



# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

GRUPO PEÑARROYA.

01/11/2019



APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

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.



## **INDICE**

***1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.***

***2. RENOVACION DEL COMPROMISO CON LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.***

***3. DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.***

- ***DERECHOS HUMANOS***
- ***TRABAJO***
- ***MEDIO AMBIENTE***
- ***ANTICORRUPCION***
- ***ODS***



## **1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN:**

***NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:*** GRUPO PEÑARROYA.

***DIRECCION:*** Avda. Antonio Machado, Antigua Crta. Nacional 340, km. 215,6, 29630, Benalmádena ( Málaga ).

***DIRECCION WEB:*** [www.penarroya.com](http://www.penarroya.com)

***FECHA ADHESION AL PACTO MUNDIAL ONU:*** Agosto 2015.

***NUMERO DE TRABAJADORES:*** 700.

***SECTOR:*** Turístico.

***ACTIVIDAD PRINCIPAL:*** Servicios Hoteleros.

***GRUPOS DE INTERES:*** Accionistas, Equipo Humano, Clientes, Proveedores, Medioambiente y Sociedad

***PAISES EN LOS QUE OPERA:*** España.

***DEFINICION DE LA MATERIALIDAD DEL INFORME:*** Está basado en los 10 Principios del Pacto Mundial desde las dimensiones económica, social y medioambiental, y el sector al que se adscribe, así como en los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

***DIFUSION DEL INFORME DE PROGRESO:*** El Informe se difundirá entre los Grupos de interés a través de la web del Pacto Mundial.

***PERIODO CONTENIDO EN EL INFORME:*** Octubre 2018- Octubre 2019.

***CICLO DE PRESENTACION DEL INFORME:*** Anual.



## **2. RENOVACION DEL COMPROMISO :**

Málaga, a 1 de Noviembre de 2019

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Grupo Peñarroya reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias, así como nuestra contribución y compromiso con los ODS y la Agenda 2030.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

M<sup>a</sup> Francisca Peñarroya Espíldora  
Consejera Delegada de Grupo Peñarroya.



### **3. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS**

Nuestro código de conducta confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores, los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta organización: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

Para dotar de transversalidad y afianzar la cultura de la responsabilidad en la organización, la relación y el compromiso con nuestros grupos de interés (accionistas, clientes, equipo humano, proveedores, medio ambiente y sociedad), son clave.

Por ello, el Comité de Dirección ha trabajado en identificar los principales siguiendo los criterios de influencia/ dependencia respecto a la organización, lo cual nos ha permitido relacionarnos y dialogar con éstos de forma más activa y poder satisfacer inquietudes y expectativas comunes. Para ello, son fundamentales además de las reuniones, las encuestas de satisfacción y las redes sociales.

La política de RSC de Grupo Peñarroya se rige por los siguientes principios:

- Buen gobierno corporativo, entendido como la incorporación de comportamientos éticos en todas las facetas de la dirección y la gestión del Grupo.
- Innovación permanente, entendida como la apuesta por la mejora de nuestros productos y servicios de una manera sostenible, rentable y respetuosa con las personas y con el medioambiente.
- Clima laboral óptimo que favorezca el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la pluralidad y diversidad funcional en el trabajo.



- **Vocación de calidad y excelencia** en el servicio como una forma de poner en valor uno de nuestros principales activos, nuestros clientes. Participación y fomento del desarrollo económico, humano y social de las comunidades en las cuales tiene presencia la organización.
- **Compromiso responsable** por la preservación medioambiental y el respeto a la fauna y flora autóctonas en cualquier entorno en el que operemos.
- **Protección y respeto de los Derechos Humanos Fundamentales** en el desarrollo de nuestra actividad.

## ***Derechos humanos :***

Para Grupo Peñarroya, nuestro capital humano, es uno de nuestros principales activos; por ello, se ha trabajado en mejorar la satisfacción de éstos a través de la implantación de un sistema de gestión basado en el respeto y el equilibrio, adaptado a la organización , y con el objetivo de propiciar un óptimo clima laboral.

