur « La formation pour la gestion et la protection du personnel expatrié » pour pouvoir développer une bonne politique de mobilité internationale sur les aspects importants personnels, comme la santé et l'assurance voyage, et l'aide juridique et du travail, la fiscalité de nos expatriés.





# 4.

## *Notre politique de responsabilité sociale*

G4-56

À Eurofinsa, nous investissons sur le bien-être social des pays où il exerce. Notre approche se centre sur l'impact sur la qualité de vie des personnes, le développement social et l'amélioration environnementale dans les communautés locales. À Eurofinsa, nous sommes fiers des effets positifs que nos projets ont sur la société.



## >> Nos relations

La politique de responsabilité sociale tourne autour de 9 objectifs essentiels :

1. Respecter la législation en vigueur dans les pays où nous exerçons, en adoptant de manière complémentaire, les normes internationales comme les Conventions de la OIT, là où il n'existerait pas de législation qui assure l'application de nos principes et de nos valeurs.
2. Adopter des pratiques de gouvernement d'entreprise en ligne avec les recommandations de bonne gouvernance reconnues internationalement, et qui sont fondées sur la transparence et la confiance réciproque entre les partenaires et les investisseurs.
3. Soutenir le développement des politiques et les procédures pour la gestion des relations de travail fondées sur l'égalité des opportunités, la non-discrimination et le respect de la diversité. De plus, fournir un milieu de travail sain et sûr à nos collaborateurs.
4. Respecter les droits de l'homme et les droits du travail, tel que l'établit notre Code de Conduite.
5. Établir des relations transparentes avec tous nos fournisseurs, encourageant l'amélioration de leurs capacités et leur niveau de qualité et de service. De plus, nous nous engageons

à transmettre nos politiques de responsabilité sociale et environnementale tout au long de la chaîne de valeur, pour intensifier son effet multiplicateur et l'impact positif de nos fonctionnements, par le biais d'un processus de sélection et de recrutement qui impose la gestion responsable.

6. Promouvoir une culture de respect à l'environnement et à la biodiversité, en réduisant l'impact environnemental de notre activité sur toutes les phases de nos projets.
7. Refuser la corruption sous toutes ses formes, en ne permettant pas que l'entreprise et ses collaborateurs puissent obtenir de façon illicite des avantages qui ne respectent pas les règles de la transparence et de la libre concurrence.
8. Encourager le dialogue entre les différents groupes d'intérêt pour atteindre un équilibre entre nos objectifs d'entreprise et les attentes sociales, par le biais d'une communication responsable entre les communautés locales et le reste des groupes liés à nos activités.
9. Fournir les informations pertinentes et véridiques sur les principales activités réalisées, en les soumettant à des processus de contrôle internes et de tiers qui assurent leur fiabilité.

## >> Nos groupes d'intérêt

Si à Eurofinsa nous avons décidé de donner la priorité à nos efforts sur les groupes d'intérêt directs, nous considérons qu'il est aussi très important d'avoir des relations avec d'autres groupes qui sont aussi impliqués dans le développement de notre activité :



### GROUPES D'INTÉRÊT DIRECTS

- 1 Employés
- 2 Clients et partenaires commerciaux
- 3 Fournisseurs
- 4 Sous-traitances
- 5 Environnement
- 6 Communautés

### GROUPES D'INTÉRÊT INDIRECTS

- Entités publiques
- Médias
- Entités académiques et de santé
- Associations professionnelles
- Entités à but non lucratif
- Société civile





# 5. *Notre engagement avec l'environnement*

Notre impact social atteint de nombreux groupes vulnérables dans tout le monde qui profitent des actions que nous effectuons afin d'améliorer leurs conditions de vie.



## » Action sociale

Comme partie de la gestion de notre responsabilité sociale, nous réalisons des activités d'action sociale centrées sur la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, le renforcement de la santé et de l'éducation et, en général, l'amélioration de l'accès à des services qui permettent le développement du potentiel des personnes et l'amélioration de leur qualité de vie.

En plus du recrutement des fournisseurs et des employés locaux, nous réalisons des contributions à des entités engagées dans nos valeurs.



ESPAGNE



PANAMA

### Handicap

Nous soutenons les activités des Centres d'éducation spéciale et de sport de la Fondation «También», entité à but non lucratif qui travaille depuis 2001 à l'intégration sociale des personnes handicapées à travers le sport adapté, qui est pensé précisément à l'enfance. De cette façon, le matériel adapté est fourni, la logistique nécessaire et les moyens économiques qui couvrent les frais des formations, des voyages et des activités aux personnes ayant des capacités différentes.

### Sport et enfance

Une nouvelle édition de la «Copa IBT Group» a été tenue, un tournoi de football organisé par l'Association «Pro Rescue de la Niñez y la Juventud» dans lequel les enfants du village du Chorrillo et d'autres secteurs de la ville de Panama participent.

Avec le parrainage des deux des équipes participantes, la pratique du sport à l'enfance comme une habitude saine est recherchée.

### COSTA RICA



### Protection de l'enfance

Eurofinsa a collaboré avec le Programme de prévention de l'abus sexuel sur enfants (PASI), dans trois écoles : Cedral, Concepción et El Carmen, situées dans le district de Quesada, Cantón San Carlos et province de Alajuela, et qui répondent aux besoins de presque 900 enfants d'entre 5 et 11 ans, et qui proviennent dans beaucoup de cas de familles émigrantes et qui ont un niveau très haut de vulnérabilité. Le programme inclut des actions orientées à des enfants et à des éducateurs pour prévenir les abus à travers l'amélioration de la confiance en soi, l'amélioration de la qualité de vie des enfants et de leur intégrité émotionnelle.



### AMÉRIQUE LATINE



### Collaboration avec l'Ordre de Malte

Une année de plus, et depuis l'année 2006, Eurofinsa collabore avec l'œuvre sociale de l'Ordre de Malte, dont les projets médicaux, sociaux et humanitaires, continuent à progresser dans différents pays d'Amérique Latine afin d'améliorer la qualité de vie des personnes au risque d'exclusion et vulnérabilité sociale.







## Handicap

Nous avons commencé il y a 2 ans le recrutement des personnes handicapées et/ou à mobilité réduite dans les domaines d'attention et de rapports des centres hospitaliers Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente, où ils proposent des renseignements et l'orientation personnelle et téléphonique à nos patients, en collaboration avec la Fondation DKV, spécialisée dans l'intégration professionnelle aux personnes aux capacités différentes. À ce moment-là, le recrutement s'est aussi étendu à d'autres zones de l'hôpital, et notre objectif est de continuer à élargir les profils professionnels, les postes et le nombre de personnes handicapées dans notre personnel.



## Santé

Par le biais de nos hôpitaux Guillermo Kaelin de la Fuente et Alberto Leopoldo Barton Thompson, nous promouvons régulièrement la participation de nos professionnels de santé lors de conférences de sensibilisation, des ateliers de formation et de campagnes préventives sur des sujets d'incidence élevée sur la population : l'allaitement, la santé rénale, les maladies chroniques, le sida, la planification familiale et la tuberculose, entre autres. De plus, nous formons des alliances avec des institutions publiques pour promouvoir des campagnes préventives sur des problématiques sociales qui inquiètent l'État et qui partagent notre engagement avec le bien-être de la communauté:

- Campagne nationale contre le féminicide «No te calles», en collaboration avec le Ministère des femmes et du développement social, où 72 patients de l'hôpital préalablement identifiés par le secteur social ont assisté.
- Campagne nationale contre la violence domestique «Basta de violencia», en collaboration avec le Ministère de la Justice et des Droits de l'homme, où 114 patients ont participé, et dont l'objectif était de conseiller à la population de la part des assistants sociaux de l'hôpital comment agir en cas de situations de violence.

## Patients atteints de cancer

Nous soutenons le refuge Frieda Heller de la Fondation péruvienne de cancer, qui héberge des patients atteints de cancer qui ont peu de ressources économiques et

Le respect et le dialogue avec les communautés, l'intégration professionnelle des personnes handicapées et la promotion de la santé et de l'éducation sont les fondements de notre action sociale.

leurs familles qui habitent dans. Des provinces pendant leur traitement à Lima, et qui couvrent une partie des frais annuels du refuge en rapport avec le nettoyage et l'hygiène personnelle.

