



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# LafargeHolcim

## INFORME DE PROGRESO 2017



LafargeHolcim España, S.A.U.  
Avenida de Manoteras 20, planta 1  
Madrid

# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores
		Administración
		Comunidad/Sociedad Civil
		Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





### **Construyendo para crecer**

2017 ha sido para LafargeHolcim España un año de implementación y consolidación de nuestros objetivos en sostenibilidad en un contexto económico que ha mostrado señales de mejora, pero que aún presenta muchos desafíos para el sector de los materiales de construcción.

El último año se vio caracterizado por el inicio de una tímida recuperación por parte del sector cementero: 2017 se cerró con un crecimiento del casi 13% aunque, en valores absolutos, sólo supone un incremento de 1,4 millón de toneladas. Con este contexto, desde la compañía apostamos por mantener una visión de crecimiento a largo plazo, caracterizada por la innovación, las alianzas estratégicas y la sostenibilidad.

LafargeHolcim progresa hacia la innovación a través de la investigación para el desarrollo de productos y soluciones que contribuyan a una construcción más sostenible. Este es el caso de la incorporación de los productos C2MIX dentro de nuestro portfolio, lo que nos ha permitido ser la única compañía en España en ofrecer soluciones para cimentaciones especiales.

Tras el lanzamiento en 2016 del Plan 2030, nuestra hoja de ruta en sostenibilidad inspirada en los compromisos de la COP21 de París y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y alineada con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, hemos realizado importantes esfuerzos para incorporar, en toda la cadena de valor, procesos que contribuyan a la creación de hábitats y ciudades más sostenibles y de infraestructuras innovadoras que faciliten la movilidad responsable y la eficiencia energética.

En 2017, hemos querido dar un paso más en nuestra lucha contra el cambio climático mediante la adhesión como patronos a la Fundación Empresa & Clima, convirtiéndonos así en el único miembro procedente del sector de los materiales de construcción.

Hemos realizado importantes avances para la gestión responsable de los recursos naturales y el fomento de la biodiversidad en nuestras canteras, con el objetivo de devolver a la sociedad entornos que cuenten con un capital natural superior al comienzo de la extracción, siempre de la mano de expertos en conservación y custodia del territorio.

En el camino hacia la economía circular, hemos conseguido sustituir un 40% del combustible fósil por alternativo situándonos muy por encima del promedio español (25%), en el promedio de la UE (41%), pero aún muy lejos de los países más avanzados ambientalmente, como Holanda o Austria, que se sitúan por encima del 70%. Adicionalmente, con el uso de biomasa como combustible, hemos evitado la emisión de más de 130.000 toneladas de CO<sub>2</sub> de origen fósil,

Un año más, la seguridad ha sido clave en nuestro desempeño, encontrando su máximo exponente en las Semanas de la Salud y la Seguridad, organizadas en nuestros centros de trabajo y protagonizadas por todos/as los empleados/as. Se trata de nuestra particular efeméride en este



ámbito, que nos permite refrescar y actualizar procedimientos en la persecución de nuestro objetivo de cero daños y accidentes a empleados y contratistas.

Otro de los hitos de la compañía a destacar, ha sido el de convertirnos en la primera cementera certificada en España tras la actualización de la norma de calidad ISO 9001, adelantándonos un año al plazo de adaptación otorgado por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

En esta revisión del Informe de Sostenibilidad 2016 que se presenta a continuación, (LafargeHolcim España publica sus informes de sostenibilidad con una frecuencia bienal) se reflejan los avances sobre nuestros compromisos, mostrando nuestra voluntad de liderar al sector hacia la sostenibilidad.

**Isidoro Miranda**  
Director General  
LafargeHolcim España



# PERFIL DE LA ENTIDAD



# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

LafargeHolcim España, S.A.U.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

Avenida de Manoteras 20, planta 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

[www.lafargeholcim.es](http://www.lafargeholcim.es)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Isidoro Miranda

Persona de contacto

Geneviève Tremblay

Número de empleados directos

954

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Acerca de LafargeHolcim LafargeHolcim, líder mundial en el diseño y fabricación de materiales y soluciones constructivas, presta servicio a reformistas, constructores, arquitectos e ingenieros en todo el mundo. El Grupo, que está organizado en cuatro áreas de negocio: cemento, áridos, hormigón y soluciones y productos, constituye un socio estratégico para clientes, que van desde pequeños proyectos locales, hasta infraestructuras más complejas y exigentes desde un punto de vista técnico y arquitectónico. En la medida que los procesos de urbanización afectan cada vez más, tanto a las personas como al planeta, la compañía apuesta por la sostenibilidad social y medioambiental a través de soluciones y productos innovadores. Con una posición de liderazgo en todas las regiones en las que opera, LafargeHolcim cuenta con cerca de 80.000 empleados en más de 80 países y una cartera de negocio diversificada con un balance equilibrado entre mercados maduros y en desarrollo. Acerca de LafargeHolcim España LafargeHolcim cuenta en España con cinco fábricas de cemento con una capacidad instalada superior a los siete millones de toneladas anuales, 19 plantas de hormigón, una planta de morteros, seis terminales y una planta de valorización de residuos, en las que trabajan cerca de 700 empleados. La compañía realiza importantes esfuerzos en innovación con el objetivo de diseñar y comercializar productos y soluciones para una construcción más sostenible. Se distingue por contar con el primer Centro de Investigación y Desarrollo de Nuevos Hormigones y Morteros, donde se desarrollan productos específicos que satisfacen las necesidades concretas de los clientes, y con el primer Laboratorio con un área exclusiva de combustibles alternativos.