El Sistema de Gestión EFR (Empresa Familiarmente Responsable), es un sistema de gestión de la Conciliación dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa (Norma 1000-3, Edición 3.1). La certificación de este sistema de trabajo viene avalada por la Fundación Masfamilia y tiene el reconocimiento de "Good Practice" por la ONU, convirtiendo a nuestra organización en la primera empresa hotelera en España en obtenerlo. AENOR ha otorgado a Grupo Peñarroya una puntuación que la posiciona como una empresa de Nivel A, empresa EXCELENTE en su gestión integral de RR.HH., basada en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## Datos de esta gestión:

### Indicadores plantilla:

- **Nº de trabajadores 2018= 771**
- **Diversidad de género:**
  - Hombres: 47%**
  - Mujeres: 52%**
- **Diversidad generacional:**
  - Baby Boomer: 3%**
  - Generación X: 45%**
  - Generación Y: 44%**
  - Generación Z: 8%**
- **Diversidad origen étnico: 34 nacionalidades distinta a la española**
- **Diversidad funcional: 5%**
- **Parentalidad: 64% del personal tiene hijos:**
  - **42% son menores de 12 años**
  - **57% son mayores de 12, de los mayores de 12 años el 20% son mayores de 18.**



Durante este año 2018 hemos evolucionado en el enfoque de la gestión y políticas destinadas a las personas, impulsando y definiendo un proceso de transformación cultural. Una transformación cultural dibujada en cuatro macroyectos transversales y culturales, que engloban y aglutinan las distintas dimensiones del individuo, y que a la vez aportan a Grupo Peñarroya un elemento diferenciador en la estrategia de gestión de personas, sentando las bases hacia el Liderazgo transformacional.

1. Retribución sostenible
2. Cultura Digital
3. Salud 360°
4. Programa Crece

El estilo de liderazgo que fomenta la Dirección Corporativa de RRHH de Grupo Peñarroya para todos los equipos está basado en el Liderazgo Transformacional.

Para que este se afiance como parte de la cultura organizacional, hemos creado de medidas dirigidas a mejorar la dirección de personas de forma transversal a través de los procesos de gestión por competencias, evaluación del desempeño, dirección por objetivos, valores, estrategia, etc, y destacando, el proceso de escucha activa a través del feedback y focus group continuados con los equipos. Y para cerrar el proceso hacia la evolución de una implantación efectiva del liderazgo en Grupo Peñarroya, hemos diseñado actividades de sensibilización y formación para directivos que contemplen expresamente habilidades alineadas con los valores definidos en nuestro código de conducta.

El proceso de escucha y diagnosis de la organización es la base del liderazgo transformacional

Anualmente realizamos un proceso de escucha activa con el 100% de la organización llevando a cabo lo que denominamos “La Voz de los equipos”.





Se trata de un espacio de consulta donde preguntamos y evaluamos conceptos como el Compromiso, Confianza, Felicidad, Clima laboral, necesidades de medidas de conciliación y nuevas ideas.

La obtención de la información durante este año 2018, se ha realizado a través de encuestas on-line anónimas con el objetivo de hacerla lo más representativa posible y utilizar esta fase de diagnóstico como herramienta dinamizadora del modelo en todos los niveles de la organización.

El porcentaje de participación en la encuesta ha sido del 94,5% de la organización, manteniendo los valores de años anteriores, lo que pone de manifiesto el alto grado de implicación del personal

**INDICADORES:**

**Índice de compromiso 8,63**

“El 82,22% del equipo de mandos intermedios indican que el nivel de implicación de la dirección de su centro es alto o muy alto”

“El 63,64% del personal indica que no se iría a trabajar a otra cadena hotelera”

*“El 84% opina que Holiday World cumple mucho (41,7%) o totalmente (42,2%) sus compromisos como empresa”.*

**Clima laboral:** La nota ponderada del bloque de clima laboral es de un 8,5

“El 86,96% de los responsables encuestados, indica que el trabajo en equipo es un punto fuerte en su departamento”.