## Éducation

Nous continuons à soutenir la Fondation Pachacútec et son centre de formation professionnelle à Ventanilla (Lima) pendant la campagne de Noël organisée par leurs élèves du Centre de formation en boulangerie et pâtisserie.

## Environnement

Depuis le début de 2005, et dans le cadre de notre engagement avec l'environnement, nous collaborons avec l'ONG Ciudad Saludable pour le recyclage des résidus solides récupérables générés dans nos centres hospitaliers, contribuant ainsi avec le programme de soutien et de formation des familles de recycleurs qui vivent dans une situation d'exclusion dans le pays.

## Relations communautaires

Notre filiale Hydrika a récemment signé la Convention de soutien social avec la «Comunidad Campesina» de Pallasca formée par 300 membres de la communauté qui vivent à 3 131 mètres d'altitude dans la province d'Ancash. Notre objectif est de contribuer au développement socioéconomique de la zone d'influence directe du projet d'énergie électrique Hydrika 6, en cohérence avec notre

politique de responsabilité sociale, basée sur une gestion de relations communautaires qui contribuent à l'amélioration de qualité de vie de la population locale.

Un des éléments principaux de ladite Convention consiste à soutenir l'amélioration et la remise en état du projet productif d'une scierie, dont la propriété appartient à la communauté. Ce projet permet d'augmenter la productivité et la commercialisation du bois dont ils disposent. Pour cela, nous avons facilité le contact avec des organismes publics et privés, demandant des conseils pour le reboisement et l'amélioration des machines et des installations.

De plus, nous avons travaillé avec la communauté de Pampas, où 5 centrales hydroélectriques seront construites pour identifier les besoins et être à l'écoute de la population, de sorte que nous puissions signer une convention de soutien social qui permette d'assurer une relation d'intérêt commun.



6.

10

## Notre progrès concernant les Principes du Pacte Mondial

Les dix principes du Pacte Mondial sont fondés sur des déclarations et des conventions universelles appliquées dans quatre domaines:



### Droits de l'homme

#### 1° PRINCIPE

Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme essentiels, reconnus internationalement, dans leur champ d'application.

#### 2° PRINCIPE

Les entités doivent assurer que leurs entreprises ne sont pas complices de violation des droits de l'homme.



### Normes de travail

#### 3° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir la liberté d'adhésion et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

#### 4° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé réalisé sous la contrainte.

#### 5° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'élimination du travail des enfants.

#### 6° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'abolition des pratiques de discrimination en matière d'emploi et de profession.



### Environnement

#### 7° PRINCIPE

Les entités doivent maintenir une approche préventive qui favorise l'environnement.

#### 8° PRINCIPE

Les entités doivent encourager les initiatives qui promeuvent une responsabilité environnementale plus grande.

#### 9° PRINCIPE

Les entités doivent favoriser le développement et la diffusion des technologies respectueuses avec l'environnement.



### Anti-corruption

#### 10° PRINCIPE

Les entités doivent travailler contre la corruption sous toute forme, l'extorsion et le trafic d'influence y compris.





## >> Résumé exécutif

Eurofinsa S.A. a adhéré au Réseau Espagnol du Pacte Mondial en décembre 2013. Le présent document constitue le troisième rapport de progrès que présente la compagnie après son adhésion et couvre les activités réalisées directement par l'entreprise de septembre 2015 à août 2016. Le rapport de progrès sera public par le biais de mécanismes propres au Global Compact et au Réseau Espagnol du Pacte Mondial. En outre, il sera aussi disponible sur le site Internet d'Eurofinsa ([www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)), et il sera distribué par la voie électronique et sur papier à leurs groupes d'intérêt pertinents.



### Droits de l'homme

#### 1° PRINCIPE

Dans le cadre de notre **Plan de RSC, 9 ateliers** ont été réalisés **dans 3 pays à 123 cadres** et à 20 employés pour un total de **242 heures**. Des exercices pratiques ont été effectués sur l'application du Code de Conduite et les principes du Pacte mondial, en réglant les dilemmes éthiques liés à leur travail.

Nous atteignons notre objectif de faire connaître notre Code de Conduite à 100 % des employés dans tous les pays où nous exerçons, en espagnol, en anglais, en français et en portugais.

Nous continuons d'élargir notre modèle d'intégration professionnelle, en collaboration avec la Fondation DKV, dans les centres sanitaires que nous gérons au Pérou, en augmentant le recrutement de personnes handicapées.

#### 2° PRINCIPE

À Eurofinsa, nous disposons d'une procédure d'homologation de fournisseurs dans le domaine des Projets de construction comme étant un instrument de base pour assurer l'alignement de la chaîne logistique avec les valeurs, les politiques, les procédures et les standards de l'entreprise. Pendant l'année 2015-2016, **nous avons certifié 147 fournisseurs d'origine espagnole**.



### Normes du travail

#### 3° PRINCIPE

Après la fusion, nous avons obtenu l'attestation de notre Système intégré de gestion (SIG) en Espagne, élargissant ainsi la portée de la procédure de signalement, participation et consultation de Ceinsa Contratas e Ingeniería S.A. à tous les sociétés fusionnées avec Eurofinsa dans l'ensemble de la géographie espagnole. Cette procédure reçoit, recueille et répond aux communications liées à la qualité, à l'environnement et à la sécurité et à la santé des employés, internes et externes.

#### 4° PRINCIPE

Notre Code de Conduite, accessible à tous nos groupes d'intérêt, interdit formellement le travail forcé sous toute ses formes. Tous nos employés doivent le connaître et ils pourront se communiquer avec nous pour porter à notre attention toute question à ce sujet.

#### 5° PRINCIPE

Nous appliquons une procédure d'achats et de sous-traitance en Espagne qui identifie la coordination de nos entrepreneurs, et qui exige la présentation d'une photocopie de la carte d'identité de chaque employé pour vérifier son âge.

À échelle internationale, notre Code de Conduite interdit le recrutement de mineurs de la part des fournisseurs, des entrepreneurs et des entreprises partenaires.

#### 6° PRINCIPE

Nous disposons de **57 professionnels** handicapés dans les zones de rapport, d'admission, d'infirmerie, de soins à domicile, d'ergothérapie et de sécurité dans nos centres sanitaires au Pérou, où nous sommes concessionnaires.

Notre organisation promeut la diversité, et les femmes composent le **53,2%** du total des employés, c'est-à-dire **2 588**. Au niveau de la direction, nous avons 17 femmes, c'est-à-dire **41,4%** du total. **61,4%** d'entre elles ont un contrat permanent.

Nous misons sur la formation comme étant la meilleure façon de développer le potentiel professionnel. Nous avons réalisé **22 566 heures de formation** à échelle mondiale.



### Environnement

#### 7° PRINCIPE

Nous avons réussi à englober toutes les sociétés fusionnées en 2015 dans notre SIG en Espagne.

Malgré l'augmentation du nombre d'attentions de notre entreprise de concessions sanitaires au Pérou, nous avons diminué la consommation de gaz liquéfié de 22 % et eau de 1,5 % et nous étudions comment améliorer notre efficacité électrique.

#### 8° PRINCIPE

Nous avons développé le programme en ligne **«Formation des bonnes pratiques environnementales»** pour encourager une culture de protection environnementale au travail, y compris les 3 principes du Pacte mondial, qui font référence à la prévention et à la responsabilité environnementale, et au développement et à la diffusion des technologies propres. La formation a été réalisée par **109 employés, dont 11 sont des directeurs**.

La collecte de carton, papier et plastique dur dans les hôpitaux Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente est réalisée par « Ciudad Saludable », une ONG dédiée à améliorer la qualité de vie et la formalisation des recycleurs péruviens. Nous avons recyclé **66,235 kg** de carton/papier, l'équivalent de 673 arbres, et **6,668 kg** de plastique, dont l'économie équivaut à 589,135 litres d'eau et 37 tonnes de CO<sub>2</sub>.

#### 9° PRINCIPE

Nous avons reçu l'attestation I+D+i émise par l'ENAC (Organisme national d'accréditation) en Espagne pour trois projets directement liés à l'éco-efficacité énergétique et à la protection face au changement climatique et d'autres effets qui inquiètent la santé des personnes et la durabilité de la planète.



