



2016

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



Powered by experience



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

1.	CARTA DEL PRESIDENTE	3
2.	PERFIL DE LA COMPAÑÍA.....	5
3.	ESTRATEGIA EN RSC	9
3.1	COMPROMISO EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN.....	14
4.	GOBIERNO CORPORATIVO.....	15
4.1	COMPOSICIÓN Y MANTENIMIENTO	15
4.2	POLÍTICA FISCAL	17
5.	PRÁCTICAS CONCRETAS DE RSC RELATIVAS A LOS GRUPOS DE INTERÉS	21
5.1	GRUPOS DE INTERÉS.....	21
5.1.1	DETERMINACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	22
5.1.2	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	22
5.1.3	IDENTIFICACIÓN DE LOS TEMAS RELEVANTES	24
5.2	MEDIOAMBIENTE.....	26
5.3	GESTIÓN DE LAS PERSONAS	40
5.3.1	POLÍTICA RESPONSABLE EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS....	40
5.3.2	SEGURIDAD Y SALUD	48
5.4	DERECHOS HUMANOS.....	57
5.5	CLIENTES	60
5.5.1	GESTIÓN DE LA CALIDAD	60
5.5.2	I+D+i.....	62
5.6	PROVEEDORES.....	65
5.7	SOCIEDAD.....	70



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

1. CARTA DEL PRESIDENTE

Desde que Duro Felguera firmó en 2002 su adhesión a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la responsabilidad social corporativa ha adquirido una relevancia creciente en el contexto internacional. Esta relevancia se refleja, a nivel regulatorio, en la Directiva Europea 2014/95 de divulgación de información no financiera y diversidad, que requiere la publicación de los impactos sociales y medioambientales de las grandes empresas españolas en sus memorias anuales.

DF ha asumido esta tendencia como un estímulo para progresar en el desarrollo de procedimientos que faciliten, tanto un análisis riguroso y unificado de la información relativa al desempeño de la Compañía, como su correcta comunicación.

Durante 2016 hemos reforzado nuestro compromiso con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas mediante la renovación de nuestra condición de socio de la Red Española del Pacto Mundial (la mayor iniciativa voluntaria de RSC del mundo), la elaboración de nuevos códigos de conducta, políticas corporativas, normas internas de gestión y una mejora de nuestro desempeño medioambiental.

Duro Felguera continúa integrando la variable medioambiental como factor clave de su visión estratégica, manteniendo el Sistema de Gestión Ambiental corporativo en la norma ISO 14001 y los sistemas de gestión ambiental específicos de las líneas de fabricación. En cuanto al desempeño ambiental en oficinas y sedes centrales, en 2016 se han desarrollado auditorías energéticas que servirán para identificar medidas de mejora que reduzcan el consumo energético.

DF quiere extender su compromiso con la defensa del desarrollo sostenible a toda su cadena de valor, para lo cual en 2016 la Compañía ha elaborado un Código de Conducta del Proveedor que fomentará la asunción de los principios éticos de DF por parte de sus suministradores.

El crecimiento de las acciones formativas llevadas a cabo por la Compañía durante los últimos años es una muestra de la apuesta de Duro Felguera por la calidad de sus productos y servicios, poniendo a disposición del cliente un equipo humano



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

integrado por profesionales perfectamente cualificados e identificados con los principios de la Compañía.

La reducción, un año más, del número de accidentes con baja en 2016, obteniendo el mejor dato desde la puesta en marcha del Servicio de Prevención Mancomunado de DF en 2003, confirma además la buena dirección de la Compañía para reducir la siniestralidad laboral. Un desempeño que no ha pasado desapercibido a nuestros clientes, que han reconocido la excelencia de DF en el área de la seguridad y salud laboral a través de premios y menciones como los recibidos por Felguera-IHI en sus trabajos para la refinería de Talara (Perú), DF Mining & Handling en la terminal de pellets de óxido de hierro en el Puerto de Sokhna (Egipto) o DF Energy en los trabajos en la central de ciclo combinado Carrington (Reino Unido).

Los objetivos conseguidos en materia de responsabilidad social nos animan a continuar con el desarrollo de la actividad de DF de manera sostenible y socialmente responsable, basada en la mejora continua y nuestro compromiso con nuevos objetivos empresariales más exigentes. Durante 2017 profundizaremos en el diálogo que ya mantenemos con nuestros grupos de interés y aplicaremos un control más estricto al cumplimiento por parte de Duro Felguera y sus proveedores, asociados, subcontratistas, etc. De las normas, valores y principios que guían a la Compañía en su actividad profesional.

Por último, este año desarrollaremos procedimientos específicos para una recopilación de la información con criterios unificados, a fin de comunicar más eficientemente el desempeño de la Compañía en relación al desarrollo sostenible y al respeto a los Derechos Humanos, con el convencimiento de que acciones como las nuestras contribuirán a construir entre todos una sociedad más justa, igualitaria y medioambientalmente sostenible.

Ángel A. del Valle Suárez



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

2. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Historia

Para encontrar el origen de lo que hoy es DF debemos remontarnos a 1858, año en el que se constituye la sociedad Duro y Compañía, impulsada por Pedro Duro Benito. La producción siderúrgica y la minería extractiva de carbón fueron las principales actividades de la Compañía en sus inicios.

Duro y Compañía pasa a denominarse Sociedad Metalúrgica Duro Felguera en el año 1900. En 1905 empieza a cotizar en la Bolsa de Madrid y en 1920 es ya la mayor empresa carbonera de España. Los beneficios obtenidos por la actividad minera permiten a la Compañía acometer importantes transformaciones tecnológicas en el negocio siderúrgico.

A mediados del siglo XX, Duro dominaba el mercado siderúrgico nacional junto con Altos Hornos de Vizcaya. A partir de los años 60, la Compañía forma la Unión de Siderúrgicas Asturianas (UNINSA), formada por DF, Fábrica de Mieres y la Fábrica de la Sociedad Industrial Asturiana, a la que se transfieren todos los activos siderúrgicos de DF. En cuanto al carbón, en 1967 DF y otras compañías mineras transfieren su patrimonio a la empresa pública Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA).

La experiencia como fabricante de equipos industriales para sus propios negocios posibilitó la especialización de la Compañía en la producción de bienes de equipo, algo que completó años más tarde con su actividad en montajes industriales.

Los años 80 vuelven a marcar un punto de inflexión en la trayectoria de Duro Felguera, centrándose en proyectos para el sector energético e industrial, al tiempo que continúa impulsando la actividad en las áreas de servicios industriales y fabricación. Comienza además el progresivo proceso de internacionalización de la Compañía.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Principales Hitos



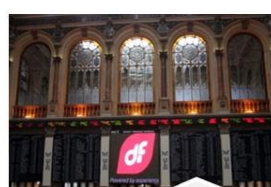
1858

Constitución de la sociedad Duro y Cia., para la explotación de una fábrica de hierros en La Felguera (Asturias-Norte de España)



1900

La compañía se transforma en Sociedad Metalúrgica Duro Felguera (SMDF) y durante años lidera el mercado nacional de hierro y carbón



1905

Las acciones de SMDF comienzan a cotizar en la Bolsa de Madrid.



1966-67

Venta de activos mineros y siderúrgicos y orientación del negocio hacia la fabricación de bienes de equipo.



1970

Inicio de la actividad internacional y evolución hacia el montaje industrial.



1994

Especialización en la ejecución de proyectos energéticos e industriales llave en mano.



2009

Nueva sede central en Gijón (Asturias) donde se concentran las actividades de ingeniería y proyectos.



2015

Inauguración de una nueva sede corporativa en Madrid y celebración del 40 aniversario de Felguera IHI

DF hoy

Actualmente, Duro Felguera opera bajo la marca DF y está especializada en la ejecución "llave en mano" de proyectos para los sectores energético, de minería y handling y de oil & gas.

La Compañía desarrolla todo el proceso que requieren este tipo de proyectos y ofrece un servicio integral que abarca desde la ingeniería hasta la puesta en marcha, pasando por la fabricación, el suministro de equipos, el montaje, la obra civil, la operación y el mantenimiento de las plantas.

Además, los talleres de Duro Felguera destacan por ser fabricantes de grandes equipos para el sector petroquímico así como aparatos de vía y cruzamientos ferroviarios, entre otros equipamientos industriales.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Actividades principales

La actividad de la Compañía se estructura en torno a cinco áreas de negocio:



Energía

Ejecución de proyectos "llave en mano" para centrales de generación eléctrica a gas, térmicas convencionales, termosolares, de biomasa y eólica.



Minería & Handling

Ejecución "llave en mano" de terminales portuarias para manejo de graneles sólidos e instalaciones para el manejo de minerales.



Oil & Gas

Proyectos "llave en mano" para instalaciones en las áreas de petróleo y gas; equipos individuales y plantas para el almacenamiento de combustibles.



Servicios

Montaje, puesta en marcha, operación y mantenimiento de instalaciones energéticas e industriales.



Otras Actividades

Proyectos de ingeniería e integración de sistemas inteligentes en las áreas de energía, medioambiente, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad y defensa. Diseño y fabricación de bienes de equipo para la industria petroquímica y ferroviaria, así como para infraestructuras.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Misión

Compañía especializada en la ejecución de proyectos “llave en mano” para instalaciones de generación de energía, industriales y de oil & gas, la prestación de servicios industriales y la fabricación de equipos para la industria, todo ello con una clara orientación internacional de los negocios.

Visión

Crecimiento internacional en el área de los proyectos “llave en mano”, proporcionando:

A los clientes: un servicio de calidad que resuelva sus necesidades en la construcción de instalaciones industriales.

A los accionistas: una rentabilidad sostenida.

A los trabajadores: una oportunidad de desarrollo profesional.

Valores

- Satisfacción del cliente con el cumplimiento riguroso de nuestras obligaciones contractuales en plazo y calidad.
- Compromiso con nuestros accionistas, asegurándoles el retorno adecuado de sus inversiones.
- Crecimiento sostenido a través del desarrollo tecnológico y la internacionalización.
- Reinversión en activos y desarrollo tecnológico que garantice una constante competitividad.
- Contribuir al desarrollo profesional y personal de nuestros empleados. Lealtad a nuestros socios y colaboradores.
- Integración con la comunidad en el entorno social en el que desarrollamos nuestro trabajo.
- Estricto respeto de la legislación en todos los países donde operamos.
- Respeto por el medioambiente, la seguridad laboral y la salud.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

3. ESTRATEGIA EN RSC

Sin perjuicio de los compromisos concretos que pueda asumir la Compañía con los distintos grupos de interés, la estrategia corporativa de Duro Felguera relativa a la sostenibilidad, el medioambiente y las cuestiones sociales está orientada, en particular, a la consecución de un modelo de negocio y a la fijación de estrategias y objetivos empresariales sostenibles y socialmente responsables.

Asimismo, DF persigue la mejora de la competitividad del Grupo mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la eficiencia, la rentabilidad y la sostenibilidad.

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

La estrategia corporativa de Duro Felguera tiene entre sus prioridades la contribución al desarrollo de las comunidades locales y territorios en los que el Grupo se encuentra presente, tratando de maximizar los beneficios económicos, sociales y medioambientales para todos ellos. A tal efecto, la Compañía trata de reducir los impactos negativos de su actividad, fomentando una gestión responsable y sostenible de los riesgos inherentes al desempeño de los proyectos.

Respeto a los Derechos Humanos

Duro Felguera está comprometida con los valores que representan las diversas declaraciones de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. De esta manera, la Compañía se encuentra adherida al Pacto Mundial y a sus 10 principios, que se encuentran reflejados en las buenas prácticas que la Compañía aplica en las relaciones que establece con sus grupos de interés.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Pacto Mundial

En el año 2002 Duro Felguera suscribió el *UN Global Compact* o Pacto Mundial promovido por la Organización de Naciones Unidas, mediante el cual las compañías se comprometen a cumplir diez principios relativos al respeto a los derechos humanos, la mejora de las relaciones laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción desde el ámbito empresarial.

En el año 2005, DF pasó a formar parte de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM), comprometiéndose a poner en marcha iniciativas para el desarrollo de la responsabilidad social corporativa.

Los **10 principios del Pacto Mundial** son:

01	"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"	06	"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"
02	"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos"	07	"Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente"
03	"Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"	08	"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"
04	"Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"	09	"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"
05	"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"	10	"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"



Pacto Mundial
Red Española



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

La Dirección de Duro Felguera se rige, entre otros, por los siguientes documentos:

Política de Responsabilidad Social Corporativa

El 23 de diciembre de 2015 el Consejo de Administración de Duro Felguera aprobó la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Sociedad, en la que se recogen los principales aspectos y compromisos de la Compañía y su grupo en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

El documento establece los principios básicos y el marco general de actuación en los que se basarán las diferentes acciones en materia de RSC, así como las acciones concretas que se llevarán a cabo con los diferentes grupos de interés de Duro Felguera.

Principios Generales

- Firme compromiso con el respeto al medioambiente en la ejecución de todos sus proyectos.
- Estricta política de seguridad y prevención en lo que afecta a sus profesionales, instalaciones y a la ejecución de sus obras.
- Políticas de calidad tendentes a la mejora continua de los procesos en todas las líneas de negocio del Grupo, así como de los proyectos y servicios prestados por la Compañía a sus clientes.
- Acciones continuas de formación para los profesionales de la Compañía, tanto en lo relativo a la ejecución de grandes proyectos como en las diferentes materias técnicas que inciden en los diferentes negocios.
- Incorporación de jóvenes profesionales a la plantilla, facilitándoles formación y una carrera profesional acorde con un perfil de negocio internacional.
- Transparencia en todo lo que se refiere a las relaciones con accionistas e inversores, tanto a través de sus comunicaciones vía página web como mediante la participación activa en diferentes foros nacionales e internacionales.
- Estrategia de diálogo continuo con los agentes sociales en materia laboral.
- Colaboración con el desarrollo de las comunidades en las que ejecuta proyectos, contribuyendo a implementar diferentes tipos de infraestructuras necesarias en el entorno.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

- Colaboraciones de tipo social, cultural y deportivo con diversas organizaciones en los territorios en los que desarrolla su actividad.
- Cumplimiento, supervisión y seguimiento de la legislación vigente, las normas internas de la Compañía y las prácticas de buen gobierno corporativo asumidas por Duro Felguera, fomentando asimismo la cooperación con las autoridades y organismos reguladores.

La estrategia corporativa de Duro Felguera está basada, entre otros aspectos, en una actuación sostenible, orientada a aportar valor añadido a la Compañía y a sus grupos de interés.

En este sentido, la política de RSC de Duro Felguera detalla los compromisos que la Sociedad asume con cada uno de los grupos de interés más relevantes, como son los Clientes; Proveedores; Accionistas e Inversores; Sociedad y las comunidades locales donde opera la Compañía.

Asimismo, el documento desgrana los diversos compromisos que DF asume como propios en materia de protección del medioambiente, el respeto a los derechos humanos, las personas y, por supuesto, en materia de anticorrupción y prevención de conductas ilegales.

En el presente informe se detallan las políticas, directrices y compromisos de DF en RSC, en función del impacto que la actividad de la Compañía pueda generar en sus grupos de interés.

Código General de Conducta

Duro Felguera cuenta con un Código General de Conducta desde 2009, en el que se reflejan los principios de integridad, honestidad y transparencia que deben seguir todos los empleados del Grupo.

DF se declara firmemente comprometida con este código ético y vela por el cumplimiento de la legalidad; los derechos humanos; el desarrollo de la profesionalidad e igualdad de oportunidades de sus profesionales; una conducta ética por parte de los empleados del Grupo; la prohibición de cohecho y corrupción en todas sus formas; el cuidado al medioambiente y la transparencia y objetividad en la información financiera; la transparencia y honestidad en las relaciones con sus clientes y proveedores.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Código de Conducta del Proveedor

Duro Felguera fomenta entre sus proveedores diversas prácticas alineadas con su Código General de Conducta para garantizar el cumplimiento del modelo ético de la Compañía, con el objetivo de proporcionar un servicio de calidad y comprometido con la sociedad.

En este sentido, DF elaboró en 2016 un Código de Conducta del Proveedor en el que se recoge el compromiso con las buenas prácticas y los principios éticos que guían el funcionamiento de Duro Felguera.