“Al preguntar por los responsables directos a los equipos, los resultados se sitúan en un 85% de trabajadores que manifiestan que les facilitan poder compatibilizar su trabajo y su vida personal totalmente o mucho” Esto unido a que el mismo porcentaje indica que el trabajo en equipo es un punto fuerte en su departamento, nos indica que valores como el compañerismo, la solidaridad, la comunicación interna, etc. siguen estando presentes en GRUPO PEÑARROYA e inciden muy positivamente en el clima laboral.



En el año 2018 el enfoque se desarrolló principalmente en la Dimensión de Retribución Emocional:

#### **CATALOGO COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS**

Grupo Peñarroya pone a disposición del 100% de sus trabajadores , haciéndolo extensible a los equipos procedentes de subcontratación de servicios, dos catálogos con Medidas de Conciliación que dan soluciones y opciones a situaciones vitales.

Se dan respuesta a los 6 grandes grupos de medidas conciliadoras:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad temporal y espacial
- Apoyo a la familia
- Desarrollo profesional y personal
- Igualdad de oportunidades
- Liderazgo y estilos de dirección

Los 2 catálogos que en total suman 92 medidas se adaptan a las distintas realidades organizativas. Están agrupadas en base a su temática, (Tiempo, familia, equilibrio, formación, deporte y salud, ocio, acción social y corresponsabilidad) con el objetivo de atender a las distintas características personales de la plantilla, (Padres y Madres, Personas solteras sin hijos, Deportistas, Personas de la generación Baby Boomer, Generación X y Generación Y, etc.), y así conseguir que todo el personal se sienta reconocido, implicado y comprometido con su catálogo de medidas.

#### **INDICADORES:**

El porcentaje de personas que ha disfrutado de alguna medida del catálogo “Comprometidos con las personas” ha sido del 70%, un 19% más que el año anterior y un 10% más con respecto a los datos de 2016

En 2018 el 80% de las medidas personalizadas han estado relacionadas con realidades de flexibilidad temporal.

En total la oferta en conciliación ha sido de 144 medidas distintas a las que se han acogido 100% del equipo de Grupo Peñarroya



Si preguntamos por la facilidad de solicitud y disfrute de las mismas, el 97,77% de los encuestados les resulta fácil o muy fácil solicitar las medidas a su superior inmediato.

*Además, “El 72,1% opina que los horarios y turnos de trabajo se organizan para que pueda realizar sus tareas y tener tiempo para su familia y/o aficiones”.*

Por todo ello, creemos que la implantación del “Salario Emocional” es un parámetro interiorizado por los líderes de equipo en la gestión diaria.

Siendo conscientes de la brecha competencial que ha provocado la digitalización y que afecta principalmente a la Generación Baby boom y Generación X, hemos ideado 3 programas para combatirla. ¿Cómo lo haremos? Dotando de competencias a todos los equipos, ofreciéndoles herramientas para que la Generación en la que hemos nacido, no sea un hándicap en nuestro desarrollo profesional.



Culturiza-TE



Digitaliza-TE



Transforma-TE





**Proyecto CULTURIZA-TE;** Aporta destrezas y habilidades, en conjunción con valores y actitudes para la utilización de la información. Este programa está compuesto de:

- **100% digitales:** Jornadas informativas destinadas a la sensibilización de las personas de la organización.
- **100% información:** Redacción de una News Letter digital con noticias relacionadas con el mundo digital y orientadas a culturizar, formar e informar.
- **100% conexión:** Actualizaremos los canales de comunicación haciéndolos digitales, bidireccionales y corporativos.