### Anti-corruption

#### 10° PRINCIPE

Le Code de Conduite permet à nos employés de consulter des doutes ou de proposer des améliorations dans les systèmes de contrôle interne ou viser des comportements à risque. Nous permettons ainsi de porter à la connaissance de l'organisation, de manière confidentielle, les comportements qui vont contre les principes et les valeurs de notre Code. Ces plaintes sont évaluées par le **Comité de Réaction**, formé par des cadres dans leurs domaines de spécialité.







## Droits de l'homme

### 1<sup>er</sup> PRINCIPE

Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme de base, reconnus internationalement, dans leur champ d'application.

#### Comportement éthique

Toute action d'Eurofinsa et de nos employés doit respecter à tout moment les droits de l'homme compris dans la Déclaration Universelle des Nations Unies, dans notre relation avec les employés et entre eux-mêmes. À cet égard, nous promouvons activement les principes suivants :

- Égalité des opportunités
- Non-discrimination.
- Promotion du talent et du développement professionnel et personnel.
- Sécurité et santé au travail.
- Élimination du travail des enfants et du travail forcé.
- Dialogue avec les communautés locales et le respect de son milieu et de sa culture.
- Prévention contre la corruption et la fraude.

#### Ressources humaines

Notre équipe humaine est caractérisée par des valeurs comme la persévérance, le courage, l'engagement et le travail en équipe, ce qui nous permet de développer des projets complexes dans plusieurs pays, notamment les émergents.

Du domaine de l'entreprise des ressources humaines, nous veillons au développement des professionnels au niveau international, en leur facilitant les opportunités et la formation.

La zone de recrutement et de sélection collabore directement avec le développement et la conservation des talents. La collaboration des deux zones permet d'identifier les postes vacants et de donner la priorité aux profils internes. Les principes d'un processus de sélection sont les suivants :

- Respecter l'égalité d'opportunités et refuser tout acte discriminatoire de race, couleur, âge, sexe, idéologie, opinions politiques, Nationalité, religion

ou toute autre condition personnelle, physique ou sociale, selon ce qui est établi dans le Code de Conduite.

- Respecter la législation locale et internationale en termes de non-discrimination, en motivant et en formant notre personnel de recrutement à appliquer ces principes dans toutes leurs actions.
- Promouvoir les processus de recrutement ouvert qui englobent toutes les personnes qui ont le profil professionnel demandé, sans exclusions qui limitent la possibilité de présentation de candidats au recrutement.
- Appliquer dans le recrutement des critères d'objectifs de mérites et de compétences, et assurer un traitement équitable durant tout le processus.

- Gérer correctement la confidentialité des données personnelles des candidats ainsi que toutes les informations obtenues pendant les entretiens. Respecter la réglementation sur la protection des données dans les termes prévus à cet effet dans la législation.

Le Code de Conduite a été adopté par la Direction d'Eurofinsa en 2012. Il est précisément exprimé dans celui-ci notre engagement avec le respect stricte aux droits de l'homme et les libertés publiques, conformément aux lois et aux pratiques acceptées au niveau international. Parmi les standards que nous prenons pour référence se trouvent la Charte Internationale des Droits de l'Homme, ou les conventions fondamentales de la OIT en termes de pratiques professionnelles.





Formation éthique et des droits de l'homme

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

Dans nos plans de formation interne, nous avons assuré la continuité du Plan de formation en responsabilité sociale que nous avons débuté pour la première fois en 2015 et qui a continué tout au long de 2016.

3 ateliers sur place ont été effectués en Espagne, 6 au Pérou et 1 au Panama, où des membres de

direction, des cadres et des employés tant de la zone administrative comme des projets de terrain, ont partagé leurs expériences et ont participé à des exercices pratiques sur l'application du Code de Conduite de l'entreprise et les principes du Pacte Mondial, en fonction de la résolution des dilemmes éthiques liés à leur travail.

Contenu des séminaires de RSC

SUJETS	CONTENU	RÉSULTATS
<b>MODULE I</b> La Responsabilité sociale d'entreprise à Eurofinsa	I. Définition du RSC II. Description des fonctions de la zone du RSC III. Activités réalisées par la zone IV. L'action sociale du groupe Eurofinsa dans le monde	Les assistants comprennent le cadre actuel de la société, ses priorités et ses objectifs et l'effort que l'entreprise déploie pour s'engager avec le milieu social des pays où elle exerce.
<b>MODULE II</b> Le Code de Conduite et le Comité de Réaction	I. Qu'est-ce qu'un Code de Conduite et à quoi il sert. II. Contenu du Code de Conduite d'Eurofinsa. III. Cas pratiques d'application. IV. Le Comité de Réaction	Les participants sont conscients qu'il existe un instrument qui réglemente et définit les responsabilités concernant les relations entre nos employés et les cadres, et avec les clients, les fournisseurs et les organismes publics, entre autres. On arrive aussi à prendre conscience des conséquences d'enfreindre ledit Code. En outre, ils sauront comment informer l'entreprise des situations qui mettent en péril son exécution ainsi que la réputation de l'entreprise.
<b>MODULE III</b> Le Manuel de RSC d'Eurofinsa	I. Objectifs du Manuel II. Contenu	Le Manuel de RSC, qui définit notre engagement avec les principes éthiques et respectueux aux personnes, à la société et à l'environnement tout en établissant des lignes directrices de gestion qui complètent les objectifs, les politiques et les valeurs d'entreprise ainsi établis dans le Code de Conduite, sera présenté. Les critères d'investissement social de l'entreprise ainsi que les dernières actions sociales réalisées dans les différents pays où il exerce seront expliqués.
<b>MODULE IV</b> Système de rapport du RSC en fonction des index GRI	I. Le RSC, peut-il être mesuré? II. Comment il est mesuré III. Dans quels buts il est mesuré IV. Modèles d'index	Il est expliqué aux employés comment la RSC est mesurée, quels sont les objectifs de cette mesure, et comment ces informations nous permettent d'établir des objectifs d'amélioration, de nous comparer avec d'autres entreprises et industries et à être plus efficaces dans la gestion des impacts sociaux et environnementaux de notre activité.
<b>MODULE V</b>	Des cas pratiques de gestion des relations communautaires pour l'obtention de la Licence sociale dans les projets de construction des pays émergents.	La théorie de la RSC est contrastée avec la réalité à laquelle notre personnel du terrain affronte lorsqu'il s'agit de gérer un projet de construction et les défis de travailler sur des géographies aux situations socioéconomiques complexes.
<b>INQUIÉTUDES ET QUESTIONS</b>		Des questions finales pour éclaircir des doutes sont posées et les données des ressources humaines sont renseignées pour maintenir le contact.

G4- 57, G4- 58

Dans toutes les activités de formation liées à la responsabilité sociale, un rappel sur le **Comité de Réaction** est réalisé, comme un moyen de communication entre l'entreprise et ses employés, pour recevoir les questions liées à toute situation d'infraction probable des exigences du Code de Conduite, entre ceux-ci, ceux liés aux droits de l'homme, tant dans les relations entre les employés et les cadres, comme entre eux et les fournisseurs, les organismes publics, les clients et tout autre groupe d'intérêt qui soit directement ou indirectement impliqué dans le développement de notre entreprise.



Politiques actives en faveur des droits de l'homme

Nous avons conclu notre objectif de faire connaître notre Code de Conduite à 100 % des employés dans tous les pays où nous exerçons, en espagnol, en anglais, en français et en portugais.

Finalement, nous continuons à travailler pour élargir notre modèle d'intégration professionnel des personnes handicapées, en collaboration avec la Fondation DKV, dans les centres de soins que nous gérons au Pérou.

Objectifs d'amélioration d'application du Principe 1

- Continuer à surveiller la remise et la connaissance du Code de Conduite à 100 % des employés, et particulièrement aux nouveaux collaborateurs.
- Continuer à mettre à jour et à élargir le programme de formation en responsabilité sociale dans le programme de formation des entreprises, englobant un module spécifique sur les droits de l'homme.
- Continuer à assurer les conditions de travail sûres et saines pour nos employés, en mettant l'accent sur le suivi des conditions de travail dans les projets réalisés dans des pays qui disposent de moins de normes de sécurité et de santé au travail,



2°  
PRINCIPE

Les entités doivent assurer que leurs entreprises ne sont pas complices de violation des droits de l'homme.