Duro Felguera espera con ello que todos sus proveedores y empresas subcontratadas compartan y apliquen los principios descritos en el citado Código de Conducta del Proveedor, con la finalidad de reforzar nuestro entendimiento mutuo y aunar los criterios que garanticen las buenas prácticas de DF y sus colaboradores.

Modelo de prevención de delitos

Duro Felguera ha elaborado un modelo de prevención de delitos para todas las compañías integrantes del grupo Duro Felguera tanto en España como en el extranjero, así como para todos los empleados, directivos y miembros de los órganos de administración.

En este documento se han identificado los riesgos penales generales de toda persona jurídica y los específicos propios de la actividad desarrollada por el grupo Duro Felguera, así como los riesgos penales concretos que podrían afectar a cada departamento de la Compañía.

Tras la identificación de riesgos, Duro Felguera detalla los procedimientos de control interno, auditoría interna y re-evaluación de riesgos penales, que pivotarán en torno al Departamento de Auditoría Interna y la Comisión de Cumplimiento Normativo con la colaboración del Responsable de Cumplimiento Normativo y los Embajadores de Cumplimiento.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

3.1 COMPROMISO EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10 del Pacto Mundial "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno"

La actuación de la Compañía deberá cumplir con las normas legales vigentes en todos los países en los que opere, respetando las normas internas de conducta de Duro Felguera y adecuándose a las mejores prácticas de buen gobierno corporativo que asuma en cada momento, estableciendo mecanismos que permitan la prevención de conductas ilegales.

En particular, el Consejo de Administración de la Compañía velará por el cumplimiento estricto de los compromisos asumidos en materia anticorrupción.

Como manifestación de su compromiso con la prevención de conductas ilegales, los compromisos de la Compañía y su Grupo en materia de anticorrupción y la prevención de conductas ilegales son objeto de desarrollo en el Modelo de Prevención de Delitos de Duro Felguera, aprobado en el Consejo de Administración de la Compañía en fecha 23 de diciembre de 2015, que se basa en el análisis específico de los riesgos penales propios del tamaño y modelo organizativo del Grupo y de las actividades concretas desarrolladas por el mismo.

Prohibición de cohecho y corrupción entre particulares

Duro Felguera prohíbe de forma estricta la corrupción en todas sus formas. En particular, está prohibido ofrecer, prometer o entregar, directa o indirectamente, algo de valor con la finalidad de influir en el receptor para que realice o no realice algún acto en beneficio o como ventaja para la Compañía, otras sociedades del Grupo o cualquier tercero.

No sólo está prohibido ofrecer, prometer o entregar algo de valor sino también pedirlo, aceptarlo o recibirlo como contraprestación por la realización o la no realización de alguna actuación en beneficio o como ventaja para cualquier tercero.

Dentro del concepto genérico de corrupción, en España se diferencia entre cohecho y corrupción entre particulares, estando ambas conductas prohibidas por el Grupo.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

4. GOBIERNO CORPORATIVO

4.1 COMPOSICIÓN Y MANTENIMIENTO

Duro Felguera dispone de un sólido gobierno corporativo, alineado con los estándares marcados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en relación a las buenas prácticas de gobierno corporativo para una gestión adecuada de las sociedades cotizadas.

Con motivo de la publicación del **Código de Buen Gobierno**, Duro Felguera ha adaptado el funcionamiento de sus órganos sociales a las recomendaciones establecidas, con el fin de introducir mejoras en beneficio de la sociedad, estableciendo la transparencia como factor esencial para la generación de valor, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores.

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

La Compañía dispone de un **Gobierno Corporativo** alineado con los estándares nacionales y adaptado a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. El Gobierno Corporativo de Duro Felguera se compone de una Junta General de Accionistas, máximo órgano de representación y decisión de los accionistas, y que en 2016 se reunió en Junta General Ordinaria el día 21 abril, y en la que se debatieron y aprobaron, entre otros, asuntos relativos a la buena gestión de la Compañía, aprobando las Cuentas Anuales del Grupo.

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



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

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

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

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

Durante el año 2016 el Consejo de Administración se reunió en 17 ocasiones, con un 97,91% de asistencia y participación.

Duro Felguera cuenta, además, con una **Comisión de Auditoría**, que mantuvo 11 reuniones a lo largo de 2016, y una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reuniéndose 2 veces sus miembros.

La Comisión de Auditoría está compuesta por tres miembros elegidos por el Consejo de Administración con mayoría de consejeros independientes, que ejercen su cargo por el plazo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por plazos iguales o inferiores, contando con la asistencia del secretario del Consejo de Administración, con voz y sin voto. La Comisión de Auditoría supervisa la información económico financiera y el contenido del contrato de auditoría, exigiendo que la opinión del auditor sobre las cuentas anuales y el contenido del informe se redacten de forma clara y precisa. Revisa las cuentas de la Sociedad en la correcta aplicación de los principios contables generalmente aceptados y supervisa el seguimiento del buen Gobierno



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Corporativo, velando por la transparencia de las actuaciones sociales, el cumplimiento de las normas de Gobierno Corporativo, y el cumplimiento de las normas del Reglamento Interno de Conducta, informando al Consejo de las conductas o incumplimientos que se produjeran, para ser corregidas, o dando cuenta, en caso de no ser corregidas, a la Junta General.

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

Esta Comisión cuenta entre sus funciones la de evaluar la experiencia, competencias y conocimientos necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, define las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. Además, eleva al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas. Igualmente informa acerca de las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros, así como de altos directivos, junto con las condiciones básicas de sus contratos; y propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

4.2 POLÍTICA FISCAL

La determinación de la **estrategia fiscal** de la Compañía y del Grupo es una facultad indelegable, que el Consejo de Administración de Duro Felguera tiene legalmente atribuida.

El Consejo de Administración de la Compañía tiene entre sus prioridades contar con una estrategia fiscal responsable con el fin último de asegurar el cumplimiento de la Ley y de la restante normativa vigente en todos aquellos territorios en los que



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

opera el grupo Duro Felguera, todo ello en el marco de la consecución del interés social, la creación de valor sostenible y la reducción de los riesgos fiscales que surgen en el seno de la actividad de la Compañía.

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

- **Transparencia y veracidad** informativa: el Consejo de Administración de Duro Felguera vela por la transparencia y facilitará el acceso a la información que se estime relevante en el ámbito tributario y, en particular, a toda aquella información fiscal y contable sobre la actividad del grupo Duro Felguera que la Compañía proporciona a partes legítimamente interesadas.
- **Buena fe y cooperación** con las autoridades tributarias competentes: la Compañía colabora y coopera con la administración tributaria española y con cualesquiera otras autoridades tributarias competentes, todo ello en el marco de la buena fe y la ética en sus actuaciones.
- **Principio de prudencia:** la Compañía valora con carácter previo los posibles riesgos e implicaciones fiscales derivados de sus decisiones y estrategias, actuando en todo momento de una forma responsable en relación con la asunción de riesgos de naturaleza fiscal.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable** y adecuación a las mejores prácticas fiscales: los acuerdos que se adoptan en relación con la estrategia fiscal de la Compañía cumplen, en todo caso, con la Ley y la restante normativa que resulte de aplicación, respetando las normas internas de Duro Felguera y adecuándose a las mejores prácticas fiscales.

Prácticas Tributarias de Duro Felguera

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



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

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

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

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

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

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

Asimismo, antes de formular las cuentas anuales y presentar la declaración del Impuesto sobre Sociedades, el Director Económico-Financiero, como responsable de los asuntos fiscales de la Compañía ha informado al Consejo de Administración del desarrollo y aplicación de la Política Fiscal durante el ejercicio 2016, informando de las consecuencias fiscales de las mismas cuando las operaciones deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración.

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

El Consejo de Administración y la Dirección de Duro Felguera fomenta una relación de cooperación recíproca con las autoridades tributarias competentes que se basa



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

en los principios de confianza, buena fe y veracidad. Este compromiso se extiende, de un lado, al deber de facilitar a las autoridades tributarias competentes que lo soliciten toda aquella información y documentación fiscalmente relevante y, de otro, al deber de colaborar con ellas en la detección y búsqueda de soluciones respecto a las prácticas fiscales.

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

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

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



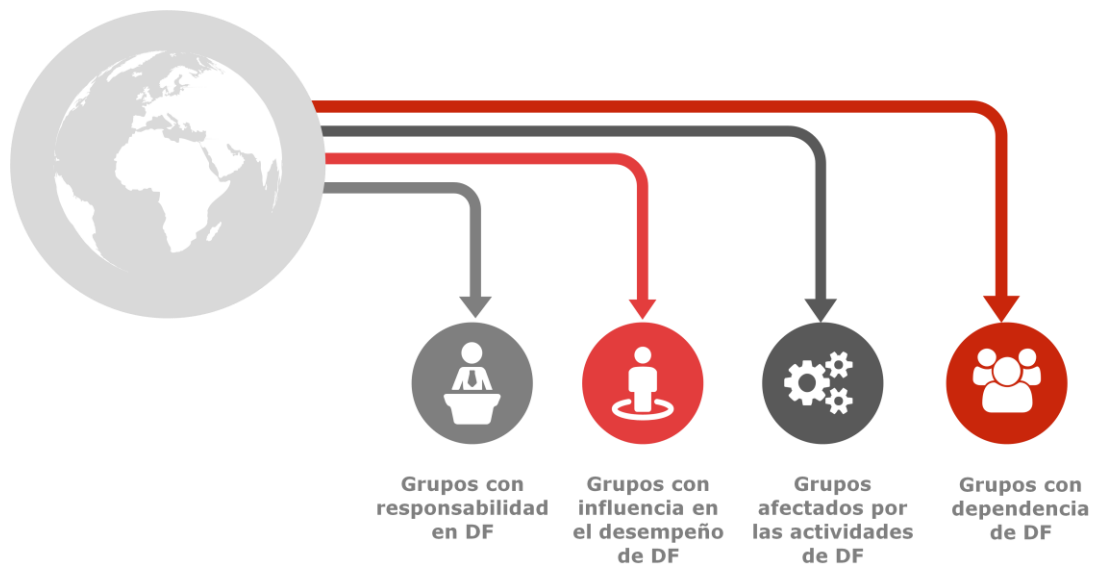
Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

5. PRÁCTICAS CONCRETAS DE RSC RELATIVAS A LOS GRUPOS DE INTERÉS

5.1 GRUPOS DE INTERÉS

Duro Felguera ha identificado sus **grupos de interés** mediante un proceso de consultas internas interdepartamentales y un ejercicio de reflexión de los responsables de las diferentes áreas de negocio de la Compañía. El análisis ha permitido identificar los grupos de interés conforme a las siguientes dimensiones:



DF está en una continua relación de diálogo con los grupos de interés resultantes, para determinar qué objetivos estratégicos en RSC requieren un mayor refuerzo para cumplir las expectativas de los diferentes grupos, reducir los impactos negativos sobre los mismos y satisfacer las necesidades de DF.

Como empresa socialmente responsable, para Duro Felguera es importante la percepción que tienen los grupos de interés de la Compañía, ya que permitirá ser la base para la construcción de unas relaciones basadas en la confianza mutua.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

5.1.1 DETERMINACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Dada la amplia diversidad de las actividades que desarrolla DF y el número elevado de los grupos de interés que de ellas resultan, en el presente informe se determinan los grupos de interés principales o primarios, es decir, aquellos grupos con un interés directo en la Organización y en el éxito de sus actividades.

Grupos de interés primarios de DF:



5.1.2 RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

La relación de Duro Felguera con los diferentes grupos de interés se articula de la siguiente manera:

Accionistas:

Cualquier inversor particular o institucional puede dirigirse al Departamento de Relación con Inversores para obtener información detallada sobre la evolución del negocio y la estrategia futura. A través de este canal los accionistas pueden formular cualquier petición de información que estimen relevante sobre la evolución de Duro Felguera.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Se puede contactar con el Departamento de Relación con Inversores a través de un teléfono gratuito (900 714 342) una dirección de email (accionistas@durofelguera.com) o a través de un formulario de contacto en la página web de la Compañía (www.dfdurofelguera.com).

En 2016, el Departamento de Relación con Inversores mantuvo más de 70 reuniones con inversores institucionales y asistió a 7 eventos, entre conferencias, roadshows y simposios de inversores en Madrid, Londres, París y Zúrich. Asimismo, DF atendió más de 400 consultas de inversores minoritarios a través de los múltiples canales de comunicación abiertos con el inversor.

Clientes:

Duro Felguera se relaciona con sus clientes mediante reuniones periódicas presenciales, conversaciones telefónicas, ferias, foros, jornadas y conferencias, así como en la cumplimentación de encuestas y cuestionarios de homologación de productos y servicios. También se relaciona de forma unidireccional a través del portal web corporativo de DF y la publicación del informe anual.

Relación de ferias y eventos en 2016:

Durante 2016 Duro Felguera participó en varias ferias y eventos de ámbito internacional. La Compañía estuvo presente en ferias como *WETEX*, *PowerGen Europe*, *Expomin Chile*, *World ATM Congress*, *Future Forces*, *Innotrans*, *Bauma* o la *18ª edición de la Conferencia y Exhibición sobre Gas Natural Licuado* celebrada en Perth, Australia, entre otras.

Proveedores:

La página web corporativa sirve de medio de comunicación con los proveedores, así como el informe anual y el informe de Responsabilidad Social Corporativa. También se realizan encuestas de calidad y presentaciones con los proveedores de forma periódica. Se mantiene un contacto directo con este grupo de interés vía telefónica, email y a través de las múltiples visitas de proveedores a las instalaciones de DF, así como visitas e inspecciones realizadas por DF en las instalaciones de los proveedores.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Empleados:

Duro Felguera mantiene varios canales de comunicación abiertos en su relación con sus empleados: a través de la Dirección de RRHH, las acciones formativas que se llevan a cabo en la empresa y entrevistas. La intranet de DF cumple además la función de canal de comunicación bidireccional, gracias al Buzón de Sugerencias habilitado en la misma.

En julio de 2016 se puso en marcha una jornada de comunicación interna destinada a mejorar el flujo de información en la Compañía. Los responsables de las diferentes líneas abordaron la situación de DF y sus directrices estratégicas con el resto de directivos de la Organización para que éstos, a su vez, transmitieran a sus respectivos equipos y en forma de cascada, las conclusiones alcanzadas.

Sociedad y medios de comunicación:

Las principales vías de comunicación son: web corporativa, informe anual de la Compañía, noticias y menciones en medios de comunicación, contactos con organizaciones locales, asociaciones empresariales y organismos públicos y privados.

Durante 2016 la Compañía mantuvo 230 contactos con medios de comunicación, de los cuales aproximadamente el 40% fueron proactivos y, el resto, consultas recibidas por parte de los periodistas.

En cuanto a redes sociales, DF dispone de cuentas y perfiles abiertos que permiten obtener información de forma cuantitativa y cualitativa: YouTube, LinkedIn y Twitter.

5.1.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS TEMAS RELEVANTES

Para la identificación de los **temas relevantes**, Duro Felguera realiza un **estudio de materialidad** propio, considerando asuntos materiales aquellos que son, a su vez, de relevancia para los grupos de interés de DF y, en un segundo nivel, para el propio sector. Los resultados de tal estudio se cotejan y completan con diferentes fuentes documentales de organismos de reconocido prestigio prescriptor en RSC, como las Naciones Unidas y el Pacto Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y diversas publicaciones sectoriales y/o especializadas en alguno de los temas que aborda el presente informe.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Asuntos relevantes para los grupos de interés



Accionistas

- Evolución del negocio
- Situación financiera y económica de la Compañía
- Retribución al accionista
- Junta General de Accionistas



Clientes

- Excelencia en la ejecución de los proyectos
- Impulso de los temas de RSC
- Reputación a nivel de Grupo
- Respeto a los DDHH
- Protección del medioambiente
- Cumplimiento de la legislación aplicable



Personal de DF

- Condiciones laborales
- Condiciones de seguridad y salud
- Formación
- Desarrollo de la carrera profesional
- Evolución del negocio



Proveedores

- Relación del Área de Compras con los proveedores
- Cumplimiento de compromisos contractuales
- Ética y transparencia
- Colaboración para generar beneficios mutuos



Sociedad y Medios de Comunicación

- Temas relativos a negocio (Licitaciones y adjudicación de contratos, evolución de obras y entrega de proyectos)
- Temas regulatorios
- Innovación
- Contribución de DF a la Comunidad
- Financiación
- Estrategia y posicionamiento de la Compañía
- Medioambiente
- Evolución del negocio



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Priorización de asuntos materiales

Los temas de interés identificados son cotejados por los diferentes comités internos y departamentos involucrados de alguna u otra forma en las diferentes acciones, compromisos y principios detallados en el presente informe. Así se obtiene una primera ordenación de los temas conforme a los asuntos que tienen relevancia para los grupos de interés y que han sido detectados por los diferentes departamentos a través de varios canales de comunicación como: reuniones con clientes, proveedores, asistencia a ferias, conferencias, roadshows, monitorización de redes sociales, análisis de los impactos en medios de comunicación, líderes de opinión y, en general, cualquier acción que permita a la Compañía tomar el pulso de qué aspectos son relevantes para sus grupos de interés en el ámbito social, económico, ambiental y de comportamiento ético.