**Proyecto DIGITALIZA-TE;** Aportar conocimientos para alcanzar objetivos tácitos y explícitos, en contextos y con herramientas propias de las tecnologías digitales. Se implementarán Tres programas formativos destinados a todos los actores implicados:

- **Programa Galileo:** Plataforma de Teleformación con acceso libre y gratuito para los equipos.
- **Programa Gate:** Formación técnica. Aporta herramientas de uso diario relacionadas con la digitalización.
- **Programa Mark:** Formación estratégica. Aporta conocimientos integrales de digitalización y una vision estratégica.
- 

**Plan TRANSFORMA-TE:** Plan destinado a la aportación de recursos para ayudar a los equipos a que su camino a la transformación digital sea amigable y efectiva:

- **Experiencia Personas:** “Pensando en Digital” Equipos digitales. La organización tiene que enriquecerse de nuevos perfiles digitales. Captarlos desde dentro.
- **Experiencia Espacios:** “On Room” Dotaremos de espacios reservados a la digitalización, a la formación y al crecimiento.
- **Experiencia Herramientas:** “ Open” herramientas digitales que apoyan la comunicación.



## **SALUD 360° EMPRESA SANA-VIDA SANA :**

La Organización Mundial de la Salud define el entorno de trabajo saludable como aquél que tiene en cuenta los riesgos de trabajo físicos y los psicosociales, pero que también dota a sus empleados/as de recursos para fomentar los hábitos saludables .

El concepto de empresa saludable nace en un entorno de trabajo en el que se favorecen procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas.

En este contexto y con esta inquietud nace “Salud 360°”, programa cuyo objeto es sensibilizar a las personas de la organización en adoptar hábitos de vida saludable desde la perspectiva individual y familiar. El objetivo es aportar herramientas para llevar un tipo de vida saludable, ya que con hábitos de alimentación saludables y una actividad física regular, se previenen enfermedades y se evitan complicaciones en otras, como la diabetes, cardiovasculares y alergias alimentarias, entre otras.

Desde su implantación ha tenido una acogida muy positiva, mostrando un interés progresivo hacia los distintos programas. Los programas que se ofrecen son:

- **Enfermeros en casa.** En este taller se aporta conocimientos básicos para saber cómo actuar ante un accidente doméstico o colaborar en una situación de emergencia o urgencia.
  - 5 acciones formativas impartidas
  - 96 alumnos formados
  
- **Sensibilización en adicciones.** Se trata de jornadas formativas sobre las nuevas adicciones de la era digital. Aportar conocimientos básicos para saber prevenir y detectar adicciones en el ámbito doméstico.
  - Taller de Detección de adicciones: 8 horas
  - 3 jornada de sensibilización
  - 73 alumnos formados



- **Nutrición y salud. Especialistas gastronómicos formados en nutrición nos dan las claves para adquirir hábitos alimenticios saludables**
  - 3 cursos especializados de 80 horas formativas
  - 2 talleres formativos
  - 85 alumnos formados
  
- **La felicidad: Taller “En búsqueda de la felicidad”. El único objetivo es aportar herramientas que ayudan a atraer la felicidad y reírse.**
  - 2 talleres de risoterapia
  - 226 horas impartidas
  - 48 alumnos formados

Horas totales de formación programa Salud 360= 647.

*“Tu cuerpo es tu compañero de vida, cuídalo, escúchalo, atiéndelo”.*

#### **PROGRAMAS CRECE:**

El Programa Crece es un programa de Desarrollo profesional y personal donde se incluyen todas las acciones destinadas a un crecimiento vital en todas las vertientes del individuo y al fomento de la cultura organizacional de la conciliación, igualdad y diversidad, de manera que los Equipos líderes llevan a cabo actividades de divulgación en primera persona con la finalidad de explicar nuestra experiencia y sensibilizar al entorno empresarial y social en materia de RSC e inclusión de la Gestión de la Conciliación, igualdad y diversidad en la empresa.

- **ENFOQUE INTERNO**

El desarrollo a través de la formación, es la base para que se mantenga el sistema implantado:

Los programas formativos los trabajamos también de forma transversal, a través de proyectos. Cada proyecto tiene integrado un plan de formación; de esta forma, construimos un proceso dinámico que se mantiene actualizado continuamente, sin perder de vista, los programas clásicos formativos.