Engagement de la Direction

Le respect des droits de l'homme est un engagement adopté par la Direction d'Eurofinsa, qui a signé une déclaration où elle indique que dans notre organisation, tout le monde, indépendamment de sa responsabilité, de sa position ou de son lieu physique dans l'organisation, nous devons régir notre activité professionnelle sous des hauts principes éthiques et de responsabilité et d'intégrité. De plus, nous indiquons que nous sommes conscients que la chaîne logistique est la clé pour que nos engagements de durabilité soient efficaces et visibles. Grâce à cela, nous sommes engagés à ce que les principes et les normes de cette matière soient connus et respectés aussi par nos fournisseurs, nos entrepreneurs et nos collaborateurs en général.

Pour cela, nous continuons à travailler pour inclure le Code de Conduite et son approbation de la part des fournisseurs dans tous leurs contrats, afin d'assurer le respect de ces principes tant à échelle nationale qu'internationale.

Évaluation des fournisseurs et des index

À Eurofinsa, nous disposons d'une procédure d'homologation de fournisseurs dans le domaine des Projets de construction comme étant un instrument de base pour assurer l'alignement de la chaîne logistique avec nos valeurs, les politiques, les procédures et les standards. De plus, nous disposons d'une procédure de réalisation d'achats et de sous-traitance qui assure l'égalité des opportunités, en appliquant des termes d'objectivité et d'impartialité dans les relations avec les fournisseurs, avec des mécanismes qui permettent d'éliminer le risque de fraude pendant le processus d'appel d'offres.

Actuellement, notre procédure d'homologation de fournisseurs a pour portée les fournisseurs d'origine espagnole. Les résultats obtenus après l'homologation sont les suivants:

G4- HR10, G4- HR11

Nombre d'évaluations de fournisseurs

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION	2015	2016 (01/01-31/08)
Acceptés	106	36
Révision plus stricte	4	1
Non acceptés	0	0

Objectifs d'amélioration d'application du Principe 2

- La Direction d'Eurofinsa veillera à l'exécution du Code de Conduite à travers les responsables des pays. En cas de nouveaux projets qui impliquent les collaborations externes, la Direction réalise le suivi et le contrôle de l'approbation du Code de Conduite de la part de nos fournisseurs à échelle internationale.

Nous nous sommes engagés à régir notre activité professionnelle sous les plus hautes normes éthiques, de responsabilité et d'intégrité concernant nos employés, nos fournisseurs et nos entrepreneurs.







## Normes du travail

### 3° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir la liberté d'adhésion et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

### Le respect aux droits du travail

Les relations entre Eurofinsa et nos employés sont basées sur l'exécution de la législation en vigueur dans chaque pays et les conventions internationales et les autres dispositions légales et réglementaires à nature professionnelle.

Nous assurons les droits des employés dans tous les pays où nous exerçons, les individus comme ceux à caractère collectif, comme la liberté d'association et la négociation.

### Moyen de communication sur la violation du code de conduite

#### G4- HR4

Nous n'admettons pas les pratiques contraires au respect des droits du travail dans notre organisation ni de nos fournisseurs, nos entrepreneurs, ou, en général, les entreprises collaboratrices. Cet engagement se reflète précisément dans le Code de Conduite régit par nos

Actions, qui inclut une adresse courriel comme moyen de communication pour transmettre toute inquiétude ou suggestion de nos employés, et dont le traitement se réalise de façon confidentielle de la part **du Comité de Réaction**.

### La communication sur le Système Intégré de Gestion (SIG) d'Eurofinsa G4-LA4

Grâce au processus d'intégration réalisé en novembre 2015, nous avons réussi avec succès la procédure d'attestation de notre système intégré de gestion en Espagne, ce qui nous a permis d'élargir la portée de la procédure de signalement, participation et consultation de Ceinsa Contratas e Ingeniería S.A. à tous les sociétés fusionnées avec Eurofinsa dans l'ensemble de la géographie espagnole. Cette procédure reçoit, recueille et répond aux communications liées à la qualité, à l'environnement et à la sécurité et à la santé des employés, internes et externes.

Les questions principales sur lesquelles nous effectuons des communications internes pour faciliter la participation et les questions des employés sont les suivantes :

- La planification et l'organisation du travail en entreprise et l'introduction de nouvelles technologies, en tout ce qui concerne les conséquences que celles-ci peuvent avoir pour la sécurité et la santé des employés, dérivées du choix des équipes, de la ténacité et l'adéquation des conditions de travail et l'impact des facteurs environnementaux au travail.
- L'organisation et le développement des activités de protection de la santé et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, y compris la nomination des employés de ces activités ou la collaboration d'un service de prévention externe.
- La nomination des employés chargés des mesures d'urgence.
- Le projet et l'organisation de la formation en matière de prévention.
- Toute autre action qui puisse avoir des effets significatifs sur la sécurité et la santé des employés.

L'enregistrement de la livraison de cette information se réalisera sous les formats du SIG disponibles sur le terrain ou dans les bureaux.

La participation et les questions en matière préventive est mise en œuvre à travers l'administrateur des

processus, qui agit comme interlocuteur entre l'entreprise et les employés à ce sujet.

Les moyens de communication habilités pour ce type d'informations sont les mêmes que pour le reste des questions, c'est-à-dire, les courriels ou le serveur commun d'Eurofinsa.

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

- Notre objectif en 2017 est de réaliser des **évaluations de performance** à tous nos employés au Pérou, où presque **72 %** de notre personnel à échelle mondiale est situé. En outre, nous avons conçu la réalisation de **sondages sur le milieu de travail** à tous ces employés, ce qui suppose un échantillon de **3,487** employés qui nous fourniront des informations très importantes pour établir des actions d'amélioration de notre gestion des ressources humaines, essentielle pour notre entreprise.



## 4° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé ou réalisé sous la contrainte.

### G4- HR6

Le risque d'infraction de l'engagement avec l'élimination du travail forcé est bas dans les pays qui appartiennent à la OCDE, puisqu'ils possèdent un cadre juridique rigoureux concernant la protection des droits du travail. L'Espagne en est un exemple, où notre siège central est situé.

Cependant, dû à la nature de nos projets, destinés à développer des projets de construction d'infrastructures et de leurs gestions, qui sont fondamentales pour la qualité de vie et la sécurité des citoyens, notre activité a progressé dans les pays émergents, où il existe encore des situations de vulnérabilité des droits fondamentaux, et par conséquent, nous sommes conscients que nous devons gérer ce risque en fonction du principe de prévention, de communication, de formation de nos employés et de prise de décisions immédiates en cas de violations.

Notre Code de Conduite, connu par nos employés et par nos fournisseurs, veille à l'exécution des dispositions professionnelles contenues dans les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et n'admet pas, en aucun cas, le travail des enfants ni le travail forcé.

Pendant 2015 et 2016, nous avons révisé la mise en place de notre Code de Conduite, assurant que tous nos employés le reçoivent et y aient accès pour se communiquer avec nous par le canal établi, pour soulever tout doute ou question concernant son utilisation et ainsi pouvoir dénoncer toute violation. En outre, ce Code est accessible à tous nos groupes d'intérêt par le biais de notre site Internet.

Pour renforcer la connaissance et la capacité d'agir de nos collaborateurs, nous avons réalisé un plan de formation en responsabilité sociale 2015-2016.

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

- Continuer à veiller à l'exécution des conventions internationales de l'organisation du travail concernant le travail forcé, ainsi que la législation et la réglementation nationale le concernant, le standard le plus exigeant étant le plus important.

## 5° PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'élimination du travail des enfants.

### G4- HR5

Le travail des enfants ne constitue aucun risque dans les bureaux centraux d'Eurofinsa ni dans les bureaux commerciaux et de représentation. Aucun mineur ne travaille dans notre équipe, même dans les pays où la législation locale permet de travailler à partir de 15 ans. Cependant, nous sommes conscients qu'il est possible que cela arrive au niveau des fournisseurs et des sous-traitances, étant donné la diversité culturelle et géographique de nos projets.