5.2 MEDIOAMBIENTE

El medioambiente en DF

Principio 7 del Pacto Mundial "Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente"

En 2016, DF continuó integrando la variable ambiental en su gestión estratégica como factor clave para mantener su posición en el mercado.

Para ello sigue revisando actividades y procesos, verificando que continúan acordes con los compromisos establecidos por la Dirección en su política ambiental.

Esta revisión continua permite asegurar que DF no sólo cumple con los requisitos ambientales exigibles, sino que también identifica oportunidades en las que se pueden alcanzar niveles más altos de desempeño ambiental, vinculándolos con el enfoque de empresa sostenible.

La gestión ambiental como estrategia de futuro

DF, consciente de la situación actual y para dar respuesta a la creciente demanda en la preservación del medioambiente y el desarrollo sostenible, obtiene en el año



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

2012 la certificación de sus líneas de negocio bajo un Sistema de Gestión Ambiental corporativo en la norma ISO 14001, avalado por la entidad Lloyd's Register.

Paralelamente, la Línea de Fabricación, con Sistemas de Gestión específicos de cada actividad, cuenta con su propia certificación desde hace más de 10 años.

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL CORPORATIVO

<p>Identificar y controlar los aspectos ambientales de nuestras actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos EPC • Servicios • Minería • Sedes y oficinas 	<p>Minimizar los impactos que nuestras actividades generan sobre el medioambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Generación de residuos</i> • <i>Generación de aguas residuales</i> • <i>Generación de emisiones</i> • <i>Consumo de recurso</i>
<p>Establecer objetivos y metas anuales para mejorar en el desempeño ambiental de la empresa.</p> <p>- Programa de objetivos y metas 2016</p>	<p>Realizar el seguimiento de los objetivos a través de indicadores ambientales.</p> <p>- <i>Indicadores ambientales 2016</i></p>

El Programa Anual de Objetivos y metas ambientales aprobado en el año 2016 pretende ser la hoja de ruta donde comprobar los avances de DF en la mejora continua.

	OBJETIVO	METAS	INDICADOR
Desempeño ambiental	¿Cuál es el objetivo? Implantar un Sistema de Indicadores ambientales común a toda la empresa	¿Cómo lo alcanzaremos? Definir metodología para medir y comparar el desempeño ambiental en nuestras actividades	¿Cómo se mide? Nº de indicadores cumplidos/Nº total de indicadores
	Fomentar la utilización sostenible de los recursos mediante el control sistemático de su consumo.	Control de la eficiencia energética en sedes permanentes	Consumo de energía en MWh/nº de trabajadores
		Control de la eficiencia en el consumo de agua en sedes permanentes	Consumo de agua m ³ /nº de trabajadores
		Control del consumo de papel por edificio	Consumo de papel ton/nº de trabajadores
	Control del consumo de papel por zonas/departamentos	Consumo de papel ton/nº de trabajadores asociado a la zona/departamento	



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Desempeño ambiental en oficinas y sedes centrales

DF desarrolla parte de sus actividades en las sedes centrales de Gijón y Madrid.

El Departamento de Medioambiente trabaja conjuntamente con el Departamento de Patrimonio controlando que el mantenimiento de todas las instalaciones se gestiona conforme a los principios de eficiencia energética. Actualmente, las sedes de DF en Gijón y Madrid disponen de una certificación "D" y "C", respectivamente, en eficiencia energética.

Durante el año 2016 se desarrollaron auditorías energéticas en las instalaciones de DF con el objetivo de dar cumplimiento al Real Decreto 56/2016, lo que ha permitido identificar medidas de mejora que podrían ayudar a reducir el consumo energético.

- **Consumo de recursos**

Uno de los principales aspectos ambientales que se producen en las oficinas es el consumo de recursos como pueden ser la electricidad, el agua, el gas o el papel.

Tras la apertura de la nueva sede en Madrid y la ampliación de la sede de Gijón en el año 2015, se ha hecho necesario plantear el año 2016 como un nivel de referencia para recopilar datos de consumo que permita establecer objetivos de reducción de recursos.

RECURSO	CONSUMO	EMISIONES CO ₂ EQ
Electricidad	3.332.040 kw·h	2.341.678 kg
Agua	7.522 m ³	2.407 kg
Gas	1.168.369 kw·h	213.858 kg
Papel	16.848 kg	40.772 kg
	TOTAL	2.598.715 kg



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

• Generación de residuos

Las actividades desarrolladas en las oficinas derivan también en la generación de una serie de residuos que es necesario minimizar, controlar y gestionar.

Ejemplos: papel, pilas, baterías, tóner y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEEs).

Durante el 2016 se han optimizado las metodologías de gestión y reciclaje del papel, el cartón y el plástico.

Se han incorporado en nuestros edificios puntos de reciclaje para que los empleados puedan segregar sus residuos y así contribuir a minimizar el impacto que se genera.

RESIDUO	CANTIDAD
RAEEs	251 kg
Fluorescentes	247 ud.
Papel	3.867 kg
Pilas/baterías	1383 kg
Cartón	173 kg

Formación ambiental en 2016

Principio 8 del Pacto Mundial **“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”**

En DF se desarrollan Planes de Formación Ambiental específicos para capacitar al personal relacionado con aspectos ambientales con el objetivo de optimizar su trabajo.

	OBJETIVO	METAS	INDICADOR
Formación	¿Cuál es el objetivo?	¿Cómo lo alcanzaremos?	¿Cómo se mide?
	Impulsar programas de formación ambiental para el personal implicado en la materia	Ejecución del Plan de Formación > 90% Evaluación de la eficacia en la formación > 7 (escala 0-10)	Nº de participantes/Nº de convocados Grado de satisfacción general



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Resultado indicador formación 2016:

Plan de Formación de Sistema de Gestión Ambiental	Nº de participantes / Nº de convocados	> 90%
	Grado de satisfacción (escala 1-10)	> 7

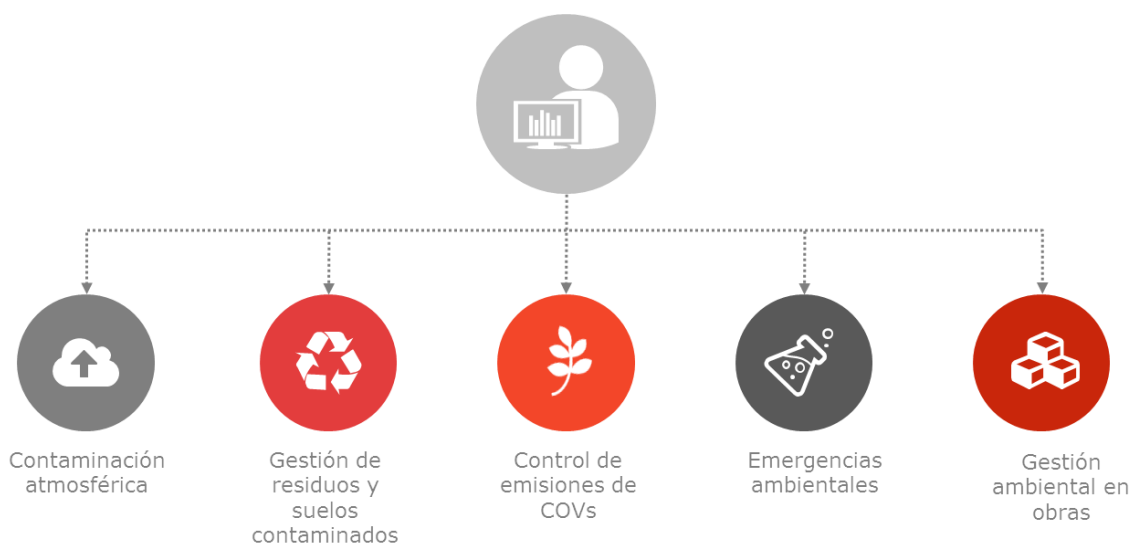
Durante el año 2016 se han impartido varias acciones formativas en materia medioambiental, distribuidas de la siguiente forma:

1-Formación para el personal de obra o relacionado con ella: técnicos, jefes de obra, inspectores:

DF concede una especial importancia al conocimiento de los riesgos ambientales derivados de sus actividades. Por ello, en 2016 ha seguido apostando por la formación de sus trabajadores en obra, que deben conocer la estrategia ambiental del Grupo dado su papel como actores principales en los proyectos de DF.

En 2016 se dedicaron 3.975 horas-hombre de formación en prevención de riesgos ambientales en los proyectos de DF.

Los principales temas abordados en estas sesiones formativas fueron:





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

2-Formación para el personal de oficina que supervisa las actividades en obra: Responsables de línea y técnicos.

- Sistemas de gestión y auditorías ambientales

3-Jornadas de sensibilización e información ambiental en oficinas:

Siguiendo la trayectoria de años anteriores, durante el año 2016 se llevaron a cabo varias jornadas para mejorar la sensibilización ambiental en las oficinas de la Compañía.

El objetivo de las jornadas fue incidir en el conocimiento y aplicación del Manual de Buenas Prácticas Ambientales en Oficinas a través de charlas en las que se desarrollan pequeñas acciones que se pueden establecer para reducir los impactos ambientales de la actividad de DF y reforzar a su vez la imagen ambiental de la empresa frente a clientes, trabajadores y colaboradores.

Compromiso con el entorno y la sociedad

Durante 2016 no se registraron incidentes en ninguno de nuestros proyectos que hayan derivado en sanciones ambientales, penales o administrativas, cumpliendo por tanto el objetivo de "ausencia de sanciones ambientales"

	OBJETIVO	METAS	INDICADOR
	¿Cuál es el objetivo?	¿Cómo lo alcanzaremos?	¿Cómo se mide?
Comunicación	Mejora de los canales de comunicación con las partes interesadas	Mantener un diálogo constructivo con las administraciones públicas implicadas en los proyectos	Ausencia de sanciones ambientales
		Mejorar la información ambiental en obra para asegurar que las empresas subcontratistas cumplen con los compromisos ambientales suscritos	Horas-Hombre de información ambiental en obra/mes
		Mejorar la información ambiental en las oficinas para asegurar que los trabajadores llevan a cabo las mejores prácticas ambientales posibles	Horas-Hombre de información ambiental en oficina/mes



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Excelencia ambiental en la ejecución de proyectos

Como compañía multinacional, los impactos ambientales derivados de nuestras actividades son diversos y están fuertemente ligados a las regiones en las que se ejecutan los proyectos.

Conscientes de este hecho, la Compañía diseña, construye y opera de acuerdo a licencias ambientales, que incluyen la protección del medioambiente y el logro de parámetros de operación legalmente aplicables.

Para ello, DF lleva a cabo un exhaustivo seguimiento de los requisitos legales de carácter ambiental en cada uno de los países donde ejecuta sus proyectos, asegurando que las actividades y operaciones asociadas a aspectos significativos se desarrollan en condiciones controladas.

Previamente al inicio de cualquier proyecto y para asegurar el cumplimiento de las exigencias ambientales de cada país, DF realiza una profunda evaluación de los requisitos legales, tanto en el ámbito regional como en el estatal, anticipándose a los posibles requerimientos que puedan ante la obtención de permisos o licencias, que supongan puntos críticos para el buen desarrollo del proyecto.

- **Proyectos finalizados en 2016:**

Los proyectos de Carrington (Manchester) y Chilca Plus (Perú) destacan por el alto nivel de exigencia ambiental, tanto por los requisitos del país como del propio cliente.



Proyecto Carrington

Se tramitaron 55 permisos entre los que se incluyen: Permiso de captación de agua, Permiso de vertido, Licencia Ambiental, Licencia pequeño productor de residuos o Permisos de construcción de la planta de tratamiento de aguas.



Proyecto Chilca Plus

Se tramitaron 11 permisos antes del comienzo de las actividades, entre los que se incluyen: Licencia de edificación o Autorizaciones para deterioro de pistas y veredas.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

El Sistema de Gestión Ambiental corporativo se adapta a cada proyecto a través de un Plan de Gestión Ambiental específico en el que se identifican los aspectos ambientales más significativos y se plantean medidas de control.

La estructura principal de todos los planes engloba los siguientes apartados:

a. Inducciones

La formación es una de las principales herramientas para asegurar que los empleados de DF participan de la cultura medioambiental de la empresa, la mejora continua y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Los técnicos de medioambiente de obra son los responsables de impartir una charla de sensibilización ambiental a toda persona que acceda al sitio.

El principal contenido de las inducciones incluye:

- Aspectos ambientales significativos de la obra.
- Control operacional: medidas de control y mitigación para los aspectos ambientales significativos.
- Actuación en situación de emergencias ambientales.

Además de las inducciones generales proporcionadas al ingreso a la obra también se realizan charlas de sensibilización sobre temas ambientales más concretos.

El Proyecto de Cogeneración de Aconcagua es una muestra del alcance de este tipo de acciones de sensibilización en un proyecto de DF.

- Prevención de la contaminación al agua, suelo y aire.
- Gestión de residuos.
- Protección de la flora y fauna autóctona.
- Disminución del consumo de recursos.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Las Horas-Hombre impartidas en los proyectos de Duro Felguera a lo largo de 2016 fueron:

HORAS - HOMBRE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL					
Año	Aconcagua	Chilca	Djelfa	Termocentro	Carrington
2016	933	3.585	33	468	127

b. Control de Consumos

Para minimizar el consumo de materias primas, recursos y auxiliares que tienen repercusión directa sobre el medioambiente, DF lleva a cabo un registro mensual del consumo de recursos para cada uno de sus proyectos. De esta manera, la Compañía asegura que se realice un consumo responsable y sostenible de los mismos.

A lo largo de 2016, éstos fueron los datos de consumo de recursos en los proyectos destacados:

CONSUMO DE RECURSOS						
		Carrington	Djelfa	Aconcagua	Chilca	Termocentro
Electricidad	Kw·h	2.188	119.000	19.767	99.440	165.028
Agua	m ³	120.073	7.746	7	577	1.162.500
Fuel	MW·h	1.611	60.789			
Gasoil	L			5.565	51.780	27.100
Papel	Kg		5.028	240	657	200

c. Monitorizaciones

Para asegurar que tanto las emisiones atmosféricas como los vertidos generados por las actividades de los proyectos se encuentran dentro de los límites ambientalmente tolerables y aceptables, se realizan programas de monitoreo.

Se trata de comprobar que las medidas de mitigación implantadas para cada proyecto (humectación de terrenos, controles de velocidad, colocación de paneles acústicos, instalaciones de plantas de tratamiento de aguas, etc.) son suficientemente eficaces como para evitar la alteración de la calidad del aire o del agua.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

La frecuencia del monitoreo depende de las exigencias ambientales de cada proyecto.

- **Monitoreo de la Calidad del Aire:** Previo al comienzo de cada proyecto se lleva a cabo un análisis atmosférico, donde se detectan los puntos críticos a valorar en las monitorizaciones a fin de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.

FRECUENCIA MONITOREO CALIDAD DEL AIRE				
Año	Aconcagua	Chilca	Termocentro	Carrington
2016	Mensual	Semestral	Anual	Mensual

- **Monitoreo de los Niveles de Ruido:** Se realiza el monitoreo de los niveles de ruido en las zonas que son susceptibles de afectación.

FRECUENCIA MONITOREO DE LOS NIVELES DE RUIDO				
Año	Aconcagua	Chilca	Termocentro	Carrington
2016	Mensual	Trimestral	Anual	Posible actividad ruidosa

- **Monitoreo de la Calidad del Agua:** para el control de la calidad del agua se realizan análisis de los parámetros más significativos desde el punto de vista medioambiental (concentración de cloruros, nitratos, metales, coliformes, etc.), donde se comprueba el cumplimiento de los valores límites especificados en la legislación aplicable a cada proyecto.