- Proyecto Salud 360°
- DigitalizaTE
- Cultura efr: Conciliación, igualdad y diversidad.
- Programa cualificación técnica
- Programa desarrollo
- 

Los datos que arrojan estos programas son:

- **Cursos de formación: 87 cursos formativos de temáticas distintas**
- **Alumnos formados: 527**
- **Alumnos asistentes: 1436**
- **Horas formativas impartidas: 4.939 horas totales que sobre el promedio de trabajadores, suponen 16 horas por persona , de las cuales, 2.528 horas son de materias relacionadas con la conciliación, igualdad y diversidad.**
- **3.997, horas proceden de formación externa contratada**
- **942 horas, proceden de formación interna impartida**
- **Se han impartido 20 programas formativos personalizados para la promoción profesional con un total de 316 horas**
- **Sin duda estos datos además reflejan la mejora del proceso que ha sido valorado muy positivamente por todo el personal.**
- **El 82% del los mandos intermedios y directores manifiesta estar satisfecho con la formación recibida en los dos últimos años. (fuente: diagnostico 2018).**
- **ENFOQUE EXTERNO.**

La participación de los equipos líderes en actividades sociales y empresariales como divulgadores de un Modelo de Gestión basado en la conciliación, forma parte de nuestra responsabilidad social.



A través de nuestro CODIGO DE CONDUCTA, Grupo Peñarroya se compromete a:

- Predicar la cultura conciliadora por parte de la dirección.
- Apoyar y fomentar la formación del personal.
- Prevenir y erradicar los riesgos psicosociales.
- Apoyar la conciliación real de la vida personal, laboral y familiar de todo el personal como aspecto prioritario y fundamental para la satisfacción del personal y la mejora de la productividad.
- Potenciar y apoyar el uso de todas las medidas de conciliación definidas y evaluar periódicamente su eficacia.

En Grupo Peñarroya condenamos :

- La falta de respeto entre los integrantes del Grupo Peñarroya.
- La discriminación por el motivo que sea (raza, sexo...)
- La violencia física y verbal.
- El acoso físico, sexual, psicológico, mobbing, existiendo un protocolo específico al respecto en el Grupo.

En Grupo Peñarroya todos tratamos a las personas con las que nos relacionamos con dignidad, respeto y honestidad  
Respeto constante implica respetar sus derechos y libertades.  
Honestidad significa no adquirir compromisos, ni ofertar servicios que no sean posibles cumplir o satisfacer de forma adecuada.

## Medioambiente:

La sostenibilidad actúa como palanca de valor transversal en Grupo Peñarroya:

Apostamos por la innovación y la tecnología para ser más eficientes y gestionar mejor, y de forma más responsable el consumo de recursos, la reducción de emisiones, la incorporación de soluciones alternativas de movilidad sostenible y el respeto por la biodiversidad

La reducción del impacto medioambiental, la sostenibilidad y el respeto por el entorno están presentes, desde el inicio, en nuestros proyectos de construcción, reforma y rehabilitación hotelera para contribuir al cuidado de los entornos ambientales en los que operamos.





Para ello, incorporamos criterios de sostenibilidad en todo el ciclo de vida del proyecto, desde las infraestructuras, optando por materiales y productos eficientes; sistemas de frío y calor inteligentes, sistemas de control con base tecnológica hasta la recogida selectiva de residuos y la formación a los equipos en herramientas de gestión más eficaces y eficientes desde la perspectiva medioambiental.

Estamos trabajando de forma alineada con las pautas que, en relación a la economía circular, establece la Comisión Europea, entre las que destacan: Incentivar y promover el reciclaje y la reutilización de ciertos materiales y residuos; Fomentar la digitalización de procesos para reducir el consumo de ciertos materiales, y usar materias primas renovables, biodegradables o compostables.

#### INICIATIVAS ESTRATEGICAS:

##### *-DIGITALIZACIÓN AREAS DE MANTENIMIENTO, RECEPCION Y PISOS:*

Durante el período 2018 - 2019, se va a continuar avanzando en la digitalización de todos los procesos de mantenimiento, recepción y pisos, mediante el uso de smartphones y sistema de gestión propio por parte de todo el personal, permitiendo la desaparición del papel en partes de correctivo, indicaciones de reparación, comunicación con recepción para *check-in / check-out*, etc ) a través del sistema integrado de gestión hotelera “ Prestige”.

##### *-CENTRALIZACIÓN DE DEPÓSITOS DE SUMINISTROS DE QUÍMICOS:*

En 2018 se finaliza la implantación del sistema de almacenamiento y recepción de suministros químicos para piscinas y aljibes en colaboración con nuestro *partner* de suministros de químicos QUIMIAGUA SUR S.L., mediante camión cisterna de hipoclorito sódico y ácido clorhídrico, para depuración y desinfección química en piscinas en todos los centros, permitiendo terminar con el 100% de todos los envases contenedores de cloro, eliminando en torno a 3.680 kgs. de plástico al año, y la emisión anual de 12.880 kgs de co2 a la atmósfera



#### **-MOVILIDAD SOSTENIBLE HW:**

En 2018 se incorporan a las cuatro estaciones de recarga de vehículos eléctricos que ya existían en Holiday World, una APP que gestiona patines eléctricos a disposición de los clientes, contribuyendo así al objetivo de reducción de emisiones de CO2 a la atmósfera.

#### **CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES:**

Grupo Peñarroya dispone de la certificación de Sistemas de Gestión ambiental según la norma ISO 14001 en los Hoteles Holiday Palace y Holiday Hydros, y del sello según estándares de sostenibilidad “ Travelife Gold Award “ en Holiday Village y Holiday Polynesia. Todos los Hoteles disponen de certificación energética según sistema Calener.

#### **PLAN DE GESTION DE RESIDUOS:**

En línea con nuestro sistema de gestión ambiental implantado conforme a las directrices de la norma ISO en UNE 14.001:2004 y los preceptos y recomendaciones internacionales que recoge el principal Touroperador del sector ( TUI ), que ha distinguido al resort “ Holiday World” con el sello “ Gold Travelife Sustainability “, en nuestra organización se realiza una recogida selectiva de residuos conforme a la legislación vigente.

La Comisión Europea ha establecido como objetivo aumentar el reciclado y/o reutilización de residuos urbanos hasta el 70% en 2030 y reducir la generación de residuos de alimentos en un 30% en 2025. Por ello, tanto en nuestros hoteles como en las Oficinas Centrales trabajamos en la minimización de los residuos que generamos y en su correcta segregación para su recogida selectiva, facilitando su gestión responsable vía municipal o empresa gestora autorizada.

Estos son nuestros datos 2018:



	VIDRIO	PAPEL Y CARTON	ACEITE USADO	PILAS
2018	45 Toneladas	63 Toneladas	7.100 Litros	71 Kilos
2017	45 Toneladas	64 Toneladas	10.760 Litros	28 Kilos
	PLASTICO	APARATOS ELECTRICOS		
2018	7 Toneladas	835 kilos		
2017	6,6 Toneladas	680 kilos		

## HUELLA DE CARBONO

kgCo2/kWh	2016	2017 / 2016	2017	2018 / 2017	2018
kgCo2/kWh x OCUPACION	2.96	-0.32%	2.95	27.90%	3.77
kgCo2/kWh	1,748,355	3.19%	1,804,143	26.38%	2,280,112

La huella de carbono identifica la cantidad de emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero que son liberados a la atmósfera. Este dato que es utilizado como indicador del impacto ambiental de nuestra actividad y su repercusión sobre el cambio climático, no ha mejorado el acumulado anterior debido al aumento de estancias y días de apertura de los establecimientos.



## ***Anticorrupción:***

Nuestro *Código de Conducta* confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores y los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta empresa: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

El Código de Conducta está dirigido a todos los que formamos parte de Grupo Peñarroya, desde el Consejo de Administración, el equipo humano, los proveedores, posibles socios de negocios y a todas las sociedades del grupo empresarial.

Este Código de Conducta deberá respetar y ser respetado, aplicado y ser interiorizado por todos y cada uno de los que formamos la empresa.

Es un código obligatorio para todos, y no está sujeto a las prioridades del negocio

### ***Ética e Integridad :***

#### **Trabajar con independencia**

En Grupo Peñarroya no debe existir en ninguno de los integrantes de sus empresas, intereses comerciales externos que entren en conflicto con los intereses del grupo.

En Grupo Peñarroya esperamos que todos los que trabajamos en él, actuemos sólo en beneficio de la compañía y que no seamos influenciados por intereses personales que pudieran ser el resultado de los intereses de otras personas o compañías.



**No solicitar, ni aceptar obsequios o favores de clientes ni proveedores,**

**Ni obsequios de dinero, productos, servicios u otros favores.  
Cualquier regalo o muestra de hospitalidad cuyo valor sea más que simbólico, deberá comunicarse a tu inmediato superior o bien al departamento de RRHH para determinar si puede ser aceptado.**

**No se aceptarán honorarios que no provengan de Grupo Peñarroya.**

**Tampoco debemos aceptar honorarios, ni lucrarnos personalmente cuando seamos requeridos para realizar conferencias en nombre del Grupo dentro de nuestra jornada laboral.**

**Elegir objetivamente los proveedores**

**Grupo Peñarroya, cuenta con un departamento de Compras. Son ellos, los únicos autorizados en aportar a la empresa nuevos proveedores.**

**Grupo Peñarroya homologará preferentemente a subcontratistas o proveedores cuyas políticas internas sean acordes a las políticas de Calidad y Responsabilidad del Grupo (derechos humanos, medioambientales y políticas de Igualdad y Conciliación).  
La elección y supervisión de proveedores se tiene que realizar de manera transparente y documentada.**

**Uso responsable de activos y herramientas de trabajo**

**Los activos de la compañía tienen como propósito ayudar a que todos logremos las metas del negocio.  
Esperamos que todos sepamos utilizar nuestros recursos de una forma responsable y ética.**

**Usar adecuadamente las herramientas informáticas**

**Se entiende por uso adecuado que la comunicación no debe contener declaraciones ofensivas o difamatorias.**



Queda estrictamente prohibido el uso de la información ofrecida por cualquiera de estas vías que viole cualquier legislación local o internacional o las normas de este Código de Conducta.

### Prevención de Riesgos Laborales

En Grupo Peñarroya cumpliremos y haremos cumplir rigurosamente la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa de prevención de riesgos a través de nuestro departamento de RRHH.

*Las acciones contrarias a este código se deben corregir inmediatamente y están sujetas a acciones disciplinarias.*

La ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, reformada recientemente por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, introdujo como principal novedad que las personas jurídicas (empresas, asociaciones, fundaciones) son también responsables penales de la comisión de delitos, siempre y cuando el hecho punible se cometa por miembros de la organización (empleados, miembros de los órganos de dirección) en el desempeño de sus funciones y que como consecuencia de esa acción ilícita se produzca un beneficio para la compañía, con independencia de la forma que adopte: sociedades mercantiles, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, etc.

En este sentido, el artículo 31 bis 4 del Código Penal establece que las personas jurídicas (en este caso, GRUPO PEÑARROYA) deberán adoptar medidas eficaces de carácter interno para prevenir, evitar y descubrir los delitos que pudieran cometerse.

Por esta razón, GRUPO PEÑARROYA ha desarrollado un Código “ Corporate Compliance “ de *obligado cumplimiento*, al objeto de cumplir con la normativa vigente y evitar las perjudiciales consecuencias derivadas de la comisión de algún hecho punible por algún miembro del personal de GRUPO PEÑARROYA.