Pour prévenir ces situations, la Procédure de réalisation d'achats et de sous-traitances d'Eurofinsa en Espagne détermine que les administrateurs de chaque travail sont chargés d'envoyer les communications aux sous-traitants pour formaliser la coordination de l'activité des entreprises avant le début du travail. Parmi d'autres documents, la présentation d'une photocopie du carnet d'identité de chaque employé est exigée, pour vérifier son âge.

Notre Code de Conduite établit que le recrutement de mineurs ne sera pas admis de la part des fournisseurs, des sous-traitants et en général des entreprises collaboratrices. Parmi les standards que l'organisation prend pour référence se trouve la Charte internationale des droits de l'homme, et les conventions fondamentales de la OIT en termes de travail des enfants.

Si un employé, indépendamment de la position qu'il occupe dans l'entreprise, prend connaissance de pratiques qui portent atteinte à ce principe a le devoir et le mécanisme pour informer l'organisation, en toute bonne foi, de façon confidentielle et sans crainte de représailles, à travers les moyens de communication établis par le Code de Conduite.

### Objectifs d'amélioration d'application du Principe 5

- Continuer à veiller à l'exécution du Code de Conduite, qui interdit expressément le recrutement de mineurs, à notre entreprise ainsi qu'à nos fournisseurs et à nos sous-traitants par le biais de nos contrats.



6°

PRINCIPE

Les entités doivent soutenir l'abolition des pratiques de discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre Code de Conduite établit clairement que nous ne tolérons pas la discrimination sous aucune forme: de genre, de race, d'orientation sexuelle, de convictions religieuses, opinions politiques, nationalité, origine sociale, handicap ou toute autre caractéristique qui pourrait l'entraîner.

Nous avons un engagement très spécial avec l'intégration professionnelle des personnes qui ont un handicap, précisément dans les pays où il ne s'agit pas d'une pratique très étendue dans le secteur privé. À ce sujet, nous sommes fiers du travail que réalisent nos **57 professionnels** aux compétences différentes dans les départements de rapport, d'admission, d'infirmier et de soins à domicile.

D'ergothérapie et de sécurité dans nos centres de soins au Pérou.

Au sein de l'entreprise, les femmes composent **53.2 %** du total des employés, c'est-à-dire **2,588**. Au niveau de la direction, nous disposons d'un total de 17 femmes, ce qui suppose **41.4 %** du total. Il convient de mentionner que **61.4 %** de ces employés ont un contrat permanent.

À Eurofinsa, nous croyons fermement que la formation est la meilleure façon de développer le potentiel humain de leurs collaborateurs et pouvoir les doter des mêmes opportunités de promotion professionnelle. Ainsi, nous avons réalisé **22,566** heures de formation à échelle mondiale, réparties dans les sujets suivants:

PAYS	SÉCURITÉ ET SANTÉ	ENVIRONNEMENT ENVIRONNEMENT	RSC	LANGUES	NFORMATIQUE	GESTION DES EXPATRIÉS	GESTION D'ASSISTANCE SANITAIRE	COMPÉTENCES PERSONNELLES	AUTRES
Équateur	23	21	0	0	0	0	0	0	0
Panama	252	100	14	0	0	0	0	0	210
Miami	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Espagne	280	850	40	3,354	1,193	40	0	0	0
Pérou	3,474	745	188	0	468	0	12,316	339	0
République Dominicaine	4	8	0	0	0	0	0	0	33
TOTAL							22,566		



Objectifs d'amélioration d'application du Principe 6

- Réaliser un plan de Responsabilité Sociale annuel avec des objectifs précis axés sur la production d'un impact social positif sur nos employés et dans les communautés du milieu de nos projets.
- Continuer à soutenir le recrutement du personnel handicapé, en particulier dans les pays où il existe des difficultés prononcées pour leur intégration professionnelle.

Nous ne tolérons pas la discrimination de genre, de race, d'orientation sexuelle, de croyances religieuses, d'opinions politiques ou toute autre caractéristique personnelle.



Environnement

7°  
PRINCIPE

Les entités doivent maintenir une approche préventive qui favorise l'environnement.

En date du 5 novembre 2015, notre entreprise Eurofinsa S.A. a accepté sa fusion avec 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. et Ceinsa Contratas e ingeniería inmobiliaria S.L. Après cette fusion, nous avons réussi à englober toutes les sociétés fusionnées dans notre Système intégré de gestion (SIG) en Espagne.



Nous cherchons à atteindre les plus hauts standards à partir de la gestion responsable de toutes nos procédures, surtout celles liées à la sécurité et à la santé de nos employés, le service offert à nos clients et notre impact environnemental.



G4-EN6

ENTREPRISES	NORMES CERTIFIÉES	ENTREPRISE DE CERTIFICATION OFFICIELLE	PORTÉE PAYS	PORTÉE - ACTIVITÉ	DATES	
					ÉMISSION	EXPIRATION
	ISO 9001:2008					14.09.2018
EUROFINSA S.A.	ISO 14001:2004	AENOR	Espagne	La construction des types de travaux suivants: mouvements de terrain et forages; ponts, viaducs et grandes structures; bâtiments, hydrauliques; routiers, pistes, transport de produits pétroliers et gazeux; stations de traitement des eaux; installations électriques et mécaniques; sondages, injections et pilotages, peintures et métallisation, jardinage et plantations.	28.05.16	14.09.2018
	OHSAS 18001:2007					28.05.2019



La construction et l'équipement des centres hospitaliers Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente, ont exigé un investissement d'environ 50 millions de dollars, qui ont été financés par Eurofinsa en 2014. Les deux centres sont gérés depuis lors sous la modalité du partenariat public-privé (APP), ce qui permet à l'État du Pérou d'améliorer ses infrastructures et ses services de soins lors d'une initiative qui est pionnière en Amérique Latine.

Dans la gestion de leurs services de soins, nous englobons un travail constant d'optimisation dans l'utilisation constante des ressources naturelles et le traitement responsable des déchets générés. Dans le plan de gestion des déchets hospitaliers, nous tenons compte de la gestion interne des déchets, c'est-à-dire le classement depuis leur production, leur cycle interne de collecte, son stockage provisoire et finalement son stockage final dans un lieu particulier conçu dans nos installations.

D'un autre côté, nous réalisons la gestion externe des déchets, c'est-à-dire, celle qui distingue le cours et le traitement du déchet en fonction de son classement, en réalisant le transport des centres hospitaliers jusqu'à sa mise à disposition dans les sites d'enfouissement autorisés à cet effet.

L'utilisation des ressources naturelles comme l'eau, l'électricité et les dérivés du pétrole sont inévitables lors de la gestion des centres de soins. Cependant, nous évaluons régulièrement les opportunités pour réduire la consommation, afin de minimiser notre impact environnemental.

Les principaux indicateurs de consommation de nos centres de soins au Pérou dans la période comprise entre septembre 2015 et août 2016 ont été les suivants:

G4- EN3, G4- EN8

Nous n'avons reçu aucune amende pendant la durée de portée du présent rapport, liée à la violation de la législation ou la réglementation environnementales.

Notre plan de gestion des déchets hospitaliers tient compte de la gestion interne et de l'externe, couvrant tout le cycle depuis sa production jusqu'à sa mise à disposition.



### Objectifs d'amélioration d'application du Principe 7

- Continuer à travailler pour assurer l'exécution stricte de la législation environnementale dans tous les pays où nous exerçons.
- Continuer à réaliser des campagnes de sensibilisation entre notre personnel et les collaborateurs externes, qui permettent d'atteindre une efficacité énergétique meilleure et de l'utilisation de l'eau, une meilleure ségrégation de matériaux et un meilleur volume de recyclage dans les centres sanitaires que nous gérons. En outre, promouvoir et augmenter la portée de l'utilisation des documents virtuels.
- Obtenir l'attestation ISO9001 pour les services de stérilisation, logistique, pharmacie et achats des deux centres hospitaliers que nous gérons au Pérou.
- Élargir la portée géographique de quelques attestations.



8°

PRINCIPE

Les entités doivent encourager les initiatives qui promeuvent une responsabilité environnementale plus grande.