Facturación / Ingresos en €(Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

240 - 956 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

o

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:  
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Administración,  
Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Medios de comunicación Empresas de la competencia  
Patronal Sindicatos

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Análisis de materialidad

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

La definición del contenido de la memoria se ha basado en un nuevo análisis de materialidad, consultando a nuestros grupos de interés internos y externos, modificando y mejorando la metodología empleada respecto al año pasado : 1. Construcción de una batería de aspectos ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) basados en la estrategia de sostenibilidad del Grupo y la consulta para la memoria de 2015. 2. Validación de la encuesta (aspectos y metodología) al Comité de Sostenibilidad interno y al Panel de Expertos externo de LafargeHolcim España. 3. Cribado de los contactos consultados para la memoria de 2015 para tener información más representativa de su opinión, identificación de nuevos contactos que conforman los

grupos de interés de LafargeHolcim y generación de una base de datos. 4. Consulta abierta a los grupos de interés internos y externos para valorar y clasificar según relevancia los aspectos ASG planteados. 5. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos y diseño de la matriz de materialidad.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de los canales de comunicación principales de la empresa siendo página web y redes sociales.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

En 2018 la compañía ha decidido publicar su informe de sostenibilidad en España con una frecuencia bienal, siendo el Informe de Sostenibilidad 2016 el último en ser publicado y el siguiente en ser publicado será el Informe de Sostenibilidad 2018, en 2019.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?  
Si

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Para obtener una crítica constructiva e independiente que nos ayude a mejorar el desempeño respecto a nuestros esfuerzos en sostenibilidad y a comunicarlos de una forma sencilla y comprensible, se ha realizado un taller con el Panel de Expertos de LafargeHolcim España constituido para el informe de 2015. En el año del último informe (2016) su composición ha variado ligeramente, pero su feedback como profesionales especializados en los diferentes áreas en los que se centra el Plan 2030, la hoja de ruta en sostenibilidad del Grupo, se ha integrado en la medida de lo posible en la versión final de este informe. La definición del contenido de la memoria se ha basado en un nuevo análisis de materialidad, consultando a nuestros grupos de interés internos y externos, modificando y mejorando la metodología empleada respecto al año pasado : 1. Construcción de una batería de aspectos ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) basados en la estrategia de sostenibilidad del Grupo y la consulta para la memoria de 2015. 2. Validación de la encuesta (aspectos y metodología) al Comité de Sostenibilidad interno y al Panel de Expertos externo de LafargeHolcim España. 3. Cribado de los contactos consultados para la memoria de 2015 para tener información más representativa de su opinión, identificación de nuevos contactos que conforman los grupos de interés de LafargeHolcim y generación de una base de datos. 4. Consulta abierta a los grupos de interés internos y externos para valorar y clasificar según relevancia los aspectos ASG planteados. 5. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos y diseño de la matriz de materialidad.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

En 2018 hemos formalizado la fusión de nuestras sociedades mercantiles Lafarge Cementos S.A.U., Lafarge Áridos y Hormigones S.A.U. y Holcim (España) S.A. Es por ello que os anunciamos el nacimiento de LafargeHolcim España, S.A.U., con CIF A-08000424 y

domicilio social y fiscal en Avenida de Manoteras, 20 Edificio B, 1ª planta, 28050 Madrid. La empresa pertenece a la matriz LafargeHolcim Ltd, con sede en Suiza.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

En España, la responsabilidad de cumplir con los objetivos del Plan 2030 recae en el Director General y en el Comité de Dirección. Su gestión y seguimiento, desde el principio de precaución , y la toma de decisiones que lleva implícita está delegada en la Dirección de Comunicación y Sostenibilidad , que depende directamente del Director General de la compañía. Por ende, todos los asuntos relacionados con la responsabilidad social corporativa -en todos sus aspectos económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno - se canalizan a través de reuniones quincenales que cuentan con el apoyo del Comité de Dirección e incluso de la matriz cuando se considera necesario .

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Comité de Sostenibilidad -constituido a principios de 2016 y formado por ocho personas pertenecientes a los departamentos de asesoría jurídica, compras, finanzas, marketing, medio ambiente, recursos humanos, responsabilidad social y salud y seguridad- realiza reuniones trimestrales de seguimiento de riesgos, oportunidades e iniciativas en términos de sostenibilidad que afectan a la compañía de forma sistemática y puntual . El Comité de Dirección recibe actualizaciones de estos aspectos ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) a través de la Dirección de Comunicación y Sostenibilidad. Adicionalmente, los responsables de proyectos que tienen impacto en alguno de los ámbitos de la sostenibilidad tienen un espacio en el Comité de Dirección para exponer las

acciones en las que se está trabajando o el resultado de las ya implementadas.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

El desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad a nivel de Grupo coincidió en el tiempo con un momento clave del compromiso internacional con la sostenibilidad. El 2015 será recordado como el año en el que se llegó al histórico acuerdo en la Conferencia por el Clima de París (COP21) sobre la reducción de emisiones de efecto invernadero en la lucha contra el cambio climático y en el que se aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Estos dos hitos globales muestran cuales son los retos a los que las generaciones presentes y futuras se enfrentan. Las empresas, como un actor clave en los problemas y soluciones sociales y ambientales, han de gestionar los riesgos y oportunidades extra-financieros de forma que supongan una ventaja competitiva y permitan a la vez involucrarse de forma inequívoca en el desarrollo sostenible que la sociedad y el planeta necesitan. En 2016, desde el Grupo LafargeHolcim lanzamos el Plan 2030, diseñado para crear valor entre todos nuestros grupos de interés. Sus cuatro áreas principales, clima, economía circular, agua y naturaleza y personas y comunidades, se contemplan a su vez desde tres perspectivas diferentes: objetivos de mejora internos, objetivos relacionados con impactos positivos más allá de nuestras localizaciones y objetivos relacionados con el desarrollo y venta de productos, servicios y soluciones innovadores e incluyen diferentes

líneas de acción y objetivos concretos en los que el Grupo, país a país, ya está trabajando.

## MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Nuestra implicación con las comunidades locales se basa en una relación a largo plazo. A través de nuestros esfuerzos para generar valor compartido con la sociedad y establecer una comunicación bilateral transparente, queremos impactar de forma positiva en la vida de nuestros vecinos, pero también de nuestros empleados y sus familias. Nuestro compromiso se mide tanto a través de nuestra aportación económica como de nuestro impacto en la sociedad. A nivel local, medimos nuestra aportación a las comunidades en las que están presentes nuestras fábricas, teniendo en cuenta impuestos, contratación de servicios, convenios, salarios, acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), así como innovación y desarrollo. Todos los centros de LafargeHolcim España disponen de un plan de acercamiento a la comunidad ("Stakeholder Engagement Plan") adaptado a la situación particular de cada planta y revisado anualmente. Estos planes se basan en un análisis de los grupos de interés principales de la planta y recogen proyectos de "Inversión Social Estratégica" que promuevan el desarrollo local y apoyen el fomento de habilidades profesionales, la transferencia de conocimientos y el acceso a servicios e infraestructuras sociales. Las cinco áreas de enfoque de inversión social de LafargeHolcim son: Educación, Salud, Infraestructura, Medio Ambiente y Empleo. A través de nuestros proyectos ayudamos a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y los 10 Principios del Pacto Mundial.

Dirección Web

[www.lafargeholcim.es](http://www.lafargeholcim.es)

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)







# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación

integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.

2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones

implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



11

Desafíos u Oportunidades  
contemplados



7

Desafíos u Oportunidades  
contemplados



3

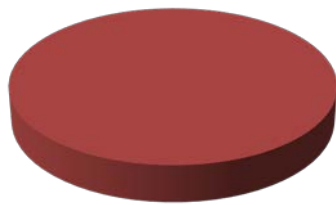
Desafíos u Oportunidades  
contemplados



5

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

## Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 0  
Empleados: 4  
Proveedores: 0  
Accionistas: 0  
Administración: 0  
Comunidad: 0  
Medio ambiente: 0

### CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



532

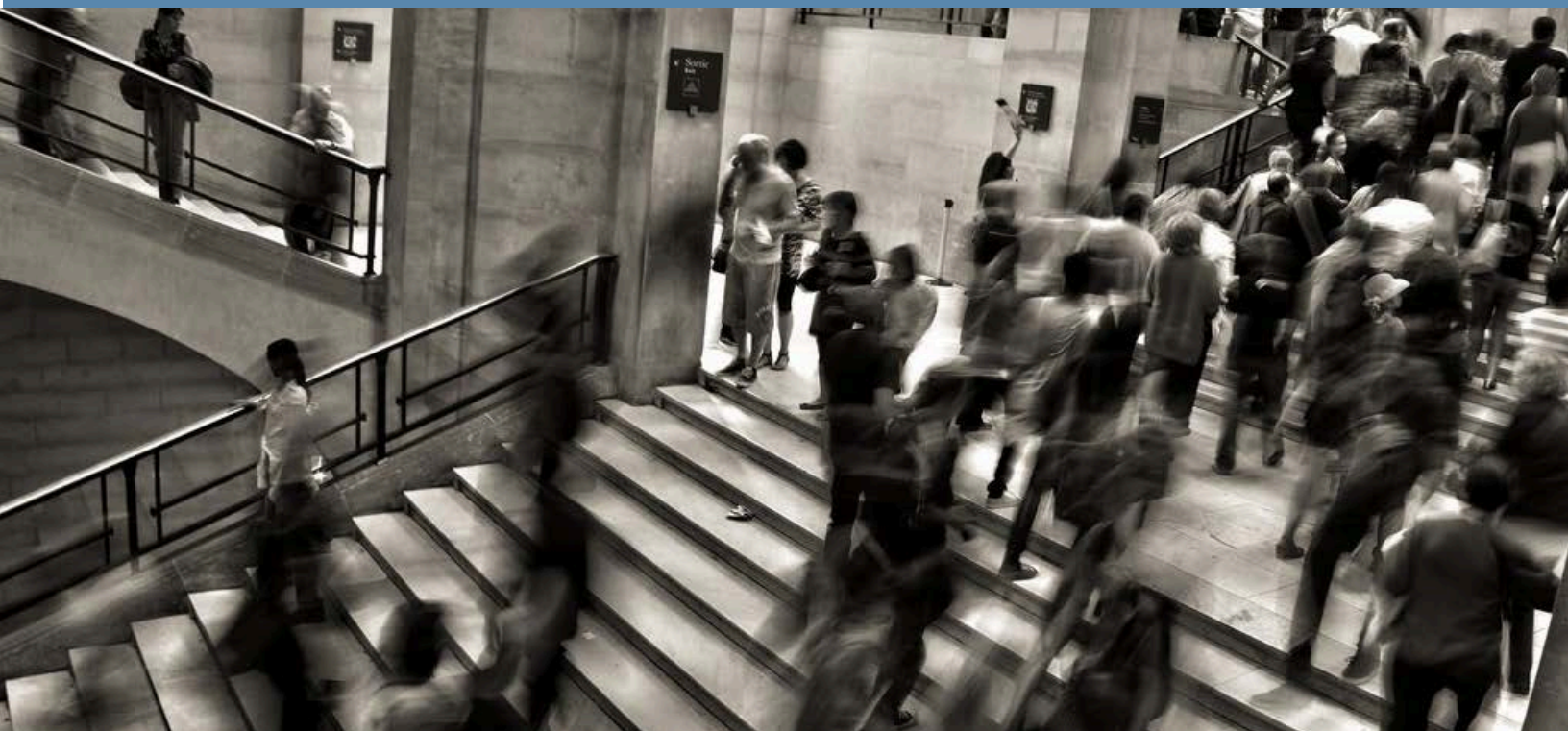






GRUPO DE INTERÉS

# CLIENTES



---

## Acercar la RSE al consumidor final

La contribución de una organización no solo se mide a través de los impactos directos de su actividad, sino también a través de los indirectos . Este concepto más amplio de sostenibilidad es el que nos lleva a considerar a nuestros proveedores como un grupo de interés de gran relevancia. Bajo la perspectiva de Derechos Humanos –principal ámbito de riesgo cuando se valora el impacto en la cadena de suministro- España está clasificada como un país de bajo riesgo . Eso no nos exime de trabajar día a día para asegurar que los

proveedores se comportan de acuerdo a nuestros principios. Alineado con los 10 Principios del Pacto Mundial, el Grupo cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, que establece pautas de actuación sobre 10 temáticas (salud, seguridad; protección; condiciones de trabajo; libertad de asociación y exclusión de represalias; trabajo forzado; trabajo infantil; exclusión de la discriminación; cumplimiento regulatorio medioambiental; soborno y corrupción y legislación de competencia) y con el cual cumple el 100% de los proveedores.

---

GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS





---

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

El diálogo con los grupos de interés locales se organiza, mayoritariamente, a través de reuniones periódicas que integran diferentes instituciones y colectivos de la comunidad, con el objetivo de fomentar y mantener un diálogo directo y fluido. En estas reuniones participativas denominadas "Community Advisory Panels", o comisiones locales de sostenibilidad, se informa a los representantes de las comunidades sobre el impacto económico, ambiental y social que genera la instalación de LafargeHolcim de referencia en el territorio, se abordan las iniciativas y actividades que desarrollamos a nivel nacional y se enfocan actividades locales específicas.

---

---

## **Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados**

La formación continua es otro de nuestros factores de éxito. Contar con profesionales que mejoran continuamente es clave para superarnos año a año, a nivel de negocio y de satisfacción de nuestros empleados. En 2017 se han impartido 31.299 h de formación (11.658 h para la categoría "management" y 19.641 h para otros empleados (40 h por hombre y 62 h por mujer). Se impartieron 7.079 h de formación en salud y seguridad, 779 h en tecnologías de información (IT), 6.227 h en idiomas, 205 h en medio ambiente, 7.271 h en formación técnica y 24 h en anticorrupción, entre otros.

---

---

## **Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados**

La formación continua es otro de nuestros factores

de éxito. Contar con profesionales que mejoran continuamente es clave para superarnos año a año, a nivel de negocio y de satisfacción de nuestros empleados. En 2017 se han impartido 31.299 h de formación (11.658 h para la categoría "management" y 19.641 h para otros empleados (40 h por hombre y 62 h por mujer). Se impartieron 7.079 h de formación en salud y seguridad, 779 h en tecnologías de información (IT), 6.227 h en idiomas, 205 h en medio ambiente, 7.271 h en formación técnica y 24 h en anticorrupción, entre otros.

---

---

## **Combatir los casos de soborno**

Además del Código de Conducta, disponemos de un amplio programa de cumplimiento - "compliance"- en el que se establecen una serie de directivas y políticas internas en las que se explica de forma detallada algunas de las áreas mencionadas en nuestro código por considerarse áreas de mayor riesgo que requieren mayor aclaración. Asimismo, el programa de cumplimiento establece la obligatoriedad de formación a distintos niveles que implica la realización de cursos online y presenciales, todo ello con el fin de crear y desarrollar una cultura interna de cumplimiento normativo y de integridad a la que todos los empleados están sujetos. En este sentido, hemos evaluado el global de todos los centros relevantes en términos de riesgos relacionados con la corrupción y el resultado ha sido satisfactorio. En cuanto a los casos de corrupción confirmados, en cumplimiento de las políticas internas se han adoptado las medidas disciplinarias correspondientes.

---

---

## **Regular la aceptación de regalos**

El código de conducta comprende tres grandes capítulos -Integridad en el Lugar de Trabajo (salud y seguridad, sistemas de información, etc.), Integridad en las Prácticas de Negocio (soborno,

corrupción, competencia desleal, conflicto de intereses, etc.) e Integridad en la Comunidad (Derechos Humanos y medio ambiente)- y no solo establece los principios generales por los que nuestros empleados han de regirse, sino que plantea, en formato pregunta respuesta, cuestiones sobre las implicaciones que tiene cada una de las temáticas cubiertas y se señalan los cauces y la cultura de la transparencia para que cualquier empleado pueda aclarar cualquier duda que se le plantee.

---

## Buen ambiente laboral

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector. También estamos trabajando en una formación sobre lenguaje inclusivo y respetuoso para toda la plantilla, con el objetivo de fomentar el entendimiento y respeto de los derechos humanos.

---

## Igualdad de género

La igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad son aspectos que mejoran el ambiente de trabajo y la competitividad de la empresa. La presencia femenina en el Comité de Dirección es del 0%. Por tanto, la igualdad de oportunidades es un aspecto en el que se tiene que ir trabajando en los próximos años a la hora de realizar nuevos nombramientos y contrataciones, teniendo en cuenta la presencia de mujeres en cada área de la compañía.