Los Sujetos al Código cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, Reglamentos...) como la normativa interna de GRUPO PEÑARROYA ( Código de Conducta, Procedimientos Sistemas de Gestión de Personas, Calidad, Medioambiente, así como cualquier normativa interna que sea aplicable a su actividad ).



## ***OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:***

Desde 2015, Grupo Peñarroya está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, considerando sus 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como marco de referencia para el diseño de la estrategia y gestión de la Responsabilidad Corporativa de la organización.

El 25 de Octubre de 2018 Grupo Peñarroya firmó junto a instituciones públicas y privadas, la “Declaración de Málaga de Compromiso con los ODS y la Agenda 2030”, mostrando nuestro apoyo público a la consecución de los ODS.

En este sentido, 2018 ha sido un año de trabajo en la sensibilización y difusión de los ODS y la Agenda 2030 entre los miembros del Grupo, así como de priorización y alienación de los ODS con las acciones y actividades derivadas de la estrategia de la organización en las tres dimensiones ( social, medioambiental y económica ) de la RSC.

En base a ello, priorizamos según los impactos positivos y negativos en nuestro sector y actividad de negocio, los siguientes ODS:

ODS 1 ( Erradicación de la pobreza ), ODS 5 ( Igualdad de género ), ODS 8 ( Trabajo decente y crecimiento económico ); ODS 12, ( Producción y Consumo Responsable ), ODS 13 ( Acción por el Clima ), y ODS 17 ( Alianzas para lograr los objetivos ) :



Las acciones que a nivel de Grupo identificamos en 2018 para este ODS fueron las desplegadas en la estrategia de Acción Social en colaboración con asociaciones tanto locales como a nivel nacional cuyo fin social es precisamente éste, establecer alianzas solidarias para erradicar la pobreza en todas sus formas.



El concepto de empresa saludable nace en un entorno de trabajo en el que se favorecen procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. De ahí nace en Grupo Peñarroya SALUD 360° EMPRESA SANA-VIDA SANA, programa cuyo objeto es sensibilizar a las personas de la organización en adoptar hábitos de vida saludable desde la perspectiva individual y familiar. Talleres impartidos: Enfermeros en casa; Sensibilización en adicciones; Nutrición y Salud; la Felicidad. Horas totales de formación programa Salud 360= 647.

*“Tu cuerpo es tu compañero de vida, cuídalo, escúchalo, atiéndelo”.*



Nuestra implicación con estos ODS y nuestros mecanismos de actuación van intrínsecamente unidos a nuestra apuesta por un Sistema Integral de Gestión de Personas ( EFR ) por el que hemos sido reconocidos a través de AENOR como empresa que promueve la conciliación, la igualdad y la no discriminación a nivel laboral, además de fomentar el desarrollo social y económico local a través de la oferta de empleo y contratación anual.



Nuestras acciones de contribución a este ODS van ligadas a nuestra Política de Compras, estableciendo criterios de homologación que incluyan que nuestros criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno ,sean de aplicación a todos nuestros proveedores. Por ello, Grupo Peñarroya apuesta por una gestión responsable y ética de la cadena de suministro.





En Grupo Peñarroya trabajamos por el clima de forma alineada con las pautas que, en relación a la economía circular, establece la Comisión Europea, entre las que destacan: Incentivar y promover el reciclaje y la reutilización de ciertos materiales y residuos ; fomentar la digitalización de procesos para reducir el consumo de ciertos materiales, y usar materias primas renovables, biodegradables o compostables.



Grupo Peñarroya apuesta por construir alianzas responsables y de éxito con aliados solidarios público- privados para contribuir a la consecución de los ODS identificados como prioritarios según nuestra actividad de negocio: Protección del medio ambiente, reducción de las desigualdades o la reducción de la pobreza, trabajo decente, producción y consumo responsables.