FRECUENCIA DE MONITOREOS DE CALIDAD DEL AGUA					
Año	Aconcagua	Chilca	Termocentro	Djelfa	Carrington
2016	Mensual	Semestral	Semestral	Mensual	Trimestral

d. Gestión de residuos

El objetivo de DF es aplicar estrategias de manejo y gestión de residuos orientadas a la minimización, reutilización y reciclaje de los residuos generados durante el desarrollo de las actividades de sus proyectos. El manejo de los residuos se realiza



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

conforme al marco legal ambiental, las políticas y procedimientos de DF respecto a prácticas de manejo adecuadas y a los métodos de disposición final para cada tipo de desecho generado.

Cabe destacar que en todas las obras de DF se realiza una adecuada segregación y gestión de sus residuos, prestando especial atención a los residuos peligrosos dada su naturaleza altamente contaminante.

Duro Felguera gestiona una considerable cantidad de residuos en los proyectos que desarrolla en el ámbito internacional. Atendiendo a su naturaleza y peligrosidad, DF registra las principales magnitudes de los residuos gestionados, que en 2016 fueron:

RESIDUO NO PELIGROSO	UNIDAD	RESIDUO PELIGROSO	UNIDAD
Asimilable a urbano	223 ton	Residuos sólidos	41 ton
Papel y Cartón	46 ton	Aceite usado	6.280 litros
Plásticos	96 ton		
Madera	293 ton		
Hierro	119 ton		

e. Emergencias ambientales

Duro Felguera desarrolla un plan de contingencias ambientales para cada uno de sus proyectos, con el fin de dar a conocer los pasos para identificar y responder a posibles accidentes y situaciones de emergencia ambiental, así como para prevenir y reducir los impactos ambientales que puedan estar asociados a ellos.

Con objeto de comprobar periódicamente la eficacia del Plan de Contingencia, se realizan ejercicios que simulen las emergencias definidas (simulacros).

Cuando no es posible realizar los citados simulacros, se realizan actividades formativas de entrenamiento. Estas actividades pueden consistir en charlas/cursos de formación e información donde se dan a conocer las pautas de actuación del Plan de Contingencias Ambientales.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

La frecuencia de los simulacros varía dependiendo del proyecto.

SIMULACROS EMERGENCIA					
Número Frecuencia	Aconcagua	Chilca	Djelfa	Termocentro	Carrington
	2	2	1		2
	Semestral	Semestral	Anual	Formación	Semestral

f. Auditorías de obra

Para la verificación del cumplimiento de los estándares ambientales se realizan auditorías periódicas en las obras durante el desarrollo de las actividades.

En el caso de registrarse una desviación de algún requisito ambiental (normas de trabajo, prácticas, procedimientos, requisitos legales, etc.) se procede a la apertura de una "No Conformidad".

Dicha "No Conformidad" se pondrá inmediatamente en conocimiento de la persona responsable para que proceda a su rápida corrección.

Durante el año 2016 se llevaron a cabo varias auditorías internas, entre las que se encuentran los **proyectos de Djelfa (Argelia) y Carrington (Manchester)**, realizadas en junio y julio, respectivamente.

En ambos casos el resultado obtenido ha sido satisfactorio con ausencia de "No Conformidades".

g. Inspecciones a subcontratistas y talleres

Para aquellos proyectos donde no se realiza movilización de personal, se realiza un control ambiental tanto a los subcontratistas principales como a aquellos talleres que fabrican grandes suministros (cintas transportadoras, descargadores de barcos, etc.).

En la fase de fabricación es el inspector de DF quien, mediante la realización de visitas a los talleres, solicita la documentación y comprueba el cumplimiento de los requisitos ambientales.



Powered by experience

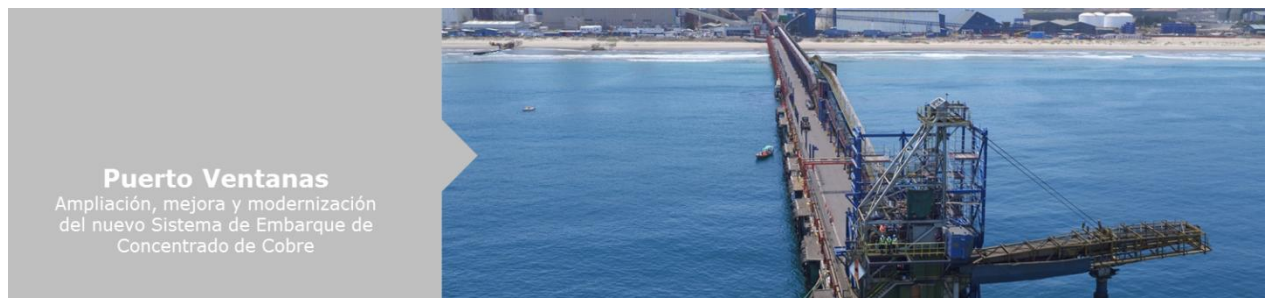
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Como consecuencia de estas inspecciones, si se detectan oportunidades de mejora o "No Conformidades" se les comunican a los subcontratistas para que cumplan así con los estándares medioambientales de DF.

Alternativas ambientales en fase de diseño

Principio 9 del Pacto Mundial **"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"**

Duro Felguera propone a sus clientes alternativas en fase de diseño para minimizar los impactos negativos que tendrán los proyectos en fase de operación. Estas soluciones innovadoras se traducen en una minimización de consumo de recursos y de emisiones al medioambiente, lo que deriva en una mejora en el desempeño ambiental.



En el **Proyecto Puerto Ventanas** se le propuso al cliente un sistema de cinta dentro de una galería cerrada para evitar la emisión de partículas de polvo al medioambiente, así como sistemas de limpieza en aquellos puntos donde podría haber riesgos de emisiones de polvo.

Talleres

Duro Felguera ha realizado importantes inversiones en sus talleres de fabricación en las que se ha puesto especial atención a los dispositivos y equipamientos que proporcionan un mayor cuidado del medioambiente.

En DF Rail se han realizado inversiones en equipamientos que reducen la emisión de partículas en suspensión a la atmósfera, la contaminación sonora y el consumo de recursos.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Nueva fundición

En la nueva fundición de DF Rail se ha instalado un cerramiento formado por un panel sándwich de 80 mm de espesor con relleno de lana de roca y chapa interior perforada para reducir el ruido generado por la maquinaria.

Los hornos fusores de inducción de media frecuencia instalados en la nueva fundición evitan la emisión de gases GEI durante el proceso fusor que se producían con el equipamiento antiguo, además de presentar una mayor eficiencia energética que reduce el consumo eléctrico por tonelada fundida. La aspiración del horno está dotada de las mejores técnicas disponibles en el mercado para que las emisiones a la atmósfera tengan contenidos mínimos de partículas.

La materia prima utilizada en el proceso de fusión consiste en un 75% de chatarra, utilizando algunas procedentes de otros talleres del Grupo, y de otras secciones de DF Rail, lo cual permite valorizar estos residuos.

Proceso de moldeo

En el proceso de moldeo se utilizan aglomerantes inorgánicos exclusivamente, lo que permite descartar el uso de sustancias con contenidos en hidrocarburos aromáticos (derivados del fenol y el tolueno) y otros compuestos orgánicos como el formaldehído y el alcohol furfurílico.

La instalación de una cabina de pintura para los moldes permite que los operarios trabajen en una atmósfera limpia, ya que el sistema de extracción renueva continuamente el aire de la cabina evitando la concentración de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV).

El proceso de desmoldeo se lleva a cabo en una cabina insonorizada construida con paneles fonoabsorbentes que, además de mitigar el ruido generado en la actividad, evita que el polvo generado se transmita al resto de la nave, evitando una emisión difusa de partículas y mejorando el ambiente de trabajo dentro de la nave.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

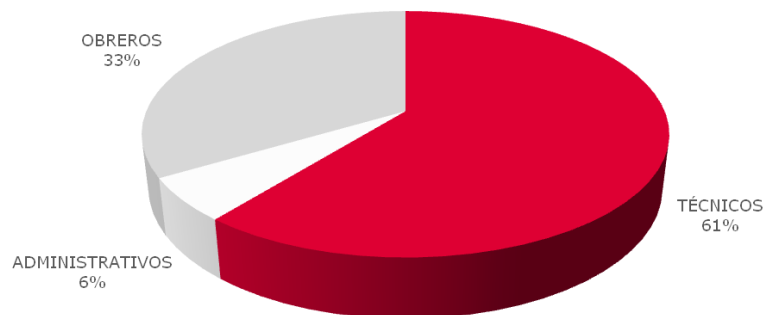
5.3 GESTIÓN DE LAS PERSONAS

5.3.1 POLÍTICA RESPONSABLE EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

“Los profesionales de DF son el principal activo de la Compañía”

DF cuenta con un conjunto de sociedades que operan en **diversos sectores y países**. A cierre de 2016, la plantilla media* de DF se situaba en niveles similares a los de ejercicios anteriores (1.978 empleados). DF se asegura así de cubrir todo el abanico de profesionales que requiere un grupo con una clara vocación de prestación de servicios a la industria.

Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales



Durante el ejercicio de 2016 el Departamento de Recursos Humanos ha concentrado buena parte de su actividad en el soporte a los proyectos internacionales de las diferentes líneas, desarrollando principalmente las fases previas al despliegue de los profesionales de DF en el extranjero.

La gestión de personas y talento en DF también ha estado dirigida a la identificación y captación de talento cualificado, especialmente para las líneas de negocio Oil & Gas y Energía.

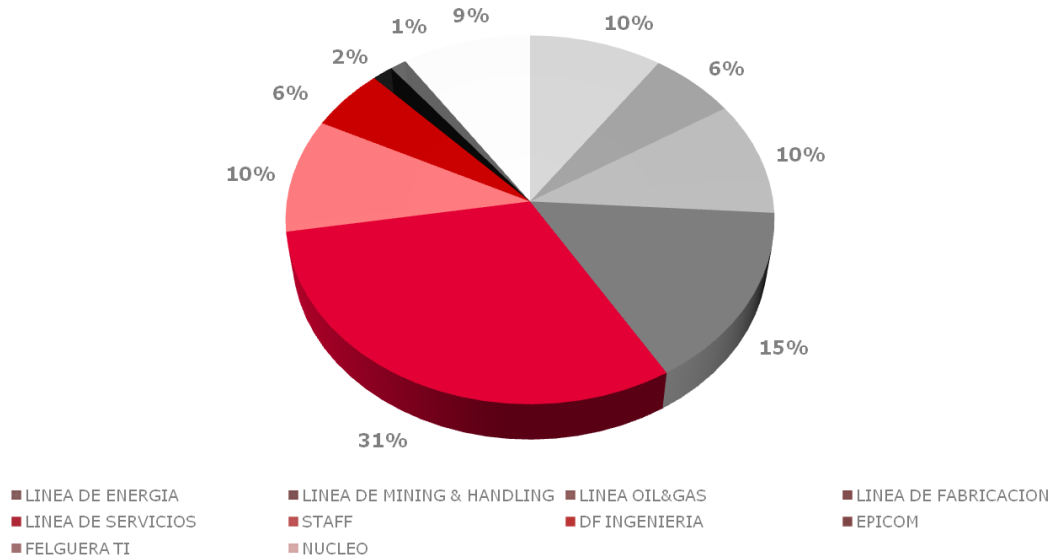
* El equipo del Grupo se completa con personal local en destino que, a cierre del ejercicio, estaba integrado por 402 personas (un total de 371 de media en el año).



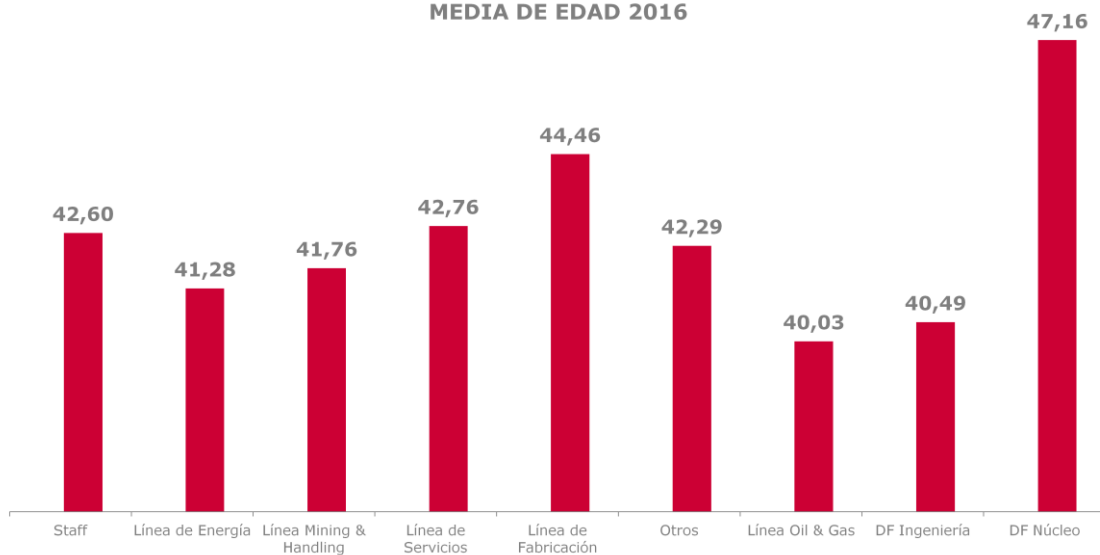
Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

PLANTILLA A 31.12.2016



MEDIA DE EDAD 2016



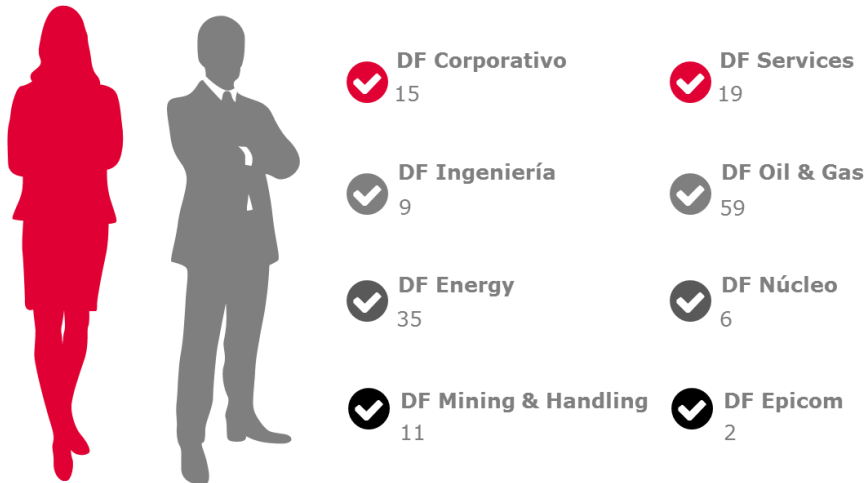


Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Selección de Personal

A lo largo del año 2016 se realizaron un total de 156 procesos de selección de personal con experiencia, distribuidos de la siguiente manera:



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

En cuanto a su experiencia, es necesario que tengan una trayectoria consolidada en proyectos similares a los que se llevan a cabo en DF, tanto en magnitud como en sector.

En su mayoría, los profesionales requeridos y seleccionados son titulados en ingeniería, de distintas especialidades.