---

### Código Ético / Conducta - Política

#### Comentarios

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para

ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector.

#### Objetivos

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector.

[Descargar documento adjunto](#)

### Medidas de Género - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector. También estamos trabajando en un plan de formación sobre lenguaje inclusivo y no discriminación.

#### Objetivos

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector. También estamos trabajando en un plan de formación sobre lenguaje inclusivo y no discriminación.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

#### Comentarios

El contenido que aparece en nuestro Informe de Sostenibilidad 2016 cubre todas las unidades de negocio de España. Se ha desarrollado en base a la Guía internacional GRI (Global Reporting Initiative) en su versión G4 con la opción de conformidad exhaustiva con verificación externa. Como documento estratégico clave en términos de negocio y sostenibilidad -está inspirado en los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas e incluye un mapeo respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poder apreciar cómo se está contribuyendo a través de los cuatro áreas principales-, ha sido aprobado por el Comité de Dirección y por el Comité de Sostenibilidad. Para obtener una crítica constructiva e independiente que nos ayude a mejorar el desempeño respecto a nuestros esfuerzos en sostenibilidad y a comunicarlos de una forma sencilla y comprensible, se ha realizado

un taller con el Panel de Expertos de LafargeHolcim España constituido para el informe de 2015. Este año su composición ha variado ligeramente, pero su feedback como profesionales especializados en los diferentes áreas en los que se centra el Plan 2030, la hoja de ruta en sostenibilidad del Grupo, se ha integrado en la medida de lo posible en la versión final de este informe. La definición del contenido de la memoria se ha basado en un nuevo análisis de materialidad, consultando a nuestros grupos de interés internos y externos, modificando y mejorando la metodología empleada respecto al año anterior.

[sostenibilidad.lafargeholcim.es](http://sostenibilidad.lafargeholcim.es)

### Objetivos

El contenido que aparece en nuestro Informe de Sostenibilidad 2016 cubre todas las unidades de negocio de España. Se ha desarrollado en base a la Guía internacional GRI (Global Reporting Initiative) en su versión G4 con la opción de conformidad exhaustiva con verificación externa. Como documento estratégico clave en términos de negocio y sostenibilidad -está inspirado en los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas e incluye un mapeo respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poder apreciar cómo se está contribuyendo a través de los cuatro áreas principales-, ha sido aprobado por el Comité de Dirección y por el Comité de Sostenibilidad. Para obtener una crítica constructiva e independiente que nos ayude a mejorar el desempeño respecto a nuestros esfuerzos en sostenibilidad y a comunicarlos de una forma sencilla y comprensible, se ha realizado un taller con el Panel de Expertos de LafargeHolcim España constituido para el informe de 2015. Este año su composición ha variado ligeramente, pero su feedback como profesionales especializados en los diferentes áreas en los que se centra el Plan 2030, la hoja de ruta en sostenibilidad del Grupo, se ha integrado en la medida de lo posible en la versión final de este informe. La definición del contenido de la memoria se ha basado en un nuevo análisis de materialidad, consultando a nuestros grupos de interés internos y externos, modificando y mejorando la metodología empleada respecto al año anterior.

[sostenibilidad.lafargeholcim.es](http://sostenibilidad.lafargeholcim.es)

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

#### Comentarios

En 2017 se han impartido 31.299 h de formación (11.658 h para la categoría "management" y 19.641 h para otros

empleados (40 h por hombre y 62 h por mujer). Se impartieron 7.079 h de formación en salud y seguridad, 779 h en tecnologías de información (IT), 6.227 h en idiomas, 205 h en medio ambiente, 7.271 h en formación técnica y 24 h en anticorrupción, entre otros. Asimismo, el 45,63% de la plantilla se ha sometido a una evaluación de desempeño: un 100% de los "senior managers", un 100% de los "middle managers" y un 22,48% del resto de empleados.

### Objetivos

En 2017 se han impartido 31.299 h de formación (11.658 h para la categoría "management" y 19.641 h para otros empleados (40 h por hombre y 62 h por mujer). Se impartieron 7.079 h de formación en salud y seguridad, 779 h en tecnologías de información (IT), 6.227 h en idiomas, 205 h en medio ambiente, 7.271 h en formación técnica y 24 h en anticorrupción, entre otros. Asimismo, el 45,63% de la plantilla se ha sometido a una evaluación de desempeño: un 100% de los "senior managers", un 100% de los "middle managers" y un 22,48% del resto de empleados.

---

## Incertidumbre en el ambiente laboral

En los últimos años la empresa ha tenido que poner en marcha unos procesos de despidos a través de EREs, que junto con la fusión de Holcim y Lafarge en 2015, ha supuesto un desafío para mantener un ambiente laboral positivo, con vistas hacia el futuro.

---

## Accidentes laborales

Llevamos a cabo observaciones preventivas (más de 9.000), inspecciones de seguridad, de carga y descarga y de transporte (más de 4.000).

Habilitamos un portal de Seguridad y Salud (Portal Zero), que integra en un único sistema de gestión todas las acciones de la compañía en estos ámbitos, para impedir la recurrencia de accidentes y asegurar la gestión e implementación de las acciones correctoras a través de la integración de la prevención en la línea jerárquica y la participación de todos los empleados. Formamos a

todos nuestros empleados (7.079 h invertidas) en función de sus puestos de trabajo. Todos los trabajadores de LafargeHolcim España tienen la oportunidad de someterse a un reconocimiento médico anual voluntario adaptado a los requisitos de sus puestos, al que se ha sometido toda la plantilla con una participación superior al 98% y en el que se incluyen pruebas diagnósticas adicionales para prevenir enfermedades como el cáncer de próstata, de colon y de mama, así como otras patologías relacionadas con los hábitos de vida poco saludables.