Pendant 2015, nous avons développé le programme **«Formation des bonnes pratiques environnementales»**, Ayant l'objectif d'encourager et de promouvoir une culture de la protection environnementale dans le domaine du travail, qui englobe les concepts essentiels sur le développement durable, la réglementation juridique environnementale, les bonnes pratiques et les systèmes de gestion environnementale, où nous avons en plus inclut un module particulier pour expliquer à nos employés le contenu et l'importance des 3 principes du Pacte Mondial qui font référence à la prévention et à la responsabilité environnementale, et au développement et à la diffusion des technologies propres. Le format du cours a été en ligne et il fut réalisé par **109 employés, dont 11 sont membres de la direction** d'Eurofinsa.

MATÉRIAUX RECYCLÉS DANS LES HÔPITAUX ET LES POLYCLINIQUES DE LIMA	2015	2016	EVOLUCIÓN
Carton et papier	39,546	66,235	67.49%
Plastique dur	8,338	6,668	-20.03%

Les hôpitaux que nous gérons, Alberto Leopoldo Barton Thompson et Guillermo Kaelin de la Fuente collaborent avec «Ciudad Saludable», association à but non lucratif dont l'objectif est de construire des villes saines inclusives qui permettent l'égalité des opportunités. Pour cela, nous avons construit un nouveau modèle de gestion environnemental de déchets solides qui améliore la qualité de vie et les opportunités de développement des recycleurs au Pérou. L'accord consiste au don de tout le papier, le carton et le plastique disposé à l'association pour sa collecte, recyclage et commercialisation qui permettent de financer les activités de leurs programmes sociaux.

G4- EN27, G4- EN28

Nous avons travaillé pour améliorer les politiques d'achats et de stock, en augmentant la quantité de papier et de carton qui sont disposés dans les points de collecte. Le carton et la papier recyclé entre 2015 et 2016 équivaut à l'abattage de 673 arbres, tandis que le plastique a économisé 589,135 litres d'eau et 37 tonnes de CO<sub>2</sub>.

Les déchets hospitaliers générés dans la période comprise entre septembre 2015 et août 2016 sont les suivants:

G4- EN23

RÉSIDUS GÉNÉRÉS DANS LES HÔPITAUX ET LES POLYCLINIQUES DE LIMA	SEPT14-AGO15	SEPT15-AGO16	ÉVOLUTION
TYPE DE RÉSIDU (KG)			
Biologiquement pollués	461,485	590,986	28.06%
Spéciaux	6,724	12,836	90.89%
Conteneurs de déchets d'objets tranchants	14,685	24,214	30.05%
Déchets d'objets tranchants	17,091	22,798	33.39%
Communs	226,665	372,485	64.33%

Depuis mai 2016, nous avons amélioré la ségrégation du carton, ce qui a réduit sa production. L'augmentation des déchets biologiquement pollués et spéciaux est due à la progression du nombre de soins aux patients. D'un autre côté, l'adéquation pour donner suite à la règle technique du traitement des déchets solides a provoqué l'augmentation de la quantité de conteneurs d'objets tranchants.

Toutes les catégories de déchets ont augmenté dû à la progression dans la capacité de soins des centres hospitaliers et la grande quantité des services fournis.

Objectifs d'amélioration d'application du Principe 8

Développer la campagne des bonnes pratiques #bureauamical, comme une initiative commune de plusieurs zones de gestion dans les centres de soins en concession, afin de marquer des objectifs qualitatifs et quantitatifs à notre personnel, reconnaissant les meilleures pratiques et encourageant à l'économie d'énergie, d'eau, de papier et des intrants sanitaires.



## 9° PRINCIPE

Les entités doivent favoriser le développement et la diffusion des technologies respectueuses avec l'environnement.

Entre août et décembre 2015, nous avons reçu l'attestation I+D+i émise par l'ENAC (Organisme National d'Accréditation) en Espagne pour trois projets directement liés à l'éco-efficacité énergétique et à la protection face au changement climatique et d'autres effets environnementaux qui inquiètent la santé et la sécurité des personnes et la durabilité de la planète.

### **QATAR: conception et exécution de toitures singulières avec une géométrie d'angle non-développable**

Nous avons conçu un système constructif pour des toitures avec une surface non-développable en optimisant son efficacité, sa légèreté et son rendement, de manière ce que les effets météorologiques s'atténuent sur les bâtiments situés dans des climats extrêmes qui permettent de développer les systèmes palliatifs nécessaires.

### **PÉROU : conception de presses réalisées à des altitudes élevées et phénomènes météorologiques critiques**

Nous avons conçu et calculé une situation innovatrice constructive de recroissance d'une presse, située dans une zone de haute altitude sur le niveau de la mer et avec une présence de phénomènes météorologiques adverses inévitables. Ainsi, nous cherchons à répondre aux besoins d'augmenter les rendements de la production agricole et animale pour favoriser



l'amélioration des les conditions socioéconomiques de la population dans cette région et permettre l'irrigation de 450 hectares, avec une augmentation de 350 hectares sur la surface d'irrigation actuelle.

### **Recherche sur la conception structurelle des enceintes souterraines de haute résistance aux explosions**

Nous avons réalisé en Espagne une étude et une conception des structures souterraines résistantes aux explosions, qui permettent de maintenir l'intégrité dans les zones souterraines, assurant la protection des employés dans tous types de conditions environnementales et tous types de terrains. Cette étude a entraîné un développement des calculs théoriques qui suppose une innovation technologique pour l'amélioration de la sécurité au travail dans des situations différentes dérivées des changements climatiques.

Nous posons des solutions éco-efficaces pour optimiser nos projets, de manière à minimiser l'impact environnemental qu'elles peuvent générer.

### **Objectifs d'amélioration d'application du Principe 9**

- Continuer à développer les projets de I+D+i qui apportent de nouvelles solutions techniques pour la création de l'infrastructure compatible avec la protection du milieu naturel et ses ressources en fonction de la technologie éco-efficace, durable et abordable pour les pays émergents.
- Réaliser des projets de construction et d'équipement liés à la promotion et à l'utilisation des technologies propres et des énergies renouvelables.
- Instaurer et certifier un Système de Gestion d'Énergie, selon la norme ISO 50001 dans nos bureaux centraux de Madrid, et dans les centres temporaires où nous développons des travaux sur le territoire national. La norme ISO 50001 est une norme internationale standard qui prétend aider à améliorer le rendement et l'efficacité énergétique contribuant à minimiser l'émission des gaz à effet de serre.
- Introduire des améliorations technologiques dans le système de recyclage établi dans les centres de soins gérés par IBT au Pérou, en particulier, la machinerie pour le compactage du papier et du carton qui améliore l'empreinte carbone du cycle de collecte et de traitement.





## Anti-corruption

### 10° PRINCIPE

Les entités doivent travailler contre la corruption sous toute forme, l'extorsion et le trafic d'influence y compris.

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

Nous disposons d'une procédure qui permet à tous nos employés de consulter les doutes ou de proposer des améliorations sur les systèmes de contrôle interne dont nous disposons dans les domaines visés dans le Code ou pour signaler des comportements ou les zones dans lesquelles il pourrait exister un risque pertinent de comportements irréguliers. Le moyen de communication fournit le courriel: **codigodeconducta@eurofinsa.com** et aussi un courriel ordinaire.

Ce moyen de plaintes permet d'informer l'organisation, de façon confidentielle et sans crainte aux représailles, des conduites irrégulières dans les matières visées dans le Code, qui font référence à des questions à caractère pénal et d'autre nature, et aux normes internes de comportement sur lesquelles il se base.

Ces plaintes sont évaluées par le **Comité de Réaction**, formé par des cadres dans leurs domaines de spécialité. Si le **Comité de Réaction** considère que les comportements rapport peuvent constituer des

«irrégularités d'importance potentielle, notamment à nature financière et comptable», il pourrait décider son transfert à l'organe de l'administration de l'entreprise, pour que celui-ci prenne la décision finale sur sa résolution.

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

Nous disposons d'un Code de Conduite dont le but est de résumer les normes de comportement qui doivent orienter le travail quotidien des employés, quelque soit sa responsabilité, sa position dans l'organisation, la modalité de contrat qui détermine sa relation avec l'entreprise ou le lieu où ils exercent.