El Departamento de Recursos Humanos gestionó en torno a 5500 CVs, la mayoría recibidos a través de portales de empleo, organismos oficiales, colegios profesionales y empresas de selección de personal. Durante 2016 se realizaron más de 700 entrevistas de trabajo, repartidas entre los 156 procesos de selección de personal antes descritos.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Los compromisos de DF

Duro Felguera determina en su política de Responsabilidad Social Corporativa la naturaleza de la relación que la Compañía quiere desarrollar con sus empleados, articulada en torno a las siguientes **directrices**:

- **Prohibición de cualquier tipo de discriminación** en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.
- **Respeto de la libertad de asociación y negociación colectiva.**
- **Promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.**
 - **Selección** de sus profesionales teniendo en cuenta los criterios de mérito y capacidad, así como las competencias para el desempeño de las funciones requeridas para el puesto de trabajo.
 - **Promoción** del crecimiento profesional de los empleados de Duro Felguera, garantizando la objetividad de los procesos de evaluación, la apreciación del desempeño y la promoción interna.
 - **Desarrollo** profesional y personal de todos sus profesionales, garantizando en todo momento la igualdad de oportunidades y fomentando la diversidad a través de sus políticas de actuación y demás procedimientos internos.
- Duro Felguera promoverá la participación activa de todos sus profesionales en los **planes de formación que la Compañía** pondrá a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y las competencias necesarias, con el fin de favorecer su progreso profesional y aportar valor a los clientes, a los accionistas de la Compañía y a la sociedad en general.
- Duro Felguera impulsará y potenciará la **actuación preventiva** y la mejora continua de sus niveles de seguridad y salud en el trabajo, tanto del personal propio como del externo. Tendrá además muy presentes las exigencias de la legislación española e internacional en materia de prevención de riesgos laborales.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

- Como reflejo de su compromiso en esta materia, el Consejo de Administración de la Compañía velará por el establecimiento de unos criterios de prevención de riesgos laborales y salud que contemplen una gestión eficiente de los riesgos laborales en todas sus filiales, así como en todos los países donde opere la Compañía.

Duro Felguera mantiene un fuerte compromiso con las personas que trabajan en su Organización y considera la retención del talento de sus recursos humanos como una prioridad. La Compañía gestiona la retención de talento con varias iniciativas como son diversos programas formativos que suponen una constante actualización de las capacidades y habilidades de sus empleados.

DF lleva a cabo además varias acciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados como, por ejemplo, la adopción de un horario flexible de la jornada laboral o la flexibilidad en la planificación de las vacaciones, dependiendo de las particularidades de cada puesto.

Premios otorgados a trabajadores

El justo reconocimiento al compromiso y dedicación mostrado por los empleados con más años de experiencia laboral en Duro Felguera supone otra de las acciones orientadas a la satisfacción y el compromiso de las personas que trabajan en la Compañía.

En este sentido, en 2016 Duro Felguera entregó los Premios de Vinculación en sus modalidades de oro y plata a los trabajadores que han cumplido 35 ó 25 años de antigüedad en la Compañía, respectivamente. DF reconoce y agradece así su esfuerzo y dedicación durante tantos años.

Planes de formación para empleados

“Duro Felguera promoverá la participación activa de sus profesionales en los planes de formación que la Compañía pondrá a su disposición”

La continua formación y actualización de competencias del empleado es el pilar central de la cultura corporativa de Duro Felguera, una empresa caracterizada durante su larga historia por su capacidad de adaptación a las nuevas necesidades, procesos y actividades empresariales presentes en cada época. Es, además, parte



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

fundamental del compromiso de DF con el empleado, al que se le ofrece la posibilidad de desarrollar su carrera profesional íntegramente en la Compañía.

Duro Felguera considera además que la formación y la información son fundamentales en el desarrollo de la cultura y política preventiva, al tiempo que fomenta la sensibilización del personal de DF en temas fundamentales para cualquier actividad empresarial que se desarrolle hoy en día, como son la seguridad, la salud, el respeto al medioambiente, los principios éticos y la calidad.

Los programas de formación de DF son el resultado de un proceso de evaluación periódico en el que se detectan las necesidades formativas en función de los objetivos generales de DF. La Compañía cuenta con la plataforma FORMA-T, que permite una planificación proactiva de los programas formativos con el fin de favorecer el progreso profesional del trabajador, aportar valor a los clientes, a los accionistas de la Compañía y a la sociedad en general.

A lo largo de 2016, el Plan de Formación accedió, al igual que en convocatorias anteriores, a la bonificación de seguros sociales a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La evolución ascendente de la inversión en formación respecto a los últimos años refleja la apuesta de DF por la continua mejora de las habilidades y competencias de sus empleados.

Durante 2016 se han impartido 28.395 horas de formación, de las que 22.914 han sido en modalidad e-learning o a distancia. 542 empleados han asistido a alguna de las 106 acciones formativas llevadas a cabo en 2016.

Conceptos	2014	2015	2016
Acciones Formativas	96	78	106
Participantes	460	328	542
Horas de Formación	13.162	11.295	28.395

Trabajadores expatriados: Movilidad Internacional

El Departamento de Recursos Humanos de Duro Felguera presta especial atención a un tema específicamente relacionado con la evolución del negocio de la Compañía: la gestión del personal expatriado y/o desplazado.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Debido a la creciente actividad internacional de DF y sus filiales, el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) continúa mejorando un nuevo Servicio de Movilidad Internacional dirigido a la gestión y el apoyo tanto del personal que desde España es desplazado para trabajar en proyectos en otros países como al personal extranjero contratado por la Compañía. La función del nuevo servicio es la de facilitar los trámites y condiciones de la asignación del personal en movilidad internacional.

Para ello, DF vela por el cumplimiento de las particularidades y normas a aplicar en cada caso, realizando un apoyo y seguimiento al trabajador en movilidad internacional; antes, durante y después de la asignación.

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

- **Antes de la asignación**
 - La planificación de los tiempos y formas: cuestionario básico.
 - La clarificación de expectativas: carta de asignación, paquete retributivo, objetivos, etc.
 - Asistencia en la gestión de temas legales: visados, permisos de trabajo y residencia, etc.
 - Información previa del lugar de destino: comunicación con personal desplazado en destino, aspectos culturales, etc.
 - Viajes y seguros.

- **Durante la asignación**
 - Apoyo al personal asignado: asesoramiento fiscal y en materia de Seguridad Social, reubicación, permisos de conducir, fluctuaciones en tipos de cambio, actualización de funciones, seguridad, visitas periódicas o encuestas de satisfacción.

- **Al finalizar la asignación**
 - Gestión del retorno de personal: comunicación de su vuelta, valoración de la experiencia, encuesta de satisfacción y futuro profesional.



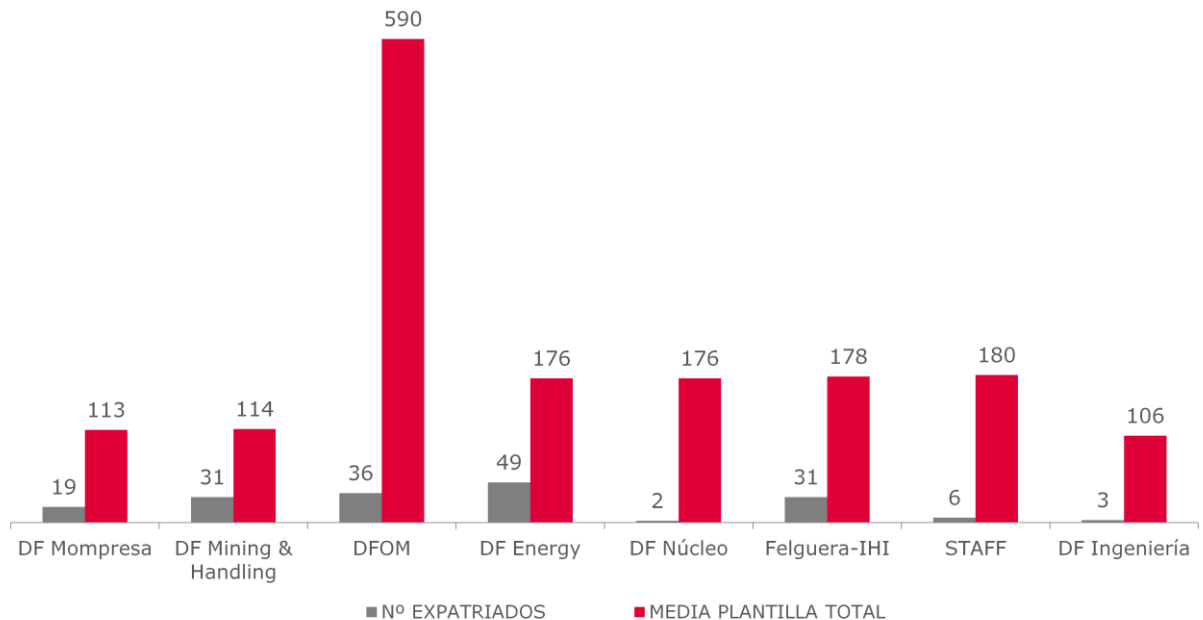
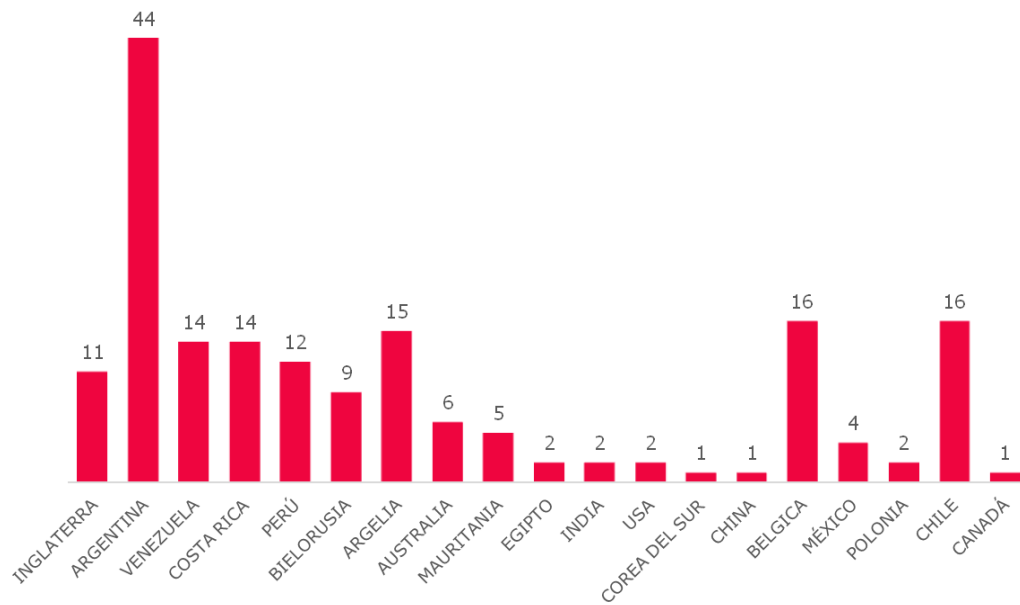
Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Personal Expatriado por países

DF registró un total de 177 profesionales expatriados de media en el año 2016 en los distintos países en los que está presente.

DISTRIBUCIÓN DE EXPATRIADOS POR PAÍSES





Powered by experience

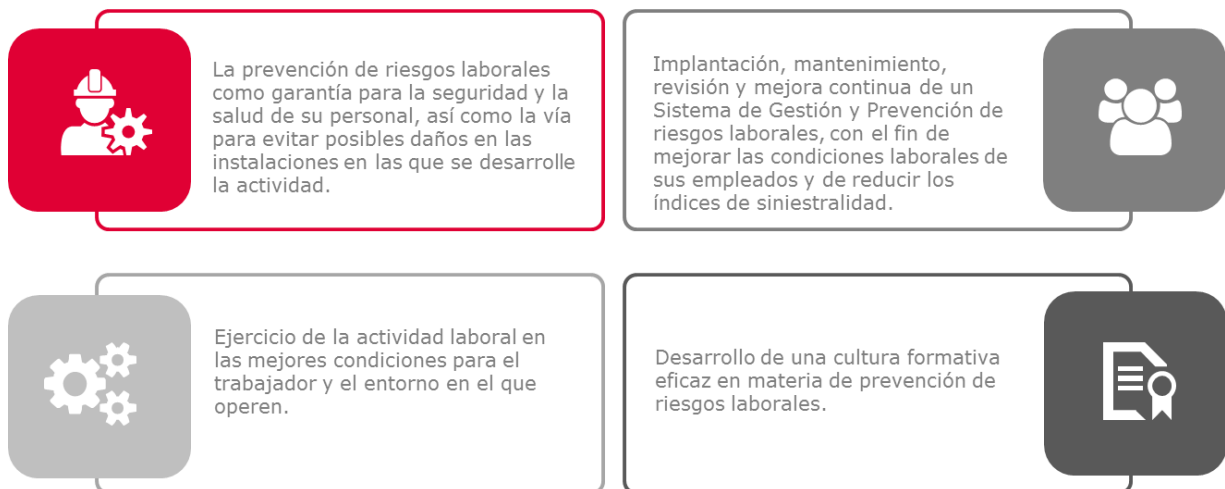
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

5.3.2 SEGURIDAD Y SALUD

Los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral son estratégicos y están consolidados e implantados en el día a día de la Compañía.

Duro Felguera considera prioritario asegurar unas condiciones de trabajo óptimas en el área de seguridad y salud laboral, realizando un esfuerzo especial en las acciones preventivas que lleven a la Compañía a conseguir su objetivo último en esta materia: reducir a 0 el número de accidentes en todas sus obras y proyectos.

Como reflejo de su compromiso en seguridad y salud laboral, el Consejo de Administración de la Compañía vela por el establecimiento de unos criterios de prevención de riesgos laborales y salud, que se inspira, entre otros, en los siguientes principios:



Cultura formativa eficaz en materia de prevención de riesgos laborales

DF continúa realizando acciones que refuerzan su decidida apuesta por la excelencia en materia de seguridad y salud laboral:

- Fomentar una mayor integración de las líneas de mando en todos los temas relativos a la prevención.
- Impulsar la supervisión y monitorización de las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral.
- Fomentar acciones de divulgación y concienciación (mediante publicaciones a través de polípticos, boletines, jornadas, uso de intranet y vídeo-Wall).



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

El cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos no solo debe afectar al personal de DF, sino que se hace extensible a nuestros proveedores y subcontratistas, así como a todas las visitas, que deben seguir las normas de seguridad determinadas en nuestros emplazamientos. Duro Felguera se compromete además a proporcionar formación específica en determinados aspectos si se considera necesario, con el fin de que la realización de su trabajo o visita sea segura para ellos y para el equipo de DF.

La actualización de los planos de evacuación en caso de emergencias de las sedes de Gijón y Madrid y su publicación en trípticos y manuales de bienvenida son algunas de las acciones preventivas que la Compañía puso en marcha en 2016.

Las diferentes líneas de negocio y áreas de Duro Felguera han llevado a cabo distintas acciones formativas, de prevención y concienciación en salud laboral, a través de diferentes formatos:



Jornadas



Cursos online



**Cursos
Presenciales**



Publicaciones

DF asume una política coherente y apropiada en materia de prevención de riesgos laborales como marco de referencia para garantizar que la gestión de la prevención de riesgos laborales se lleva a cabo con eficacia en los distintos niveles de la Organización.

Servicio de Prevención Mancomunado de Duro Felguera

El Servicio de Prevención Mancomunado de Duro Felguera (SPMDF) ha conseguido superar los sucesivos y obligatorios procesos de Auditoría Reglamentaria del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. El grupo de sociedades de DF realiza un importante esfuerzo humano, social, económico y organizativo para incorporar la prevención de los riesgos laborales (PRL) en las diferentes



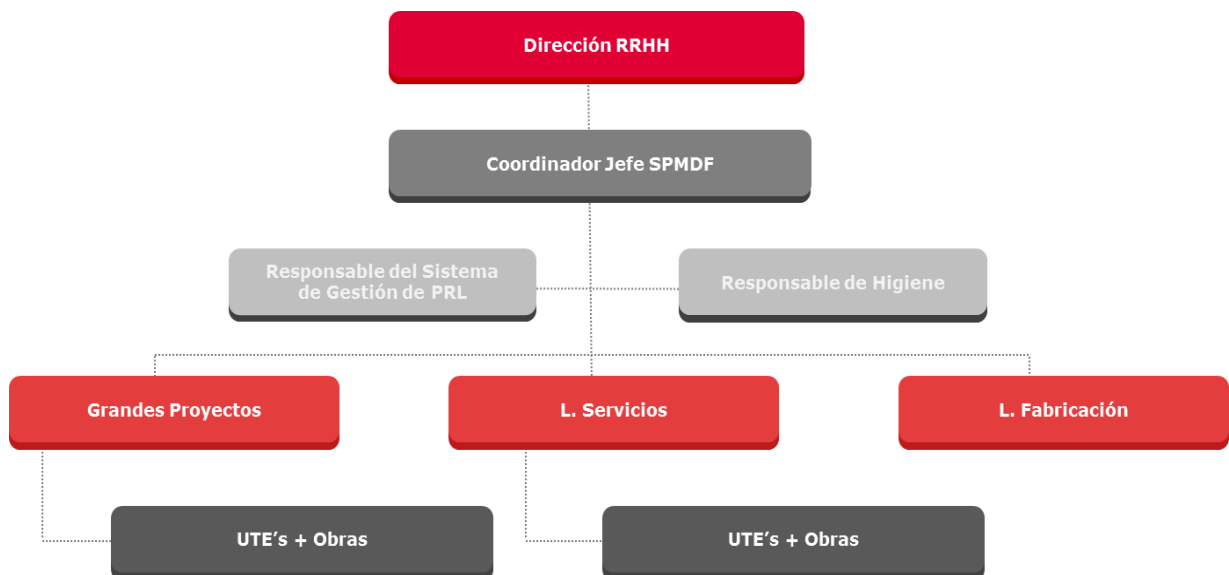
Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

unidades como una actividad más en el marco de la gestión empresarial y que ha supuesto, en la práctica, la aplicación de múltiples medidas y el desarrollo de las actividades necesarias.