---

## Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Este tema, muy vinculado con la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad, son aspectos que mejoran el ambiente de trabajo y la competitividad de la empresa. Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector.

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Llevamos a cabo observaciones preventivas (más de 9.000), inspecciones de seguridad, de carga y descarga y de transporte (más de 4.000). Habilitamos un portal de Seguridad y Salud (Portal Zero), que integra en un único sistema de gestión todas las acciones de la compañía en estos ámbitos, para impedir la recurrencia de accidentes y asegurar la gestión e implementación de las acciones correctoras a través de la integración de la prevención en la línea jerárquica y la participación de todos los empleados. Formamos a todos nuestros empleados (7.079 h invertidas) en función de sus puestos de trabajo. Todos los

trabajadores de LafargeHolcim España tienen la oportunidad de someterse a un reconocimiento médico anual voluntario adaptado a los requisitos de sus puestos, al que se ha sometido toda la plantilla con una participación superior al 98% y en el que se incluyen pruebas diagnósticas adicionales para prevenir enfermedades como el cáncer de próstata, de colon y de mama, así como otras patologías relacionadas con los hábitos de vida poco saludables.

---

## Aceptación de regalos que comprometan a la entidad

El código de conducta comprende tres grandes capítulos -Integridad en el Lugar de Trabajo (salud y seguridad, sistemas de información, etc.), Integridad en las Prácticas de Negocio (soborno, corrupción, competencia desleal, conflicto de intereses, etc.) e Integridad en la Comunidad (Derechos Humanos y medio ambiente)- y no solo establece los principios generales por los que nuestros empleados han de regirse, sino que plantea, en formato pregunta respuesta, cuestiones sobre las implicaciones que tiene cada una de las temáticas cubiertas y se señalan los cauces y la cultura de la transparencia para que cualquier empleado pueda aclarar cualquier duda que se le plantee.

---

## Discriminación por género

Nuestro principal objetivo en este ámbito es incrementar la proporción de talento femenino. Para ello estamos elaborando un plan de igualdad que facilitará la implantación de medidas que fomenten la diversidad de género por encima de las cifras del sector.

---

## Inserción de personas con

## **discapacidad (LISMI)**

También cubrimos otros aspectos de diversidad, como la discapacidad, cumpliendo la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social. La actividad industrial de LafargeHolcim España condiciona que no podamos ofrecer una gran variedad de puestos de trabajo a personas con discapacidad. En 2016 formaban parte de nuestra plantilla ocho personas

con discapacidad en cuatro diferentes centros de trabajo, lo que supone un 75% de cumplimiento, que se complementa con medidas alternativas - como ayudas a empleados con familiares con discapacidad o contratación de servicios a Centros Especiales de Empleo- colaborando con Fundación Adecco. Para buscar oportunidades de empleo colaboramos en Madrid con la Fundación Prodis.

---



GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Bajo la perspectiva de Derechos Humanos – principal ámbito de riesgo cuando se valora el impacto en la cadena de suministro- España está clasificada como un país de bajo riesgo. Eso no nos exime de trabajar día a día para asegurar que los proveedores se comportan de acuerdo a nuestros principios. Alineado con los 10 Principios del Pacto Mundial, el Grupo cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, que establece pautas de actuación sobre 10 temáticas (salud, seguridad; protección; condiciones de trabajo; libertad de asociación y exclusión de represalias; trabajo forzado; trabajo infantil; exclusión de la discriminación; cumplimiento regulatorio medioambiental; soborno y corrupción y legislación de competencia) y con el cual cumple el 100% de los proveedores.

---

---

## Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Para ello, hemos puesto en marcha un Programa de Compra Sostenible –actualmente en fase de integración- que contiene múltiples elementos entre los que destacan: un comité de compra sostenible, involucración de la alta dirección, un proceso de evaluación con tres niveles, herramientas de evaluación de terceros y servicios de auditoría, objetivos a corto, medio y largo plazo, entre otros. El éxito de este programa se basa en una serie de factores clave: la incorporación de objetivos de cumplimiento personales en los equipos de compras vinculados con la sostenibilidad, la integración de la sostenibilidad de los proveedores en todas las decisiones de contratación y el establecimiento de reuniones de seguimiento con proveedores clave sobre los resultados de sus evaluaciones. Uno de los pilares de este plan es la Política de Compra Sostenible. Su aproximación en base al parámetro

“riesgo”, propone priorizar la evaluación de los proveedores en función de la medida en la que pueden afectar los mismos a la reputación de la compañía o alterar de forma más significativa la cadena de suministro.

---

---

## Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Bajo la perspectiva de Derechos Humanos – principal ámbito de riesgo cuando se valora el impacto en la cadena de suministro- España está clasificada como un país de bajo riesgo. Eso no nos exime de trabajar día a día para asegurar que los proveedores se comportan de acuerdo a nuestros principios. Alineado con los 10 Principios del Pacto Mundial, el Grupo cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, que establece pautas de actuación sobre 10 temáticas (salud, seguridad; protección; condiciones de trabajo; libertad de asociación y exclusión de represalias; trabajo forzado; trabajo infantil; exclusión de la discriminación; cumplimiento regulatorio medioambiental; soborno y corrupción y legislación de competencia) y con el cual cumple el 100% de los proveedores.