Notre Code de Conduite interdit expressément les paiements, les cadeaux ou les attentions abusives à toute personne ou organisme qui ont l'intention d'obtenir ou de maintenir des affaires ou d'autres bénéfices ou Avantages, ainsi que leur réception de la part de nos employés, spécialement ceux qui participent aux processus de recrutement des

fournisseurs, sous-traitants et collaborateurs externes. De plus, d'autres situations de risque sont établies comme les conflits d'intérêt, les activités qui supposent une concurrence déloyale, des comportements trompeurs et frauduleux, du blanchiment de capitaux et des relations commerciales avec des pays pénalisés par d'autres gouvernements.

À titre de référence, le Code de Conduite a emprunté les dispositions du Code Pénal espagnol, la «Foreign Corrupt Practices Act» américain et les lignes directrices pour les entreprises multinationales de la OCDE.

Pendant la période comprise entre 2015 et 2016, nous avons conclu que notre objectif est de faire connaître le Code de Conduite à 100 % des employés et à 90 % des fournisseurs.

### Mécanismes de prévention

Depuis 2013, notre société Eurofinsa S.A., intégrée de toutes ses sociétés participantes<sup>1</sup>, dispose d'un Manuel de Prévention et de Réaction contre les Délits dont le but, conformément au Code Pénal espagnol, est d'établir un système de prévention des délits à travers des actes et des contrôles à instaurer de la part de l'entreprise, de sorte à ce que le risque de commission

soit réduit et en tout cas, les mesures nécessaires soient adoptées en collaboration avec les autorités compétentes, ainsi que pour atténuer les possibles préjudices.

Ce Manuel inclut un Catalogue de Priorité de délits et comportements à risques, ainsi qu'un Protocole de Réaction, qui établit les règles de procédure à suivre liées à l'apparition d'un indice sur une possible infraction, dans le domaine d'activité de notre société, et pour nos dirigeants ou les personnes qui en dépendent.

Notre Code de Conduite résume les normes de comportement qui doivent orienter le travail quotidien de toute notre équipe humaine.

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



### Achats

Après la fusion, nous avons élargi la procédure de réalisation des achats et des sous-traitants à la nouvelle structure, englobant tous nos achats réalisés depuis l'Espagne. Cette procédure, qui est en processus d'instauration, établit l'obligation d'évaluer les besoins d'achat et de définir les spécifications pour une demande d'offre qui nous permette de réaliser une comparaison, qui assure que les achats respectent les exigences de qualité, économiques, de sécurité et de santé, et de l'environnement. Une fois adoptée la sélection du fournisseur, nous nous reportons au tableau comparatif et le contrat au Directeur Génération pour sa correction ou son adoption.

### Formation sur la lutte contre la corruption

Dans le plan de formation en responsabilité sociale 2016, nous avons inclus l'explication du contenu et de l'utilisation du Code de Conduite et les fonctions du Comité de Réaction, en fonction de cas pratiques pour son application au travail.

### Contributions politiques

#### G4- SO6

Notre modèle d'entreprise se développer sans interférences et sans participation dans les procédures politiques des pays et des communautés où nous développons nos activités et nous ne réalisons aucune contribution politique.

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

- Introduire dans les programmes de formation d'entreprise, un module sur la responsabilité sociale, mettant l'accent sur le contenu, l'application et l'utilisation du Code de Conduite afin de promouvoir le respect aux droits de l'homme dans les relations entre nos employés, nos collaborateurs, nos partenaires et nos fournisseurs.
- Depuis la direction de l'entreprise, nous veillerons par le biais des responsables de chaque pays à l'exécution du Code de Conduite, qui englobe le comportement éthique attendu de nos employés et de nos fournisseurs.



## Table d'index GRI

### concernant les principes du Pacte Mondial

Global Reporting Initiative (GRI) est un organisme qui développe et diffuse les standards les plus connus de référence de suivi volontaire pour l'élaboration des rapport de durabilité à échelle internationale.

Le tableau suivant montre les indicateurs de résultats du GRI dans sa version G4 qui sont en relation avec chacun des dix principes du Pacte concernant les aspects les plus importantes liés à notre activité.

### » Droits de l'homme

	Page	Commentaire
PRINCIPE 1		
Investissement		
G4-HR2: Heures totales de formation des employés sur les politiques des droits de l'homme ou les procédures concernant les aspects des droits de l'homme pertinents pour leurs activités, qui englobe le pourcentage des employés qualifiés.	38	
Mécanismes de réclamation en matière de droits de l'homme		
G4-HR8: Droits des populations autochtones.		Aucun incident n'a eu lieu concernant les droits des populations autochtones.
G4-HR12: Nombre de réclamations concernant les droits de l'homme qui ont été présentées, abordées et résolues par le biais de mécanismes formels de réclamation.		L'organisation n'a reçu aucune réclamation concernant les droits de l'homme par le biais de mécanismes formels.
Communautés locales		
G4-SO2: Centres d'opérations aux effets négatifs significatifs, possibles ou réels, sur les communautés locales.		Tous nos projets respectent la législation nationale, qui englobe la réalisation d'évaluations ou d'études d'impact environnemental qui prennent en compte les préjudices provoqués à la population. En tant que fournisseur d'infrastructure, la population locale est avantagée par nos projets, notamment ceux du secteur de la santé.
PRINCIPE 2		
Évaluation des fournisseurs en matière de droits de l'homme		
G4-HR10: Pourcentage de nouveaux fournisseurs qui ont été examinés en fonction de critères concernant les droits de l'homme.	40	
G4-HR11: Impacts significatifs, négatifs, potentiels et actuels en ce qui concerne les droits de l'homme, dans la chaîne logistique et les mesures adoptées.	40	Nous n'avons détecté aucun impact négatif sur les droits de l'homme de nos fournisseurs dû à notre activité.



## >> Normes de travail

	Page	Commentaire
PRINCIPE 3		
Liberté d’association et négociation collective		
G4-HR4: Identification des centres et des fournisseurs significatifs où le droit d’exercer la liberté d’association et la négociation collective peuvent enfreindre ou prendre des risques importants et des mesures adoptées pour soutenir ces droits.	42	Nous n’avons reçu aucun communiqué formel qui établissent que nos fournisseurs enfreignent la liberté d’association de leurs employés. Eurofinsa respecte le droit de bénéficier des conventions collectives.
Relations entre les employés et la direction		
G4-LA4: Délais minimums de préavis concernant les changements fonctionnels et la possible intégration de ceux-ci dans les conventions collectives.	42	La «Procédure de communication, participation et consultation des employés» englobe la consultation, en temps voulu, de la planification et de l’organisation du travail, et de l’introduction de nouvelles technologies, mais n’établit pas le délai minimum.
PRINCIPE 4		
Travaux forcés ou obligatoires		
G4-HR6: Les centres et les fournisseurs qui ont un risque significatif d’être à l’origine d’épisodes de travaux forcés et mesures adoptées pour contribuer à l’élimination de toute forme de travail forcé.	44	Tous nos employés souscrivent librement un contrat de travail et ils reçoivent une compensation économique pour leur travail conformément à la législation professionnelle nationale. Nous n’avons détecté aucun cas où nos fournisseurs utilisent des régimes de travaux forcés ou d’esclavage, et ils sont tenus informés de l’interdiction par le biais du Code de Conduite.
PRINCIPE 5		
Travail de l’enfant		
G4-HR5: Identification des centres et des fournisseurs à risque significatif de cas d’exploitation de l’enfant et les mesures adoptées pour contribuer à l’élimination du travail de l’enfant.	45	Nous n’avons détecté aucun cas où nos fournisseurs utilisent de la main d’œuvre d’enfants, et ils sont tenus informés de l’interdiction de cette pratique par le biais du Code de Conduite.
PRINCIPE 6		
Investissement		
G4-10: a) Indiquer le nombre total d’employés par contrat de travail et sexe. b) Indiquer le nombre total d’employés permanents par type d’emploi et sexe. c) Indiquer le nombre d’effectifs par employés, salariés embauchés et genre. d) Indiquer le nombre d’effectifs par région et sexe. e) Indiquer si une partie substantielle du travail de l’organisation est exercée par des travailleurs indépendants juridiquement reconnus, ou bien les personnes qui ne sont pas employés ni des salariés embauchés, tels que les employés et les employés en sous-traitance par les entrepreneurs.	20, 21	Il n’existe pas de partie substantielle de travail réalisée par des travailleurs indépendants. Par la nature des projets de construction, il existe en revanche un nombre variable de travailleurs d’entrepreneurs par travail.
Présence dans le marché		
G4-EC6: Pourcentage des hauts dirigeants qui procèdent de la communauté locale dans des lieux où des opérations significatives sont développées.	20, 21	Le pourcentage de dirigeants procédant d’autre pays différent à celui de l’activité est très minoritaire.
No discriminación		
G4-HR3: Nombre total d’incidents de discrimination et mesures de correction adoptées.		Aucun incident de discrimination n’a été identifié.
Diversidad		
G4- LA12.b. Indiquez quel est le pourcentage des employés qui appartiennent aux catégories suivantes de diversité, ventilé par catégorie professionnelle, sexe, âge : moins de 30 ans, entre 30 et 50 ans, plus de 60 ; groupes minoritaires ; et autres indicateurs de diversité, le cas échéant.	20, 21	

## >> Environnement

	Page	Commentaire
PRINCIPE 7		
Énergie		
G4- EN1: Matériaux utilisés par poids et volume.		Nous ne disposons pas de données consolidées à échelle mondiale.
G4-EN3: Consommation énergétique dans l’organisation.	50	Nous ne disposons pas de données consolidées à échelle mondiale. Étant donné que nous travaillons par projets, la quantité d’eau recueillie pour son exécution varie considérablement. Nous faisons parvenir ci-joint les données au niveau de la gestion des centres de soins, qui supposent la consommation énergétique et d’eau majeure de tous les projets réalisés entre 2015 et 2016.
G4-EN8: Collecte d’eau total selon la source.		
Émissions		
G4-EN15 al G4-EN20: Émissions de gaz à effet de serre et substances qui appauvrissent la couche d’ozone.		Nous ne disposons pas de données sur les émissions de gaz à effet de serre.
Matériaux		
G4-EN1: Matériaux utilisés par poids et volume.		Nous ne disposons pas de données consolidées à échelle mondiale.
PRINCIPE 8		
Énergie		
G4-EN6: Réduction de la consommation énergétique.	49	L’entreprise dispose d’un système de gestion environnemental intégré qui s’applique dans les travaux des entreprises dans la portée de l’attestation. Dans tous les travaux, une planification préalable est réalisée pour minimiser ou éliminer tous les impacts négatifs environnementaux.
G4-EN9: Sources d’eau qui ont été touchées considérablement par la collecte d’eau.		Aucune affectation considérable aux sources d’eau n’a été enregistrée dans aucun de nos projets pendant la période comprise entre 2015 et 2016.
Bio-diversité		
G4-EN11: Installations fonctionnelles propres, louées, gérées pour qu’elles soient contiguës, qu’elles contiennent ou qu’elles soient situées dans les zones non-protégées à haute valeur pour la bio-diversité.		
G4-EN12: Description des impacts les plus considérables dans la bio-diversité des zones protégées ou des zones de haute bio-diversité non-protégées, dérivés des activités, des produits et des services.		Pendant les études d’impact environnemental qui se réalisent préalablement à chaque projet, nous n’avons identifié aucune zone protégée ou de haute bio-diversité. Ces études contemplent l’atténuation de tout impact potentiel négatif pour l’environnement naturel et les espèces qui y habitent.
G4-EN13: Habitats protégés ou restaurés.		
G4-EN14: Nombre d’espèces incluses dans la liste rouge de la UICN et dans les listes nationales de conservation dont les habitats se trouvent dans les zones touchées par les opérations.		



	Page	Commentaire
Effluents et déchets		
G4-EN23: Poids total des déchets, selon le type et la méthode de traitement.	53	
G4-EN24: Nombre et volume totaux des déversements considérables.		Aucun déversement considérable ne s'est produit dans le cours de nos activités.
Produits et services		
G4-EN27: Degré d'atténuation de l'impact environnemental des produits et des services.	52	
G4-EN28: Pourcentage des produits vendus et leurs matériaux d'emballage qui sont récupérés à la fin de leur vie utile, par catégories de produits.	52	
Exécution		
G4-EN29: Valeur monétaire des amendes considérables et nombre de sanctions non-monétaires par la violation de la législation et la réglementation environnementale.		Nous n'avons reçu aucune amende environnementale.
Transport		
G4-EN30: Impacts environnementaux considérables du transport de produits et d'autres bien et matériaux utilisés pour les activités de l'organisation, ainsi que le transport du personnel.		Nous ne disposons pas de ces données.
Général		
G4-EN31: Ventilation des dépenses concernant la protection environnementale.		Il n'existe aucun budget défini pour la protection environnementale mais dans chaque projet, nous incluons l'investissement nécessaire pour assurer l'exécution stricte de la réglementation et la législation environnementale.
PRINCIPE 9		
Évaluation environnementale des fournisseurs		
G4-EN32: Pourcentage de nouveaux fournisseurs qui ont été examinés en fonction de leurs critères environnementaux.		Nous exigeons à tous nos fournisseurs de respecter la législation et la réglementation nationale et locale dans les pays où nous exerçons par le biais de l'approbation dans nos contrats du Code de Conduite.
G4-EN33: Impacts environnementaux négatifs significatifs, réels et potentiels sur la chaîne logistique et mesures prises.		Aucun n'a été identifié.
Mécanismes de réclamation environnementale		
G4-EN34: Nombre de réclamations environnementales qui ont été présentées, abordées et résolues par le biais de mécanismes formels de réclamation.		Nous n'avons reçu aucune réclamation à caractère environnemental.
G4-56: Décrire les valeurs, les principes, les standards et les règles de l'organisation, tels que des codes de conduites ou des codes éthiques.	23	

## » Anti-corruption

	Page	Commentaire
PRINCIPE 10		
<b>G4-57:</b> Décrire les mécanismes internes et externes de conseils sur un comportement éthique ou illicite et pour consulter les questions liées à l'intégrité de l'organisation.	38, 39	Le Code de Conduite d'Eurofinsa établit que les employés doivent élever leurs communiqués sur les questions rattachées au Code de Conduite, de manière confidentielle et sans crainte aux représailles, au Comité de Réaction par le biais du courriel suivant : <a href="mailto:codigodeconducta@eurofinsa.com">codigodeconducta@eurofinsa.com</a> ou bien à travers le courrier postal suivant : P° de la Castellana 91.28046 Madrid.
<b>G4-58:</b> Décrire les mécanismes internes et externes des plaintes de comportements peu éthiques ou illicites et de questions liées à l'intégrité de l'organisation.		
Lucha contra la corrupción		
<b>G4-SO3:</b> Nombre et pourcentage de centres où les risques liés à la corruption et les risques significatifs détectés ont été évalués.		Aucune évaluation spécifique n'a été réalisée. Le Code de Conduite indique notre engagement avec les groupes d'intérêt. Ce document inclut un courriel pour poser des questions ou pour déposer une plainte qui sont anonymes. Pendant la période comprise entre le 1er septembre 2015 et le 31 août 2016, aucune plainte n'a été reçue.
<b>G4-SO4:</b> Politiques et procédures de communication et formation sur la lutte contre la corruption.	38, 56	
Política pública		
<b>G4-SO6:</b> Valeur total des contributions politiques, par pays et destinataire.	58	Les contributions aux partis politiques ne sont pas effectuées. Conformément à notre Code de Conduite, l'entreprise n'interfère et ne participe pas aux procédures politiques des pays où elle exerce.



## >> Votre opinion est importante

Tout au long de ce rapport, nous avons exprimé notre engagement ferme avec les Principes du Pacte Mondial et la conviction que notre activité doit être développée en tenant compte notre entourage et chacun de nos groupes d'intérêt. Cependant, nous savons que nous pouvons et que nous devons nous améliorer jour après jour pour optimiser l'impact social et environnemental de notre entreprise. Pour cela, nous vous invitons à nous donner votre avis sur ce rapport et nous vous remercions pour toute observation, en nous écrivant à :

Eurofinsa S.A.

P° de la Castellana 91, 2° étage

28046 Madrid

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





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

[www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)