El modelo de organización preventiva adoptado por el grupo de sociedades DF es el denominado Servicio de Prevención Mancomunado, que se constituye como una unidad técnica y específica integrada en el Departamento de Recursos Humanos.

- Estructura del Servicio de Prevención Mancomunado de DF



El Servicio de Prevención Mancomunado de DF (SPMDF) cuenta con los medios humanos a través de profesionales adscritos, cualificados en las diversas disciplinas preventivas y con los recursos materiales necesarios para realizar la actividad preventiva.

El Servicio de Prevención Mancomunado de DF se complementa con la externalización de la disciplina de Medicina del Trabajo mediante concierto con el Servicio de Prevención Ajeno, para dar respuesta a la obligación legal establecida de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud,



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

mediante la aplicación de protocolos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Formación y sensibilización en PRL

Formación en seguridad

Dado el compromiso de DF con la seguridad de sus trabajadores, se considera obligatoria la formación en buenas prácticas de prevención de riesgos laborales, por encima de lo exigido por la legislación que sea de aplicación en cada país donde se desarrolle la actividad, así como en los requisitos de OHSAS 18001 y otros que DF asuma con sus clientes.

Se establecen tres procesos necesarios para garantizar el desarrollo de la actividad del trabajador de forma segura:



A finales de cada año, los responsables de las diferentes áreas y el Responsable de PRL (en los aspectos relativos a seguridad y salud laboral) detectan las necesidades de formación, información, sensibilización y entrenamiento del personal bajo su supervisión.

El Responsable de PRL es, además, el encargado de proponer las campañas de sensibilización necesarias para asegurar que el personal sea consciente de la importancia del cumplimiento de la Política y procedimientos, de sus funciones y



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

responsabilidades en materia de prevención, así como de las potenciales consecuencias de sus actividades en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

A través de la intranet corporativa, el personal de DF tiene acceso a información sobre prevención de riesgos laborales, tales como: campañas de sensibilización sobre la manipulación de cargas; los sobreesfuerzos; consejos sobre seguridad vial; protocolos de actuación ante accidentes; planes de evacuación; nociones de primeros auxilios; instrucciones para el manejo de extintores; documentos sobre los riesgos en el sector de oficinas; etc.



Por otro lado, existe un sistema de formación continua a disposición de los empleados de DF en la intranet del Grupo donde se puede solicitar la formación necesaria en PRL.

Para las obras y actividades que la empresa pueda desarrollar en instalaciones ajenas, las actividades formativas e informativas previstas a impartir a los trabajadores se podrán recoger en los planes específicos que se elaboren para dichas actividades y será el Responsable de Prevención en obra (o, en su defecto, el Responsable de PRL) el encargado de gestionarlas.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Los trabajadores de **nueva incorporación**, con objeto de integrarlos en la cultura preventiva de la Empresa, reciben información sobre los riesgos generales y específicos de su tarea, y las medidas de prevención, protección y emergencia oportunas.

En el caso particular de trabajadores contratados directamente en obra, es el Responsable de Prevención asignado a la obra el encargado de proporcionar la información básica necesaria.

Una vez completada esta formación básica inicial, y en función del puesto a ocupar, se determinan las actividades formativas necesarias para cualificar adecuadamente al nuevo trabajador en cuanto a seguridad y salud laboral.

El número de horas de formación impartidas se elevó a 35.000 horas durante el ejercicio, muestra de la apuesta de la Organización por transmitir conocimiento y una capacitación adecuada para realizar sus tareas con garantías. La prevención de riesgos laborales es un elemento integrado en todas las líneas de negocio y niveles de organización. Los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral son estratégicos y están consolidados e implantados en el día a día de la Compañía.

A lo largo de más de 5.000 sesiones formativas a personal propio y externo, se ha contribuido a automatizar prácticas, procedimientos y protocolos, contagiando a los partners de DF de las prácticas adecuadas en el desempeño de los trabajos, e implicándoles en la cultura preventiva de la Organización. Y todo esto, teniendo en cuenta unos entornos globales de trabajo, donde en muchos de los casos, las diferencias de cultura preventiva son evidentes.

Actuaciones destacadas

A lo largo del 2016 se realizaron **actuaciones higiénicas** sobre una población representativa de más de 300 trabajadores. Además de estas mediciones directas sobre las condiciones de trabajo reales, se han tomado 927 muestreos ambientales, no personales, que complementan las mediciones directas y aportan los argumentos necesarios para evaluar en su conjunto los entornos laborales en los que se desarrollan los trabajos. El resultado objetivo y sustentado por 329 analíticas, se traslada a 84 informes higiénicos, que a su vez son transmitidos a los trabajadores para el conocimiento de su alcance.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Las conclusiones obtenidas son revisadas y trasladadas al Servicio de Vigilancia de la Salud para que a su vez las traslade a los protocolos médicos establecidos. Un total de 2200 exámenes de salud se han realizado en 2016 bajo estos protocolos. Cuando los casos lo requieren, estos exámenes se complementan con analíticas específicas y pruebas complementarias que proporcionan un perfil ajustado del estado de salud laboral del trabajador. A través del portal Web habilitado por el SPA para tal fin, los trabajadores pueden consultar el resultado de sus exámenes de salud, así como el histórico del que se dispone.

Las actuaciones relacionadas con la salud no se circunscriben únicamente al ámbito del control de unos parámetros. A lo largo del 2016 DF ha avanzado hacia un modelo de Empresa Saludable, poniendo en práctica iniciativas divulgativas relacionadas con hábitos saludables, recomendaciones sanitarias para viajes internacionales, etc. La realidad internacional de la actividad de Duro Felguera incrementa la diversidad de casuística de los aspectos sanitarios. Por ello, en 2016 se ha elaborado un protocolo sanitario a disposición de los trabajadores desplazados o expatriados. Este protocolo se activa a su regreso a España, siendo su finalidad detectar patologías larvadas que no presenten sintomatología, y permitiendo así tratarlas antes de que desarrollen una enfermedad.

Indicadores de desempeño

Desde el punto de vista de la **siniestralidad**, se ha producido un nuevo descenso en el número de accidentes con baja. Si establecemos la comparación con la media de las tres campañas anteriores (2013-2015) el número de accidentes con baja ha descendido un 12%*, lo que se traduce en un índice de incidencia para la Compañía de 2,73%. Este dato confirma el descenso continuado de la siniestralidad laboral en DF, obteniendo nuevamente en 2016 el mejor dato desde la puesta en marcha del Servicio de Prevención Mancomunado en 2003.

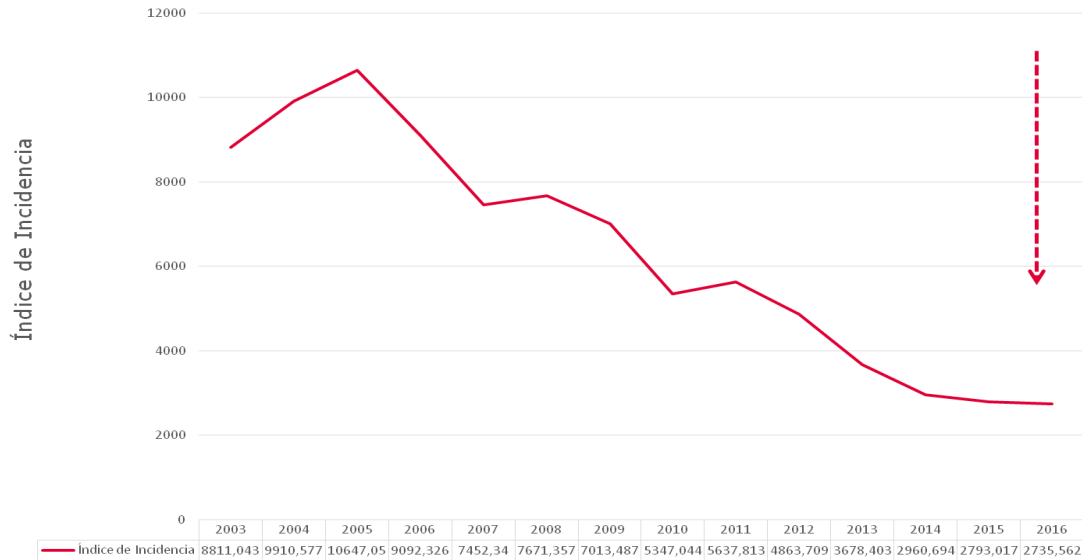
(*) Criterio de la Directiva 89/391/EEC. (ESAW: EUROPEAN STATISTICS ON ACCIDENTS AT WORK)



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Evolución Siniestralidad DF



La vocación internacional de Duro Felguera, junto con las altas exigencias en esta materia de los clientes, hace necesario no solo mantener unos estándares de eficacia en PRL, sino disponer de certificados globales que lo corroboren. En esta línea, y a la espera de la próxima publicación de la norma ISO 45001, el estándar OHSAS 18001:2007, implantado en Duro Felguera desde el 2005, proporciona el aval internacional necesario para poder mantener nuestro nivel de competitividad.

El desempeño de DF en materia de Health & Safety no pasa desapercibido a nuestros clientes, que en 2016 lo han puesto en valor a través de varios premios y reconocimientos explícitos.

Entre ellos destacan las menciones de PETROPERÚ a Felguera-IHI por sus trabajos en la refinería de Talara (Perú), la distinción de ENAP para DF Energy por sus trabajos en la Cogeneración de Aconcagua (Chile) y el reconocimiento de EZZ ROLLINGS MILLS CO. a DF Mining & Handling por su "trabajo ejemplar" en la Terminal de Pellets de Óxido de Hierro en el Puerto de Sokhna (Egipto).



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

De entre todas las distinciones y premios obtenidos por DF en materia de seguridad y salud laboral merece una mención especial el reconocimiento otorgado por la Asociación de la Industria de la Construcción de Reino Unido (ECIA) a DF Energy, a través del NJC Award for Safety in Engineering Construction. El galardón reconoce el desempeño en H&S en los trabajos del ciclo combinado de Carrington, una distinción que cobra mayor relevancia si se tienen en cuenta los altos estándares exigidos en materia de Health and Safety en Reino Unido.





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

5.4 DERECHOS HUMANOS

Principio 1 del Pacto Mundial **"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"**

Principio 2 del Pacto Mundial **"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos"**

Duro Felguera está firmemente comprometida con el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y, por lo tanto, defiende como suyos los 10 principios que en él se postulan. Su asunción supone una garantía del respeto de las sociedades y empresas a los derechos humanos. La Compañía promueve además extender estos principios, y las buenas prácticas que de ellos emanan, a toda su cadena de valor y grupos de interés.

DF es consciente de la necesidad de que sus empleados y grupos de interés conozcan el contenido de publicaciones fundamentales como la **Carta Internacional de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**.

Considera además de igual relevancia la comunicación a sus empleados de su Código de Conducta, para evitar así que la Empresa, representantes o trabajadores puedan verse involucrados en una violación de los citados derechos en las zonas de alto riesgo donde DF pueda estar presente.

Libertad de asociación

Principio 3 del Pacto Mundial **"Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"**

La totalidad de los empleados de DF está cubierta por las regulaciones laborales que le son de aplicación en cada uno de los países donde opera. DF respeta y promueve la libertad de afiliación y el derecho a la negociación individual y colectiva.

En aquellos países en los que este tipo de prácticas no son habituales, o que incluso pueden estar consideradas como ilegales, Duro Felguera extremará la precaución y



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

medidas de control para que se cumplan las condiciones pactadas con sus trabajadores, extendiendo y exigiendo estas buenas prácticas a sus proveedores y subcontratistas.

Trabajo forzoso e infantil

Principio 4 del Pacto Mundial "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

Principio 5 del Pacto Mundial "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción, entendido como cualquier trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y sin la voluntad del trabajador, supone una práctica indeseable a cuya erradicación Duro Felguera contribuye de forma muy significativa.

En sintonía con la OIT, que determina una edad mínima para la admisión en el empleo que no sea inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria en cada país (en todo caso, nunca inferior a 15 años, ascendiendo a 18 años para trabajos con peligrosidad), Duro Felguera se muestra especialmente sensibilizada y comprometida con la erradicación de la mano de obra infantil en cualquier actividad profesional.

La Compañía rechaza el uso de este tipo de trabajo en sus actividades profesionales, haciéndolo a su vez extensible a su cadena de suministro, con el fin de colaborar en la erradicación de dichas prácticas. Duro Felguera no permite que ninguno de los productos que adquiere para el desarrollo de su actividad tenga como origen el trabajo infantil o forzoso y, asimismo, no permite que ninguno de sus subcontratistas recurra a este tipo de prácticas.

A través de la evaluación del nivel de riesgos de la cadena de suministro, la Compañía tiene en cuenta variables como el país donde opera el proveedor, la naturaleza del suministro y el tipo de actividad que lleva a cabo. DF presta especial atención a aquellas circunstancias o zonas geográficas en las que el riesgo sea más elevado, aumentando las medidas de prevención para evitar que tales prácticas se produzcan.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Para asegurar el estricto cumplimiento por parte de sus proveedores o subcontratistas, DF se reserva el derecho a la realización de auditorías en sus centros de trabajo.

Para mayor control del cumplimiento de los principios 4º y 5º del Pacto Mundial, DF dispone de un **canal de incidencias**, donde la observación de cualquiera de estas prácticas podrá ser comunicada a la empresa para su investigación.

En 2016 DF no registró ninguna reclamación o denuncia por vulneración de los derechos humanos, ni se han notificado incidencias ni preocupaciones por este asunto.

Discriminación e Igualdad de oportunidades en el empleo

Principio 6 del Pacto Mundial "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Duro Felguera perseguirá la mejora de la competitividad del Grupo y fomentará el acceso al puesto de trabajo de sus empleados, mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la diversidad y la igualdad de oportunidades. DF prohíbe cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social discapacidad o cualquier otro atributo o condición del empleado ajena a criterios estrictamente profesionales.

DF hace efectivo su apoyo y compromiso con la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover mayor igualdad de oportunidades y una cultura corporativa basada en el mérito en todos los procesos relacionados con los empleados y su actividad profesional. De esta manera, la Compañía realiza los procesos de selección, promoción, mediciones de desempeño y retribución de sus profesionales, teniendo en cuenta los criterios de mérito y capacidad, así como las competencias y el desempeño de las funciones requeridas para el puesto de trabajo.

Asimismo, la Compañía está comprometida a evitar cualquier práctica discriminatoria en lo relativo a las condiciones laborales entre empleados del mismo rango, posición y funciones, evitando cualquier tipo de discriminación o trato de favor. Las retribuciones son realizadas dentro de los convenios colectivos



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

establecidos, siempre cumpliendo con la normativa laboral que le sea de aplicación, sin hacer ningún tipo de discriminación.

En cuanto a las relaciones establecidas entre los trabajadores, DF mantiene un control del ambiente laboral, no permitiendo que ninguno de sus empleados atente contra la dignidad de otros, ni se dé o reciba ningún trato humillante u ofensivo, prohibiendo de manera taxativa cualquier tipo de discriminación.

5.5 CLIENTES

“Duro Felguera sitúa a la calidad en el centro de sus relaciones con el cliente, lo que garantiza el trabajo bien hecho y el cumplimiento de sus expectativas”

Duro Felguera concede una gran relevancia a sus clientes, a los que considera fundamentales para planificar su actividad y los continuos procesos de mejora dirigidos a la excelencia profesional.