---

---

## Evaluación de proveedores

A nivel de España hemos trabajado en la adaptación de la estrategia global. En 2016 se comunicó por parte del Grupo la herramienta que se utilizará a nivel global para evaluar a los proveedores, cuya implementación está prevista en España para el 2018. Mientras tanto, siguieron conviviendo en 2016 y 2017 los dos sistemas de evaluación de proveedores utilizados por Lafarge (a través de un cuestionario) y Holcim (a través de la plataforma Achilles). Esta evaluación sobre los avances del Programa de Compra Sostenible se ha transmitido al Grupo a través de un reporting anual (cuestionario de 150 preguntas sobre diferentes

temáticas medioambientales y sociales).

---

---

**Cumplimiento de la normativa**

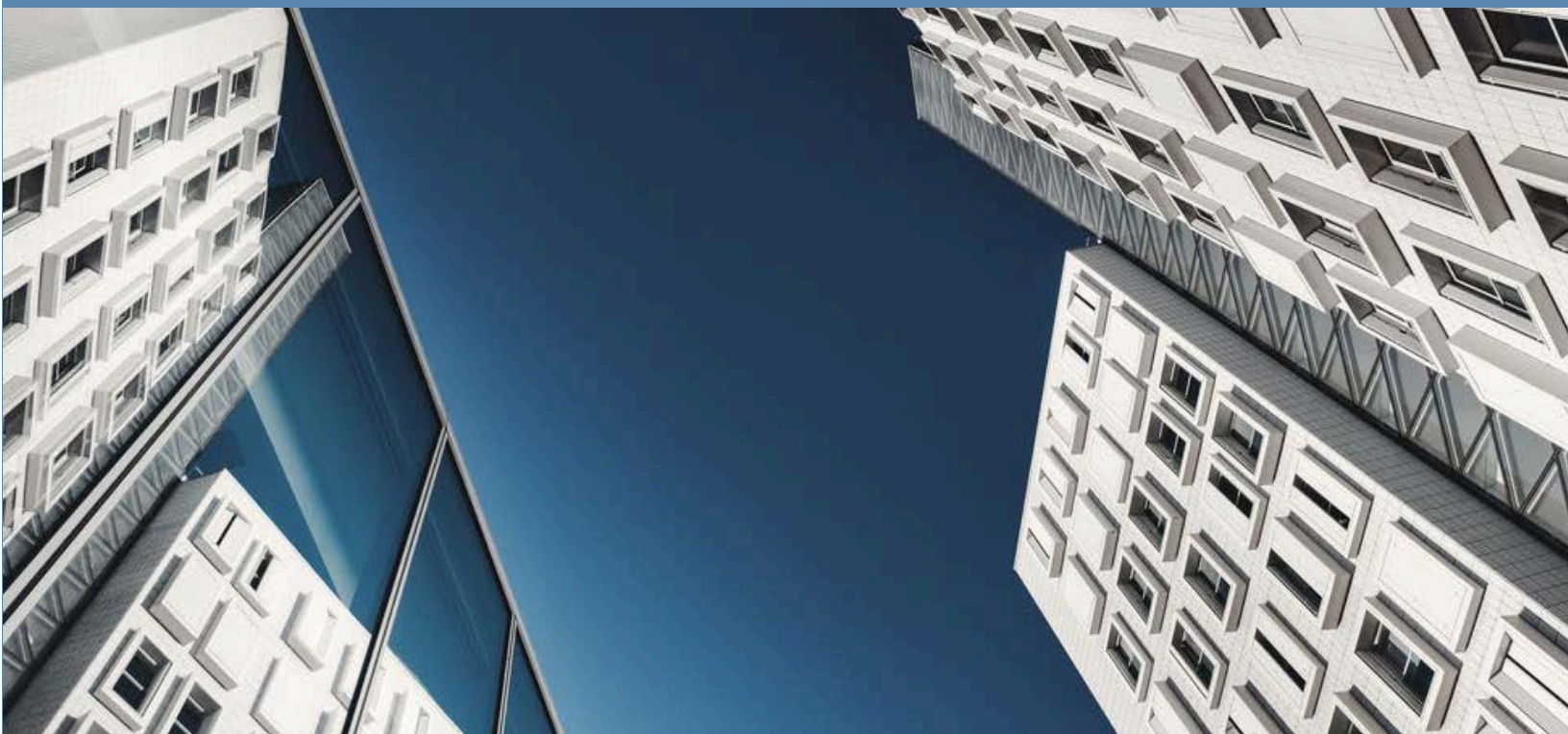
El incumplimiento de nuestro Programa de Compra Sostenible por parte de un proveedor

tiene diferentes consecuencias, ya que se exige tolerancia cero ante determinadas temáticas, como el trabajo infantil, y se contemplan planes de mitigación y mejora para la transmisión de buenas prácticas respecto a otras casuísticas.

---

GRUPO DE INTERÉS

# ADMINISTRACIÓN



---

## **Contratos transparentes con la administración pública**

Aplicamos altos estándares de gobierno corporativo con el objetivo de asegurar la creación de valor sostenible en el largo plazo. Nuestro Código de Conducta Empresarial asegura que directivos, mandos intermedios y el resto de empleados compartan un compromiso de integridad en el desarrollo del negocio, y provee una guía sobre cómo poner este compromiso en práctica más allá del cumplimiento normativo a nivel nacional e internacional. Gracias al cumplimiento de este código, en 2016 no hemos sido objeto de sanciones por incumplimiento de obligaciones regulatorias. Este código comprende

tres grandes capítulos -Integridad en el Lugar de Trabajo (salud y seguridad, sistemas de información, etc.), Integridad en las Prácticas de Negocio (soborno, corrupción, competencia desleal, conflicto de intereses, etc.) e Integridad en la Comunidad (Derechos Humanos y medio ambiente)- y no solo establece los principios generales por los que nuestros empleados han de regirse, sino que plantea, en formato pregunta respuesta, cuestiones sobre las implicaciones que tiene cada una de las temáticas cubiertas y se señalan los cauces y la cultura de la transparencia para que cualquier empleado pueda aclarar cualquier duda que se le plantee.