La Compañía dispone de la capacidad para ofertar una gran variedad de productos y servicios en cualquier parte del mundo, respetando los diez principios del Pacto Mundial en todas sus operaciones y asumiendo los siguientes compromisos:

01	Búsqueda de la máxima profesionalidad y calidad en los servicios prestados a los clientes.	04	Refuerzo de la imagen ambiental de la Compañía y su grupo de cara a sus clientes.
02	Fomento de la objetividad, la veracidad y la transparencia como principios rectores de las relaciones entre la Compañía y sus clientes.	05	Seguimiento continuo de la calidad del servicio prestado a sus clientes.
03	Fomento de la corrección, la urbanidad y la afabilidad en las relaciones con los clientes, respetando en todo momento sus respectivos derechos, sensibilidades y diversidades.	06	Cumplimiento y aplicación de las disposiciones del Código General de Conducta de la Compañía.

5.5.1 GESTIÓN DE LA CALIDAD

En cuanto a la gestión de la calidad, Duro Felguera dispone de personal especializado por disciplinas (civil mecánica, eléctrica, instrumentación, control, gestión de la calidad, etc.), con experiencia profesional contrastada, lo que



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

enriquece la visión y cobertura de DF y permite gestionar con solvencia la calidad en todos los proyectos.

Los motores que impulsan el espíritu de mejora de la Organización son la diversidad de escenarios, tecnologías, localizaciones y retos que DF ha afrontado a lo largo de su historia y que también se encuentran presentes en el contexto actual de la Compañía y los múltiples proyectos que lleva a cabo.

Duro Felguera se esfuerza en la consolidación de sistemas de calidad que aseguren, garanticen y mejoren todos sus procesos de forma continua, con el objetivo último de garantizar una cultura de calidad en todas las líneas de negocio del Grupo.

La mejora continua figura como uno de los objetivos principales, lo que sin duda implica una actitud flexible ante las demandas y cambios solicitados por el cliente a lo largo de todas las fases de un proyecto, así como ante las siempre cambiantes circunstancias y oportunidades que ofrece el mercado.

En esta apuesta por el desarrollo continuo de los Sistemas de Gestión de la Calidad y su certificación de acuerdo a estándares internacionales, se han mantenido y/o renovado todas las certificaciones ISO 9001 en todas las áreas de negocio.

Además de las citadas certificaciones de calidad, varias empresas del grupo disponen de certificaciones más exigentes:

DF Núcleo

Pecal 2110 ed3. Las normas PECAL son una combinación de los requisitos del Ministerio de Defensa de España, más los requisitos específicos OTAN, para la gestión de la calidad que debe cumplir el suministrador.

En 9100:2010. Proporciona un enfoque específico para las empresas del sector aeroespacial, añadiendo requisitos adicionales a la UNE-EN ISO 9001. Tiene por objetivo el aumento de la calidad, fiabilidad y seguridad de los productos aeroespaciales.

DF Calderería Pesada

- N Certificate (N-3646) ASME III (Nuclear)
- NPT Certificate (N-3758) ASME III (Nuclear)
- NS Certificate (N-3881) ASME III (Nuclear)
- U Certificate (U-20976) ASME VIII Div.1



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

- U2 Certificate (U2-25364) ASME VIII Div.2
- S Certificate (S-25363) ASME I
- NB (ID 5125) National Board
- R Certificate (R-2325) National Board
- PED 97/23/CE Mod H

DF Operaciones y Montajes

- A Certificate (A -39665), ASME I
- S Certificate (S-39667), ASME I
- PP Certificate (PP-39666), ASME I

El principio de transparencia, permeabilidad y garantía de profesionalidad

Duro Felguera presta especial atención a que los términos del contrato sean percibidos de forma clara y transparente por el cliente. El objetivo final es que éste tenga la mejor oferta técnica, dentro del presupuesto acordado y respetando en todo momento las prácticas responsables pertinentes.

Para poder garantizar las capacidades de los trabajadores del Grupo, DF cuenta con procesos de formación y capacitación de sus empleados, tal y como se desarrolla en la sección de formación del presente informe.

5.5.2 I+D+i

Duro Felguera mantiene una intensa labor de investigación, desarrollo e innovación, poniendo en marcha proyectos dirigidos a la obtención de nuevos productos, diseños y procesos que permiten a la Empresa afianzar su presencia en los mercados internacionales.

A lo largo de sus más de 150 años de historia, DF ha experimentado diversas transformaciones que le han permitido mantenerse y consolidarse como uno de los grupos empresariales españoles con mayor presencia internacional. La labor de investigación y desarrollo que la Compañía ha realizado en su larga trayectoria ha contribuido a que dichas transformaciones hayan servido para evolucionar hasta convertirse en un especialista en proyectos EPC.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Con el objetivo de potenciar la labor de Investigación, Desarrollo e Innovación y mejorar la coordinación de esta materia entre todas las filiales y líneas de negocio, la Compañía cuenta con la figura del Coordinador de I+D+i.

Con esta figura se busca establecer un punto de referencia común para todas las filiales del grupo, a efectos de coordinación y asesoramiento en la búsqueda de financiación para sus nuevos proyectos de I+D+i, o bien para la recuperación de parte de la inversión ya realizada.

Asimismo, se ha puesto a disposición de cualquier empleado de la Compañía un Buzón de la Innovación, en la intranet corporativa, en el que se pueden aportar sugerencias.

Los compromisos con la innovación de DF se han mantenido en los niveles de los últimos años. A lo largo de 2016 se han abordado nuevos proyectos desde múltiples líneas de negocio, permitiendo a DF mantenerse en una posición de liderazgo tecnológico.

Duro Felguera es miembro de la Asociación empresarial sin ánimo de lucro "Polo del Acero" en Asturias, de la cual es además uno de los socios fundadores. Su misión se centra en promover la innovación, el desarrollo tecnológico y la investigación aplicada en el ámbito de la producción y transformación del acero. En 2016 DF ha reforzado los contactos con otros miembros de esta asociación para la búsqueda de sinergias y desarrollos, esperando poder comenzar a lo largo de 2017 con los primeros proyectos de colaboración.

En los últimos años, DF ha participado en numerosos proyectos de I+D+i a nivel regional, nacional e internacional, a través de los cuales se han visto fortalecidas las capacidades tecnológicas de la Empresa, permitiendo de este modo anticiparse a las necesidades del mercado.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

I+D+i en 2016

A lo largo del 2016 se han cerrado diferentes proyectos que se habían iniciado en anteriores ejercicios y se han iniciado otros de mayor calado tecnológico. El esfuerzo de inversión en innovación se ha mantenido en unos niveles similares a los de años anteriores, demostrando así la apuesta de DF por la I+D+i para mantener una posición de liderazgo tecnológico.

DF Calderería Pesada ha finalizado con éxito un proyecto destinado a la optimización de los espesores de los equipos fabricados mediante el empleo de materiales de alto límite elástico. Por otro lado, se ha iniciado un ambicioso proyecto para el desarrollo de nuevos métodos más eficientes para la fabricación e inspección de sus productos.

DF Mompresa finalizó el desarrollo de un nuevo sistema de Secado Móvil de Biomasa durante el primer trimestre del año. Este proyecto ha sido reconocido por su calidad técnica por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), el cual ha apoyado la iniciativa aportando financiación a través de los fondos FEDER.

A su vez, desde el área de **Sistemas Logísticos** de DF Mompresa se ha trabajado intensamente en la modificación y actualización de sus sistemas de almacenes automatizados actuando sobre dos de sus principales productos, Nalón N8 y Narcea P5 (cargador de camiones automático y estantería compacta motorizada, respectivamente), ambos con patentes europeas.

DF Operaciones y Montajes ha finalizado un estudio con materiales termodeformables de alta elasticidad para evaluar su uso sin necesidad de tratamiento térmico post soldeo. El proyecto ha abierto nuevas vías de investigación sobre la metalurgia empleada en instalaciones offshore para ofrecer soluciones tecnológicas avanzadas.

A lo largo de 2016, **DF Rail** desarrolló un nuevo sistema de fijación mediante placas adherizadas. Este proyecto se realizó en colaboración con un socio especializado en la inyección de plásticos y cuenta con una solicitud de patente europea. La iniciativa goza de un alto reconocimiento por parte del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), que colabora en la financiación del proyecto a través de fondos FEDER de financiación europea.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Por su parte, **DF Núcleo** continuó con su apuesta por proyectos de I+D+i asociados al desarrollo y evolución de sus productos, de elevado componente tecnológico. La filial de DF ha mejorado e incorporado nuevas funcionalidades a diez de sus productos, como son el sistema de comunicación de voz ULISES V 5000 (SCV), el SCADA para subestaciones eléctricas SHERPA C 5000 o el sistema de gestión SHERPA D 5000, por citar sólo algunos.

Felguera Tecnologías de la Información continúa trabajando en el proyecto "Augmented Factory 4.0 (AF4)", el cual se espera que finalice a lo largo de 2017. Este proyecto busca desarrollar una nueva herramienta que permita servir de apoyo a la toma de decisiones en la industria de proceso en tiempo real a través de un sistema ciberfísico.

La totalidad de los proyectos son desarrollados por el personal propio de DF, colaborando en muchas ocasiones con diferentes centros tecnológicos y universidades para poder alcanzar la mejor solución posible.

5.6 PROVEEDORES

Duro Felguera posee una Norma Interna de Gestión para compras en la que se detallan los procesos y controles a seguir en la relación contractual con los proveedores.

En la citada NIG se especifica que los proveedores estarán sometidos a un riguroso control por parte de DF a través de:



Duro Felguera considera que la buena gestión y el control de la cadena de suministro son clave para el éxito de sus actividades profesionales. DF considera los riesgos a los que se expone por establecer relaciones comerciales en países en los que, por diversos motivos, existe mayor probabilidad de vulneración de algunos de los derechos y principios que defiende el Pacto Mundial.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

DF realiza el citado control con el objetivo de erradicar las malas prácticas y mejorar la gestión de potenciales impactos negativos del proveedor, tanto a nivel económico y social como ambiental.

Principales riesgos de los proveedores:

Riesgos operacionales	Riesgos en cuanto a sostenibilidad, medioambiente y sociedad	Riesgos generales
<ul style="list-style-type: none">• Incumplimiento de plazos• Interrupción del suministro y servicio• Calidad del suministro o servicio• Económicos• Calidad del producto• Capacidad técnica• Desajustes respecto al presupuesto	<ul style="list-style-type: none">• Impacto medioambiental• Respeto a los derechos humanos• Respeto a los derechos laborales reconocidos internacionalmente• Seguridad y salud, tanto de sus empleados como de su cadena de valor• La ética y transparencia en los procesos de compras• Lucha contra la corrupción	<ul style="list-style-type: none">• Tipo de producto• Tipo de actividad• País de procedencia• Tipo de proveedor

Tras la compilación y recogida de todos los datos, DF elabora el mapa de riesgo de sus proveedores.

Homologación y alineamiento con los principios de DF

Duro Felguera busca trabajar con proveedores que estén en línea con el concepto de sostenibilidad de la Compañía.

Todos los proveedores son sometidos a un proceso de homologación, así como a controles periódicos. Para poder tramitar el proceso, el proveedor debe firmar un compromiso con nuestro Código de Conducta del Proveedor, documento alineado con el Código General de Conducta, que refleja los comportamientos que se espera de nuestros suministradores, así como el conocimiento y aplicación, por su parte, de los 10 principios del Pacto Mundial.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Entre los principios de este código están:

- Compromiso de desarrollar su actividad cumpliendo con todas las leyes, reglamentos y normativas que sean de aplicación, así como todos los compromisos adquiridos con Duro Felguera.
- Establecer mecanismos de control que permitan luchar contra cualquier forma de corrupción y soborno en el desarrollo de sus actividades.
- Asumir los principios éticos internacionalmente aceptados, en especial derechos humanos, derechos de los trabajadores y libertades públicas.
- Cumplir estrictamente con la legislación vigente en materia de seguridad, salud e higiene laboral, con el fin de garantizar a todos los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Llevar a cabo su relación comercial con ética y transparencia, basando su desempeño en la calidad de productos y servicios que proporcione a Duro Felguera.
- Cumplir estrictamente con la legislación ambiental y con las obligaciones en materia ambiental que le sean de aplicación.
- Fomentar el diálogo abierto y participativo con los grupos de interés, en especial con los afectados por las actividades que lleve a cabo para Duro Felguera, o en su nombre.
- Respetar los derechos de las minorías étnicas y fomentar el desarrollo de las comunidades donde opere.
- Cumplimiento de la protección de datos garantizando, entre otros, la privacidad y confidencialidad de los datos a los que haya accedido y adoptando asimismo las medidas de seguridad que sean necesarias para tal fin.

Si DF, durante la vigencia de un contrato, detectase un incumplimiento grave de las obligaciones del proveedor, lo notificará a la mayor brevedad a la Unidad de Compras y Asesoría Jurídica, solicitando, si fuese necesario, su colaboración en la resolución del mismo.

DF proporciona formación en sus instalaciones a aquellos proveedores de servicios que considera necesarios para el desarrollo óptimo de su actividad.

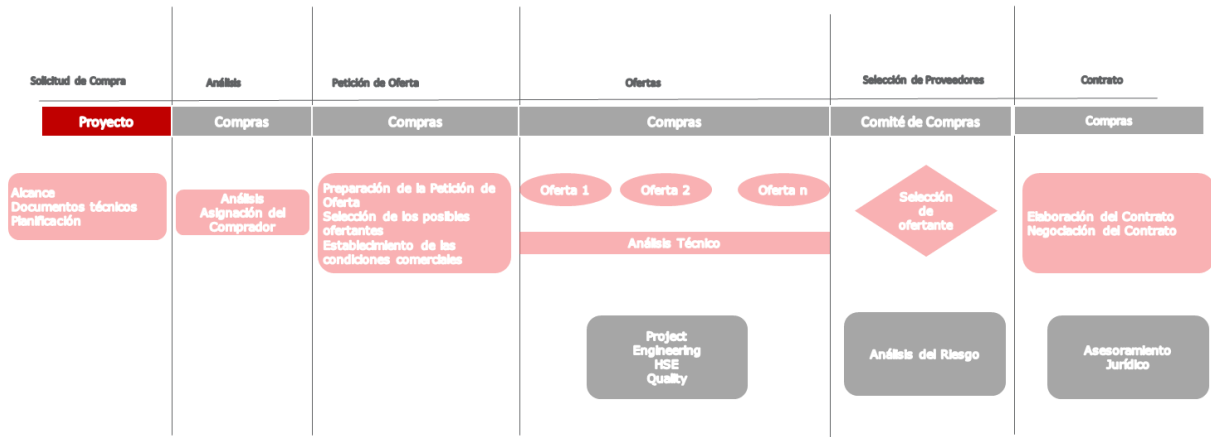


Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016



Compras Flujograma



Mecanismos de control de cumplimiento y desarrollo

En el caso de que un proveedor de productos y servicios sea considerado crítico para la consecución de potenciales contratos con clientes y que se observen indicios de posibles incumplimientos de las cláusulas establecidas, DF puede solicitar la realización de auditorías para la certificación del cumplimiento de los compromisos, tanto de calidad de los productos o servicios, como de cumplimiento de requisitos medioambientales y de seguridad y salud para los trabajadores, así como el respeto a los derechos humanos. Las auditorías a los proveedores pueden ser realizadas tanto por personal de DF como por terceros.