---



GRUPO DE INTERÉS

# COMUNIDAD





---

## **Acción social para la Comunidad**

Nuestra implicación con las comunidades locales se basa en una relación a largo plazo. A través de nuestros esfuerzos para generar valor compartido con la sociedad y establecer una comunicación bilateral transparente, queremos impactar de forma positiva en la vida de nuestros vecinos, pero también de nuestros empleados y sus familias. Nuestro compromiso se mide tanto a través de nuestra aportación económica como de nuestro impacto en la sociedad. A nivel local, medimos nuestra aportación a las comunidades en las que están presentes nuestras fábricas, teniendo en cuenta impuestos, contratación de servicios, convenios, salarios, acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), así como innovación y desarrollo.

---

## **Alianzas entre asociaciones y empresas**

El diálogo con los grupos de interés locales se organiza, mayoritariamente, a través de reuniones periódicas que integran diferentes instituciones y colectivos de la comunidad, con el objetivo de

fomentar y mantener un diálogo directo y fluido. En estas reuniones participativas denominadas "Community Advisory Panels", o comisiones locales de sostenibilidad, se informa a los representantes de las comunidades sobre el impacto económico, ambiental y social que genera la instalación de LafargeHolcim de referencia en el territorio, se abordan las iniciativas y actividades que desarrollamos a nivel nacional y se enfocan actividades locales específicas.

---

---

## **Invertir en las generaciones del futuro**

Desarrollamos planes de acercamiento a la comunidad para cada planta, promoviendo iniciativas de Empleo, Educación, Salud Comunitaria, Infraestructura y Medio Ambiente. Informamos y educamos a los más jóvenes sobre temáticas globales y de alta importancia para nuestro negocio, involucramos a los jóvenes en la rehabilitación de nuestras canteras con plantaciones de árboles y organizamos campañas educativas sobre sostenibilidad en centros educativos.

---

GRUPO DE INTERÉS

# MEDIO AMBIENTE



---

## Cálculo y compensación de los residuos en CO2

El sector cementero forma parte del mercado de comercio de emisiones europeo (EU Emissions Trading System--EU ETS). Dentro del diseño del sistema de comercio de derechos de emisión, el seguimiento y la verificación oficial de los datos de emisiones constituye un componente clave. Las emisiones directas GEI (alcance 1) son aquellas derivadas de la actividad de una organización. En nuestro caso, estas se refieren a las asociadas al proceso de fabricación de clínker en los hornos, tanto por el consumo de combustibles, como, especialmente, por la descarbonización de la materia prima principal (caliza).

**ALCANCE 1 Directas:** Durante el año 2017 las emisiones gas de efecto invernadero (GEI) directas totales en las cinco plantas de cemento ascendieron a 2.607.170 t CO<sub>2</sub>. Las emisiones de GEI han disminuido un 5% respecto a 2016 debido a una pequeña bajada de mercado. El consumo de combustible fósil (coque, fuel, gas natural y carbón) supuso un 59,7 % del total, un 4% menos que en 2016. Esta mejora hacia la economía circular y baja en carbono se ha conseguido gracias a un mayor consumo de combustibles alternativos (disolventes, aceites y residuos de plástico no reutilizables o reciclables, harinas animales, lodos secos de depuradora urbana, neumáticos, etc.). En LafargeHolcim somos capaces de sustituir un 40% del combustible fósil por alternativo situándonos muy por encima del promedio español (25%), en el promedio de la UE (41%), pero aún muy lejos de los países más avanzados ambientalmente, como Holanda o Austria, que se sitúan por encima del 70%. El uso de residuos como combustibles ha

supuesto el aprovechamiento de los recursos energéticos y minerales de 218.161 toneladas de residuos de tal forma que evitamos su eliminación vía vertedero o incineración. Adicionalmente, cuando se utiliza biomasa como combustible, las emisiones derivadas son consideradas neutras frente al cambio climático. Así, en 2017 hemos evitado la emisión de unas 134.209 toneladas de CO<sub>2</sub> de origen fósil.

---

## Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

En España tenemos cinco fábricas de cemento (Carboneras, Jerez de la Frontera, Montcada i Reixac, Sagunto, Villaluenga de la Sagra) que disponen de un sistema de gestión ambiental certificado por la UNE-EN ISO 14001 desde hace más de una década, demostrando su mejora continua mediante auditorías externas por entidades acreditadas. En este ámbito, en LafargeHolcim hemos implementado las Mejores Técnicas Disponibles (MTDs) para la prevención y control de la contaminación en la fabricación de cemento. Esto ha sido resultado de una modernización continua en nuestras instalaciones, adaptando los procesos de fabricación a las tecnologías menos contaminantes, que nos permite actualmente ser competitivos medioambientalmente en un panorama normativo y social cada vez más exigente.

---



# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

**CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON  
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS**

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
<b>Medioambiente</b>		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
<b>Empleados</b>		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6



Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
<b>Proveedores</b>		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2



Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
<b>Clientes</b>		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
<b>Comunidad</b>		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
<b>Socios</b>		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

## CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

- |   |  |
|---|--|
| 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos                           | 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.                             |
| 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.                       | 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.                |
| 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.                      | 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. |
| 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.  |
| 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.                                      |  |
| 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.                           |  |









Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