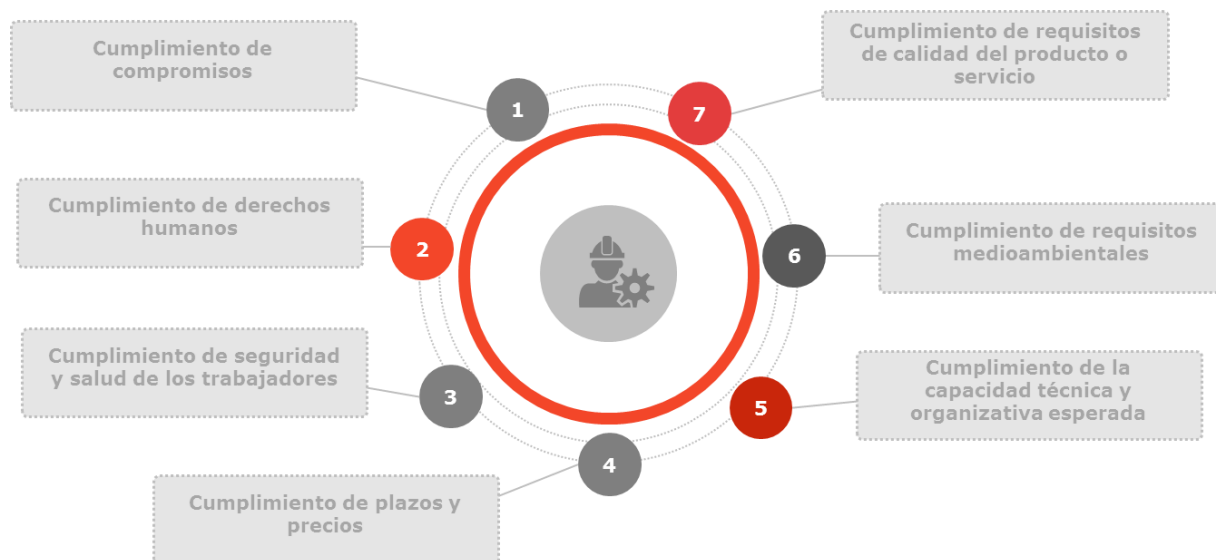
En el año 2016 se llevaron a cabo más de 1000 inspecciones en factorías y obras de todo el mundo, prestando especial atención a las localizaciones con mayor riesgo de incumplimiento de los principios del Pacto Mundial. Además de certificar que se cumplen los requisitos antes descritos, se contribuye así a la mejora de los procesos productivos de los proveedores.

A la finalización de cada contrato, DF realiza una evaluación del suministrador que será enviada a la Unidad de Compras para su consideración en futuras adjudicaciones. Dicha evaluación contemplará al menos los siguientes apartados:



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016



Apoyo a las comunidades locales

Siempre que sea posible, y siguiendo la línea de apoyo a las comunidades en las que opera, Duro Felguera dará prioridad a los proveedores locales, para el fomento del desarrollo y mejora de esa comunidad.

En la siguiente tabla puede observarse el volumen de compras que DF realiza en cada país en el que ejecuta un determinado proyecto (ON) y las compras destinadas a proyecto que se realizan fuera de ese país (OFF).

país proyecto	%off	%on
Argelia	67,94	32,06
Argentina	8,92	91,08
Australia	0,00	100,00
Bélgica	99,25	0,75
Bielorrusia	24,55	75,45
Canadá	82,99	17,01
Chile	47,56	52,44
Colombia	28,81	71,19
Costa Rica	81,81	18,19
Egipto	94,63	5,37
México	93,01	6,99
Perú	9,18	90,82
Reino Unido	0,90	99,10
Venezuela	55,54	44,46



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

5.7 SOCIEDAD

“DF reconoce los derechos de las minorías étnicas en los países donde desarrolla sus operaciones”

Duro Felguera es consciente de las diferencias sociales y culturales de los pueblos y grupos étnicos de las zonas donde opera, por lo que presta una especial atención al respeto a los derechos de los pueblos indígenas y comunidades locales.

Para asegurar dicho respeto, Duro Felguera mantiene un diálogo constante con los grupos de interés con el fin de producir impactos positivos en la comunidad derivados de su actividad, comprobar que se respetan los derechos de las comunidades locales y alinear los intereses de la Compañía con los de la comunidad. En los últimos años no existe constancia de violación de los derechos de los pueblos indígenas por parte de Duro Felguera ni de sus colaboradores.

Desarrollo de las comunidades en las que opera

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

La Dirección de Duro Felguera evita la utilización de estructuras fiscales de carácter opaco, así como estructuras de carácter artificioso ajenas a las actividades propias del Grupo y cuya única finalidad sea eludir su carga tributaria. DF tampoco traslada sus beneficios a territorios de baja tributación por motivos exclusivamente fiscales.

DF contrata la mayoría de su personal en las zonas donde opera y cumple rigurosamente con las normativas locales de carácter ambiental y social.

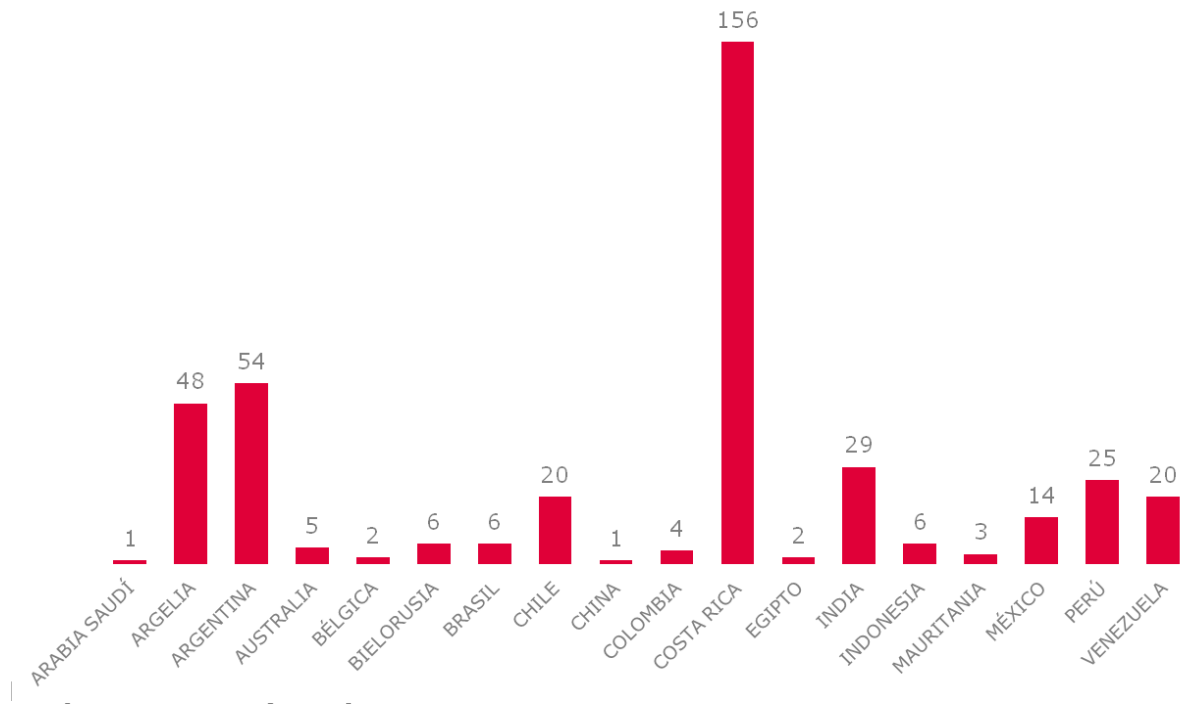


Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Personal Local en destino

La plantilla de personal local a 31 de diciembre de 2016, es de 402 personas, siendo la plantilla media del año de 371 personas:



Duro Felguera cumple con toda la legislación nacional e internacional que le sea de aplicación. Por este motivo, desde la Dirección de DF se promueve la responsabilidad de cada empleado en el cumplimiento de todos los requisitos, tanto ambientales como sociales, de ámbito nacional o internacional. Asimismo, los principios, requisitos y normas de actuación exigidos por el cliente se trasladan a toda la cadena de valor, así como el estricto cumplimiento del Código de Conducta y Política de RSC de DF, el respeto a los principios del Pacto Mundial y el respeto a la comunidad local.

En aquellos países en los que los aspectos ambientales y sociales reúnen circunstancias que suponen un mayor riesgo de incumplimiento de los principios y valores que guían la actividad profesional de DF, es obligatoria la precaución y el aumento de los controles ante la posible violación de la normativa internacional.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

En cuanto al respeto de los derechos de las poblaciones indígenas, el equipo de DF ha de estar preparado para entender el funcionamiento de su cultura y variables sociales, manteniendo siempre un continuo diálogo que, además de ser transparente, permitirá conocer sus expectativas. Así, la información recogida permite a la Compañía cumplir y superar dichas expectativas locales, cooperando en favor de la sociedad donde opera, favoreciendo su desarrollo económico y social.

En cuanto al desarrollo del trabajo y a la generación de puestos de trabajo, en DF se da prioridad al personal local del entorno donde se realiza la obra, siempre bajo criterios de competencia necesaria. Del mismo modo, DF prioriza el uso de los materiales del entorno local, lo que generará valor a la zona.

Cooperación al desarrollo

Duro Felguera busca combinar las oportunidades de negocio, y los beneficios que éstas puedan generar, con los impactos positivos que esa actividad puede producir en la comunidad local. Algunas de las ventajas más evidentes derivadas de la actividad empresarial de DF son las mejoras de la infraestructura energética que los proyectos de DF Energy producen en un país, la mejora de las comunicaciones aéreas que proporcionan las soluciones de DF Núcleo o la contribución a la mejora de los procesos productivos locales derivados de las inspecciones de control que DF realiza a sus proveedores por todo el mundo.

DF Energy contribuye actualmente a la mejora de la red eléctrica de México, país donde ejecuta la Central de Ciclo Combinado Empalme II, destinada a satisfacer la creciente demanda de energía eléctrica del noroeste del país. La planta se conectará con una subestación eléctrica cercana de 400 kV. Entre los proyectos finalizados en 2016 destaca, por su contribución a la mejora de las infraestructuras energéticas, la central de ciclo combinado Chilca Plus, en Perú. La instalación se encuentra en su fase de explotación comercial, lo que permite que el país andino se beneficie de los 110 MW producidos por la central y que son volcados a la red eléctrica peruana.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Por su parte, durante el pasado ejercicio, **DF Services** se adjudicó dos contratos en Argentina en consorcio con Siemens Energy Inc. y Siemens, S.A. (Argentina) para la construcción de dos ciclos simples de 127 MW en Luján y cuatro ciclos simples de 254 MW en Matheu, en la provincia de Buenos Aires.

También en Argentina, la Compañía finalizó junto con GE los trabajos de construcción del proyecto de ciclo simple con gas de la Central Loma de la Lata para Pampa Energy y continuaron a buen ritmo los trabajos de construcción de la planta de cogeneración en San Juan de Río (Querétaro, México), para el Grupo Papelero Scribe SA de CV, cuya finalización está prevista en la primera mitad de 2017.

En Perú, además de la finalización de la construcción del cierre de ciclo en la central de Chilca Plus, DF consiguió la contratación de los trabajos de construcción del cierre a ciclo combinado de la Central de generación de Santo Domingo de los Olleros, para Siemens.



DF Oil and Gas se adjudicó, en 2016, varios contratos en Perú para la construcción de nuevos equipamientos y la mejora de infraestructuras existentes de almacenamiento de hidrocarburos.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

El primero de los contratos consiste en la construcción y desarrollo para Petróleos del Perú, S.A (Petroperú) de una nueva terminal de almacenamiento de gas en la región de Ilo. El proyecto generará importantes beneficios para la comunidad local, tales como empleo directo y otros servicios asociados.

El segundo contrato en el país andino para Petroperú es un proyecto para la prestación de servicios de ejecución de trabajos auxiliares previos a la interconexión y puesta en marcha de un tanque de 380 MBbls en la región de Talara, y que incluye modificaciones en el alcance del sistema contra incendios.

Por último, el Proyecto de Terminales de Perú (TP) contempla la ampliación de las tres terminales de almacenamiento de hidrocarburos del Norte de Perú (Eten, Supe y Salaverri). El plan surge tras las alteraciones meteorológicas que provoca el fenómeno de El Niño, como por ejemplo una pronunciada sequía que ha reducido considerablemente la generación de electricidad de las centrales hidroeléctricas. Su objetivo será el de garantizar el suministro futuro de combustible a las regiones más afectadas.

Las instalaciones que ejecuta **DF Mining & Handling** también contribuyen al desarrollo de las regiones donde se realizan. La ampliación, mejora y modernización del Sistema de Embarque de Concentrado de Cobre de Puerto Ventanas que DF Mining & Handling está ejecutando en la Bahía de Quintero, Chile, permitirá duplicar la capacidad de embarque de la instalación granelera, la más importante de la zona, al tiempo que mejorará su impacto ambiental.





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

En Argelia, DF Mininig & Handling ejecuta un Sistema de Manejo de Graneles para el complejo siderúrgico de Bellara, cuya producción estimada de 2 millones de toneladas de acero al año. El proyecto contempla dos actuaciones diferenciadas: por un lado las instalaciones que componen la terminal portuaria en el Puerto Djen Djen para la recepción de 3,5 millones de toneladas al año de pellets de mineral de hierro y, por otro lado, el equipamiento para el almacenamiento de los pellets previo envío a la planta de reducción directa (DRI) del nuevo complejo siderúrgico.

DF Núcleo ostenta una posición destacada en el grupo Duro Felguera en cuanto al desarrollo de las comunidades locales, dado que una de las áreas de negocio de la filial tecnológica de DF es la mejora de los sistemas de telecomunicaciones del sector aeronáutico. Teniendo en cuenta que algunas de sus principales áreas de negocio son los Sistemas de Control para Infraestructuras y Energía, así como la implementación de sistemas de comunicación aeronáutica avanzados, DF Núcleo contribuye con su actividad profesional a la mejora de la sostenibilidad y la eficiencia energética, así como al desarrollo de las sociedades donde opera mediante el impulso a sectores como el turístico (directamente beneficiado del aumento de tráfico aéreo en países en vías de desarrollo).

Estos son algunos de los proyectos relevantes en este aspecto en los que DF Núcleo ha estado involucrada en 2016:

Energía. Los sistemas, diseñados para la gestión inteligente (Smart Grids), aportan información para garantizar una mejor gestión de la energía eléctrica.

En este sentido, en 2016 DF Núcleo llevó a cabo dos proyectos a nivel nacional (el Sistema de Control Integrado de Subestaciones de Red Eléctrica y el Sistema de Gestión de la Interrumpibilidad), que facilitan la gestión eficiente de la energía eléctrica en todo el país.

Comunicaciones civiles. En 2016 DF Núcleo hizo entrega del proyecto "Mejora del Sistema de Navegación Aérea en el FIR de Beira", en Mozambique, lo que ha situado al país como el primero de África con un completo sistema ADS-B para todo su territorio. El nuevo equipamiento permitirá un aumento del tráfico aéreo estimado en torno al 20%, lo que, unido a la liberalización del sector programada por las autoridades



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

mozambiqueñas para los próximos años, redundará en una bajada de los precios de los billetes de avión que, se espera, se traducirá en un despegue del sector turístico del país africano.

También en 2016, DF Núcleo hizo entrega del nuevo aeropuerto internacional de Nouakchott, capital de Mauritania.



Por otro lado, DF Núcleo ha terminado el proceso de diseño e integración de la Torre de Control Móvil de Tráfico Aéreo para África central, que se entregará durante los primeros meses del año 2017.

Cabe destacar el acuerdo alcanzado en 2016 por **DF Rail** con la empresa pública argelina INFRAFER, para el desarrollo de una sociedad común que se dedicará a la construcción y explotación de una fábrica de aparatos de vía para ferrocarril en el país africano.

DF Rail aportará su tecnología y experiencia en el campo de la ingeniería y fabricación de aparatos de vía al programa de expansión de la red ferroviaria de Argelia, que contempla como objetivo el desarrollo de su red ferroviaria a través de la construcción de 12.000 kilómetros de vía hasta 2025.



Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016



Una buena muestra del compromiso de Duro Felguera con la sociedad y los diferentes colectivos que la integran es su implicación en diferentes organizaciones, asociaciones y fundaciones, a través de colaboraciones de diferente índole.

Algunas de estas organizaciones son:

Regional:

Fundación Princesa de Asturias:



Fundación
Princesa de Asturias

FADE – Federación Asturiana de Empresarios:





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

FICYT – Fundación para el fomento en Asturias de la IC aplicada y tecnología:

FICYT

Fundación ITMA:



Nacional

SERCOBE – Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo:



Club de Exportadores e Inversores:



Asociación de Emisores Españoles:





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

AENOR – Asociación Española de Normalización y Certificación:

AENOR

COGEN – Asociación Española para la Promoción de la Cogeneración:



Polo del Acero:



CEOE:



Fundación Cultural Hispano-brasileña:





Powered by experience

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2016

Internacional

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:



Pacto Mundial
Red Española

IMSA ASPINDO – Asociación Empresas Mineras de Indonesia:

