



INFORME DE PROGRESO DEL

PACTO MUNDIAL 2019





ÍNDICE

Carta de renovación de compromiso

- 1 Nuestra organización..... 5**
 - Gobierno corporativo
 - Desempeño económico
 - Nuestros proyectos
 - Ética y prevención de la corrupción
 - Respeto a los derechos humanos
 - Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible ODS
- 2 Nuestro equipo.....27**
 - Plantilla
 - Igualdad y diversidad
 - Formación
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Organización del trabajo
 - Relaciones sociales
- 3 Nuestro compromiso con el medioambiente.....43**
 - I+D+i
 - Certificaciones
 - Gestión ambiental
- 4 Nuestro compromiso con la sociedad y el desarrollo.....53**
 - Proveedores
 - Consumidores

Alcance

Anexo: reporte del último cuatrimestre 2018

INDICADORES GRI



CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

Señor

António Manuel de Oliveira Guterres

Secretario General

Naciones Unidas

New York, NY1001117

Estimado Sr. Secretario General,

Estando ya en el cuarto aniversario de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, queremos renovar nuestro compromiso con sus 17 objetivos y profundizar también en la aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial.

Durante 2019, en Eurofinsa hemos continuado trabajando para mejorar la calidad de vida de las personas y cerrar las brechas de desigualdad debidas a falta de infraestructura y servicios fundamentales como el acceso a agua y saneamiento o la sanidad.

A lo largo de nuestra historia, hemos concluido la construcción de 54 infraestructuras sanitarias de diversa índole, incluyendo varios centros de atención primaria, a la que se suman otros 50 proyectos más de equipamiento sanitario, en cuatro continentes. Este año, nos sentimos especialmente satisfechos por haber sido el proveedor oficial de los servicios de salud de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos "Lima 2019", con la participación de 800 profesionales que cubrieron la atención sanitaria de los 6.680 deportistas, además de asistentes, equipos técnicos y voluntarios que trabajaron en los 6 policlínicos dispuestos en las villas de los atletas y los 77 puestos de primeros auxilios para deportistas y asistentes.

Más allá del impacto social inherente a nuestros proyectos, buscamos colaborar con instituciones que nos permitan aumentar nuestra contribución al entorno donde operamos. Este año, hemos firmado un convenio de colaboración con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú (MIMP) para implementar un programa de inserción laboral de mujeres víctima de violencia. Este proyecto, pionero en el país, nos permite ofrecer oportunidades de empleo a mujeres que se encuentran en proceso de recuperación de situaciones de violencia familiar, con el valioso acompañamiento del MIMP y sus profesionales en las áreas de violencia familiar y asistencia psicológica. Estamos convencidos de que el mandato del ODS 5 sobre Igualdad de Género no es posible sin una sociedad libre de violencia sobre las mujeres y las niñas, y seguimos comprometidos con el empoderamiento económico como una de las vías para romper el círculo de la violencia, por coherencia y como agradecimiento a nuestro equipo humano, conformado por un 56% de mujeres a nivel global.

Como parte del compromiso con el desarrollo de los países donde operamos, realizamos una activa búsqueda de talento local, por ello, el 98% de nuestros empleados provienen del país donde desarrollamos la actividad. Consideramos que es muy importante la generación de empleo teniendo en cuenta que, según datos del Banco Mundial, el 47% de los países en los que tenemos presencia están en el rango de ingresos medio-bajo o bajo.

En materia de formación y desarrollo del talento, hemos continuado con nuestro programa anual al que hemos dedicado 44.659 horas a temas importantes para el desarrollo de nuestros profesionales como la gestión sanitaria, la gestión del negocio y la seguridad y salud en el trabajo.

El presente informe recoge de forma detallada y exhaustiva los asuntos relevantes del año 2019 en materia económica, medioambiental y social, siguiendo los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI) y las mejores prácticas de nuestro sector. Nos comprometemos además con la mejora continua de nuestros procesos, la incorporación de medidas más exigentes en la ejecución de nuestros proyectos y la generación de valor social y ambiental a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Mauricio Toledano
Administrador Único



01 NUESTRA ORGANIZACIÓN

GOBIERNO CORPORATIVO	DESEMPEÑO ECONÓMICO	NUESTROS PROYECTOS	ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
10	13	15	20	22	25

01 NUESTRA ORGANIZACIÓN

Eurofinsa es un grupo empresarial con más de 40 años de experiencia, especializado en el diseño y ejecución de grandes obras públicas “llave en mano” - EPC, proyectos de equipamiento y servicios concesionales para instituciones públicas o privadas a quienes ofrecemos experiencia global, conocimiento técnico y respaldo financiero para garantizar con éxito el desarrollo de proyectos internacionales.





VISIÓN Y MISIÓN

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

Todo ello con eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos, integrando las políticas de responsabilidad social como un factor fundamental de competitividad, sostenibilidad y vocación de permanencia en los mercados donde operamos. Además, promovemos las alianzas público-privadas como fórmula de transferencia tecnológica y de conocimiento, que ayuda a mejorar la calidad de vida de las comunidades y a fortalecer las capacidades de las instituciones públicas de cada país.

Mediante esta estrategia, queremos cumplir con nuestra Visión de ser el referente internacional en la construcción de grandes obras a medida, con los más altos estándares de calidad y servicio integral, creando infraestructura para la mejora de la calidad de vida de las comunidades donde operamos, generando empleo local, respetando el medio ambiente e impulsando el progreso.

NUESTROS VALORES

Como valores corporativos promovemos la **Excelencia**, trabajando cada día para ganarnos la confianza de nuestros clientes ofreciéndoles un servicio que genere relaciones a largo plazo; la **Innovación** para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad y de aplicación de tecnologías inteligentes y ecoeficientes; el **Desarrollo del potencial humano** y la promoción del talento; el **Compromiso con la Sociedad** y en el cuidado al medioambiente; la **Responsabilidad** con los recursos financieros y la **Ética**, actuando con profesionalidad, integridad y respeto a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés, así como en el desarrollo de nuestras actividades comerciales.

Con un enfoque centrado en el impacto sobre la calidad de vida de las personas, el desarrollo social y la mejora ambiental en las comunidades locales, nuestra **Política de Responsabilidad Social**

establece 9 objetivos prioritarios que abarcan, entre otros, el respeto a la legalidad vigente en cada país (adoptando complementariamente normas internacionales donde no exista legislación que garantice la aplicación de nuestros principios y valores); la adopción de prácticas de gobierno corporativo basadas en la generación de confianza a los accionistas e inversores; la gestión de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad; el respeto por los derechos humanos y los derechos laborales; la protección del medio ambiente y la biodiversidad y el rechazo a cualquier forma de corrupción. Dicha política está contenida en el Manual de Responsabilidad Social Corporativa de Eurofinsa que establece un marco de gestión para toda la organización. Disponemos también de un Protocolo de Apoyo Social para la gestión de donaciones y otras ayudas sociales.



OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Continuamente revisamos la consecución de los tres objetivos que rigen nuestras operaciones para asegurarnos de apuntalar nuestra posición en el mercado y la sostenibilidad de nuestra organización. Dichos objetivos cuentan a su vez con estrategias específicas de implementación:



1

Objetivo: Lograr la sostenibilidad financiera y operativa en todas nuestras operaciones.

Estrategias: Generación de mayor rentabilidad. Optimización de procesos. Eficiencia en el gasto y control de costes.

2

Objetivo: Lograr posicionamiento estratégico y reputacional en los sectores donde operamos.

Estrategias: Alcanzar los más altos estándares de calidad del sector. Exceder las expectativas del cliente respecto a sus términos de referencia. Difundir los resultados y logros de la organización a los grupos de interés.

3

Objetivo: Profundizar en la definición y difusión de nuestra cultura organizacional.

Estrategias: Promover nuestros valores y la identificación con los mismos mediante compromiso y trabajo en equipo. Fomentar la comunicación interna y la transparencia. Favorecer la integración entre áreas y colaboradores.

RIESGOS VINCULADOS A NUESTRAS ACTIVIDADES

Desarrollamos nuestra actividad bajo la gestión rigurosa de los riesgos asociados a cada proyecto y en la optimización de los recursos financieros de la compañía. De esta manera se busca la maximización de la eficiencia operativa y la rentabilidad de cada uno de los proyectos.

El 98% de nuestra cifra de negocio proviene de la actividad internacional y de ella se derivan algunos de los riesgos que afrontamos debido a fluctuaciones en las tasas cambiarias, la inflación, los cambios institucionales a nivel de gobiernos centrales y locales, las modificaciones regulatorias y las variaciones en la legislación tributaria entre países.

Realizamos además una cuidadosa selección de oportunidades de negocio, considerando el nivel de concurrencia, nuestro posicionamiento y conocimiento del entorno del proyecto y la seguridad jurídica de los mercados donde trabajamos.

Somos conscientes de que los desastres naturales son un riesgo para nuestra

actividad y eventos de esa naturaleza podrían suponer un significativo impacto para el desarrollo de nuestros proyectos. Así mismo, existen otras contingencias que consideramos relevantes para nuestra operación, tales como la paralización de operaciones por huelga (normativa laboral), afectación a las comunidades locales (DD.HH.), mala calidad en ejecución de obra o servicio por falta de mano de obra cualificada (personal) y la posible conducta irregular por parte de alguno de nuestros empleados (corrupción), que podrían dar lugar a pérdida de credibilidad y confianza por parte de nuestros clientes y la sociedad.

Cerramos el año 2019 con los recursos técnicos y humanos necesarios para seguir compitiendo al máximo nivel y dando continuidad a nuestro negocio, conscientes de que nuestra actividad conlleva una alta responsabilidad y con el propósito de seguir trabajando para proveer de infraestructura y servicios de calidad a los ciudadanos.



GOBIERNO CORPORATIVO

En **Eurofinsa** estamos dando pasos hacia una organización más eficiente, centralizando divisiones y ordenando la estructura de nuestra matriz. Como parte de esta estrategia, desde el pasado 31 de julio hemos desinvertido paulatinamente la participación en nuestra filial francesa Ellipse Projects, con el objetivo de agrupar y dirigir las operaciones en África desde la oficina central de Eurofinsa en Madrid, manteniendo un porcentaje minoritario como parte de un acuerdo de cooperación para potenciar el desarrollo de negocio en la región.

Por otro lado, en base a la norma 21 del Plan General Contable, que permite la creación de una sociedad interpuesta cuando se justifique un sentido económico, hemos creado la sociedad Eurofinsa Concesiones e Inversiones S.L, que continuará desarrollando el negocio de concesiones e inversiones, para lo cual hemos realizado una aportación no dineraria por el importe de los fondos propios.



Eurofinsa

Eurofinsa S.A.

Filiales, Sucursales,
UTES y Asociadas

Eurofinsa Concesiones e
Inversiones S.L

IBT Group LLC

Otras sociedades
de inversión

EUROFINSA S.A.

Tiene presencia en España, Inglaterra, Finlandia, Costa Rica, Bolivia, Ecuador, Perú, Paraguay, Sri Lanka, China, Indonesia, Kazajistán, Emiratos Árabes, Arabia Saudí, Qatar, Ghana, Zambia, Nigeria, Chad, Guinea Conakri, Níger, Camerún, Angola y Gabón.

EUROFINSA CONCESIONES E INVERSIONES S.L

Con sede en Madrid, actualmente agrupa el negocio de concesiones de IBT e inversiones en renovables.

IBT GROUP LLC

Con sede en Miami y especializado en el desarrollo de obras públicas y proyectos de construcción y equipamiento dirigidos principalmente a instituciones públicas, está presente en: Estados Unidos, Perú, Panamá, República Dominicana, Ecuador, El Salvador y Haití.

Nuestra Compañía cuenta con un Administrador Único que ejerce la responsabilidad de su gestión y administración con el apoyo de la Dirección General. Dicha Dirección es asesorada por las Direcciones de Área, que se agrupan en Comités con el objetivo de establecer las estrategias, el liderazgo y la gestión de los proyectos, considerando no solo los impactos económicos sino también los sociales y ambientales.

El Comité Comercial identifica y evalúa las oportunidades de negocio previo análisis por parte de Estudios y Contratación. Está compuesto por el Administrador Único, el Director General, los Country Managers, los Comerciales, la Dirección de Estudios y la Dirección de Licitaciones.

El Comité de Aprobación de Operaciones y Riesgos aprueba nuevos proyectos, autoriza contratos de representación comercial, evalúa la compra de empresas, así como la apertura, disolución o liquidación de sociedades. Está integrado por el Director General, las Direcciones de Asesoría Jurídica, Estudios y Contratación y Financiación Internacional y los Country Managers o un Representante Comercial.

El Comité de Seguimiento y Operaciones realiza el seguimiento de las operaciones en curso, analiza los avances de obra y las posibles desviaciones respecto a la planificación. Lidera la coordinación interdepartamental y establece los pasos a seguir para asegurar la correcta ejecución del proyecto. Está formado por la Dirección General, las Direcciones de Asesoría Jurídica, Construcción, Compras, Logística y Financiación Internacional y los Departamentos de Agua y Salud.

Finalmente, el Comité de Contenciosos gestiona situaciones pre contenciosas (conflictos o eventuales reclamaciones que pudieran generar un riesgo económico o legal) y contenciosas (reclamaciones administrativas y procedimientos judiciales o arbitrales en los que intervenga una sociedad de Eurofinsa, como demandante o

demandada). Está compuesto por la Dirección General, la Dirección de Asesoría Jurídica, la Dirección Financiera y el Departamento de Estudios.



DIVERSIDAD E IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN



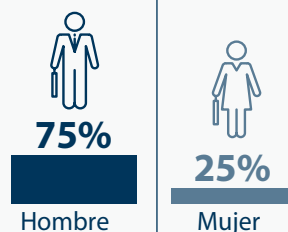
La Dirección de Eurofinsa, incluidas sus filiales y sucursales, está integrada al cierre del año por 72 personas. De ellas, el 75% son hombres y el 96% tienen contrato indefinido. Cabe destacar que el 99% de ellos trabaja a jornada completa y el 69% es personal local.

Las remuneraciones devengadas por el Administrador Único durante el año 2019 han ascendido a 150.000 euros. No existen anticipos, créditos concedidos ni gasto alguno en concepto de prima de seguro de responsabilidad civil a su favor.

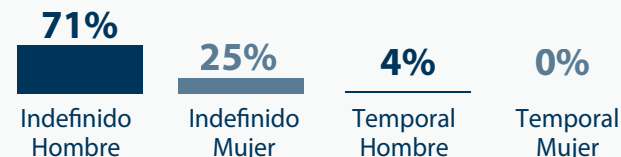
Por su parte, la remuneración media de los miembros de la dirección, a nivel nacional e internacional, desagregada por sexo e incluyendo todas las percepciones ha sido:

CATEGORÍA PROFESIONAL	
DIRECTIVOS	
	Hombre 108.779,97 €
	Mujer 105.163,82 €

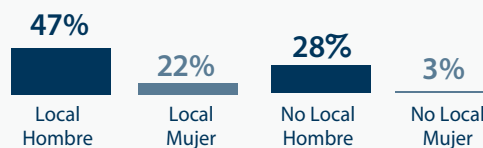
Sexo



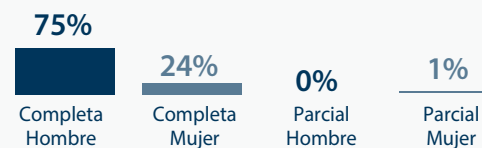
Tipo de contrato



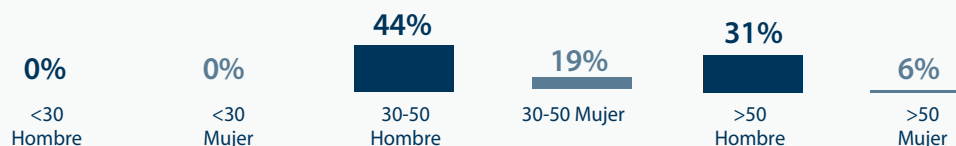
Procedencia



Tipo de jornada



Edad



DESEMPEÑO ECONÓMICO

Continuamos fortaleciendo el vínculo con los clientes existentes, mediante la ampliación de nuestro negocio de concesiones, lo que nos permite detectar oportunidades de negocio basadas en relaciones de largo plazo, que nos generan un flujo de caja constante y complementario a nuestro negocio de ejecución de obras.

Nuestra oferta concesionaria se ha convertido en una línea de negocio de éxito a lo largo de estos años, y prueba de ello es la reciente creación de Eurofinsa Concesiones e Inversiones S.L., empresa que nos permitirá ampliar dicho servicio.

Tras la consolidación de nuestra presencia en el sector público, estamos trabajando de manera activa en trasladar nuestra experiencia también al sector privado al que podemos ofrecer un alto grado de especialización y brindar el más alto nivel de servicio, tanto en proyectos de construcción y equipamiento como en concesiones.

Además, continuamos firmes en nuestra actividad internacional que supone ya un 98,10% de la cifra de negocio, lo que nos exige un esfuerzo de adaptación y modernización continuos para poder satisfacer a diferentes perfiles de clientes y operaciones en diversas culturas.



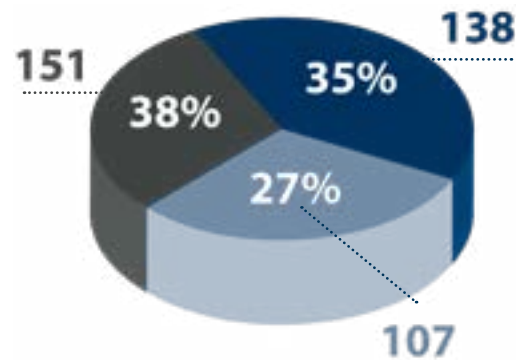
INGRESOS

Las principales magnitudes económicas muestran los siguientes resultados:

	2017	2018
Ventas	415,2	396,1
%var	-2%*	-5%
Margen bruto	120,0	107,1
% margen	29%	27%
Gastos de personal	-39,8	-40,9
%var	13%*	3%
% sobre ventas	10%*	-10%
Gastos generales	-49,4	-54,4
%var	-27%*	10%
% sobre ventas	12%*	-14%
Otros ingresos	1,3	3,3
Resultado extraordinario		
EBITDA	32,1	15,1
Amortización del inmovilizado	-4,6	-3,6
Deterioros y provisiones	-0,3	-0,5
Otros resultados	-0,5	-1,2
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	26,7	9,8

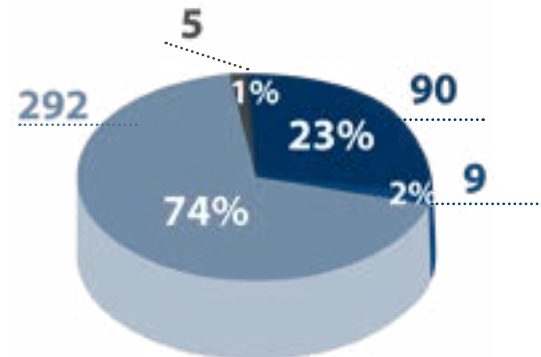
El importe neto de la cifra de negocio en 2018 ha sido de 396 millones de euros, distribuidos por categorías de actividad y zona geográfica de la siguiente manera:

CATEGORÍAS DE ACTIVIDAD MM€



• Infraestructuras • Salud • Concesiones

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA MM€



• África • Europa • América • Asia

NUESTROS PROYECTOS

La naturaleza de nuestros proyectos está vinculada a la mejora de los servicios y la infraestructura que necesitan los ciudadanos para disfrutar de una calidad de vida que les permita mantenerse sanos y seguros.

Contribuimos al desarrollo de los países donde trabajamos ayudando a cerrar las brechas de acceso a infraestructura, comunicaciones, agua y saneamiento y el acceso a energías limpias y seguras que nos permitan conjuntamente avanzar en los objetivos de desarrollo sostenible vinculados a salud, agua limpia y saneamiento, infraestructura y sostenibilidad de las ciudades.



**INDUSTRIA, INNOVACIÓN
E INFRAESTRUCTURA**



**CIUDADES Y COMUNIDADES
SOSTENIBLES**



**SALUD
Y BIENESTAR**



**AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO**

EL SALVADOR



Construcción del Hospital Regional de San Miguel



COSTA RICA



Construcción del nuevo hangar de Coopesa en el aeropuerto internacional Juan Santamaría en Alajuela

PANAMÁ



Estudio, diseño, construcción, equipamiento y financiamiento de 4 hospitales: Hospital Anita Moreno (Los Santos), Hospital de Bugaba (Chiriquí), Hospital de Metetí (Darién) y Hospital Amador Guerrero (Colón)



Centro Femenino de Rehabilitación



Gestión Sanitaria de 16 Unidades de Hemodiálisis



Construcción de Viviendas de Interés Social - Techos de Esperanza



Mejoras Habitacionales en Veraguas. Construcción y suministro



Remodelación y ampliación del Centro Educativo Francisco Miranda



Diseño y construcción del Centro de Formación Integral Corredor de los Pobres



ECUADOR



Servicio de integración tecnológica para la operación de recaudo y gestión de Flota-Ilor.

PERÚ



Gestión de los Complejos Hospitalarios Alberto Barton Thompson en Callao y Guillermo Kaelin de la Fuente en Villa María del Triunfo, en Lima



Construcción del Hospital de Pacasmayo



Suministro, instalación y puesta en marcha del equipamiento para el nuevo Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco



Proveedor oficial de servicios de salud de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos "Lima 2019"



Central de Compras y Logística de productos farmacéuticos.



BOLIVIA



Construcción del sistema de captación de agua potable y alcantarillado en Sucre



Construcción del sistema de captación de agua potable y alcantarillado en Riberalta

PARAGUAY



Rehabilitación y mejora de la carretera Concepción, tramo 3 - Pozo Colorado en El Chaco



Diseño y construcción de la Avenida Costanera Sur en Asunción



ESPAÑA



Diseño y construcción del hangar de Globalia en el Aeropuerto Internacional Adolfo Suárez Madrid – Barajas



Diseño y construcción de hangar de Swiftair en el Aeropuerto Internacional Adolfo Suárez Madrid – Barajas.



Planta de reciclaje orgánico del Complejo Ambiental Zurita - Fuerteventura



SRI LANKA



Estación tratamiento de agua potable, redes de distribución y depósitos de almacenamiento en Anamaduwa



NÍGER



Construcción de la embajada de Arabia Saudita y residencia del embajador en Niamey

GHANA



Mantenimiento de la Terminal 3 del Aeropuerto Internacional de Accra



Construcción de la embajada de Arabia Saudita y residencia del embajador en Accra

CHAD

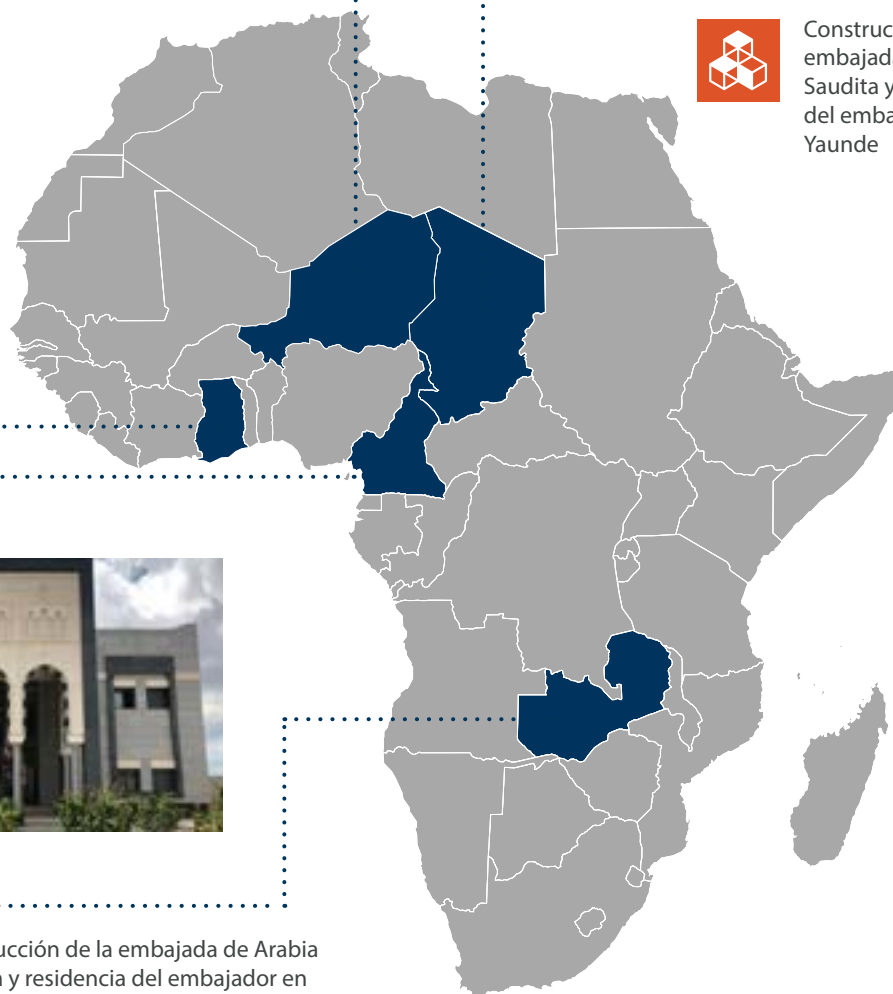


Construcción de la embajada de Arabia Saudita y residencia del embajador en Djamena

CAMERÚN



Construcción de la embajada de Arabia Saudita y residencia del embajador en Yaunde



ZAMBIA



Construcción de la embajada de Arabia Saudita y residencia del embajador en Lusaka



ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

El Código de Conducta es el eje del compromiso de Eurofinsa para conducir negocios de manera ética y legal en todos los lugares donde operamos. Ofrece una guía para reconocer y resolver cuestiones de ética y cumplimiento que puedan presentarse durante nuestra actividad. Proporciona tanto información general como consejos prácticos sobre las expectativas de comportamiento de los trabajadores de Eurofinsa. Se vela por su aplicación por parte de Eurofinsa, sus subsidiarias, afiliadas y contratistas y sus funcionarios, directores y empleados. Es accesible a través de nuestra página web y se encuentra en tres idiomas: español, inglés y francés.

El Código de Conducta es entregado a los empleados desde el momento de su incorporación a Eurofinsa. Además, dicho código es incluido en todos los contratos con socios y con proveedores, quienes se comprometen a su fiel cumplimiento. Tanto nuestros colaboradores internos como externos tienen a su disposición el correo codigodeconducta@eurofinsa.com, donde pueden notificar cualquier indicio, hecho delictivo o falta del que tengan conocimiento o sospecha, así como solicitar soporte para resolver sus dudas respecto a su aplicación y cumplimiento.



ANTICORRUPCIÓN

A través de la intranet, hemos puesto a disposición de un 96% de nuestros empleados, un canal de denuncias anónimo y activo. Está programada la comunicación formal sobre sus objetivos, uso y garantía de confidencialidad que ofrece al usuario.

Durante el año 2019 no se registraron denuncias por ninguno de los canales habilitados. Asimismo, nuestras sociedades no han recibido multas, sanciones ni tienen litigios en curso relacionados con corrupción, soborno o blanqueo de capitales. Tampoco hemos realizado contribuciones a partidos y/o representantes políticos.

Eurofinsa no es sujeto obligado por la Ley 10/2010 de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo. No obstante, nuestro código de conducta contempla el esfuerzo de todos los directivos y empleados por prevenir el blanqueo de capitales, así como la aplicación del principio de diligencia debida para evitar colaborar con terceros que pudiesen servir de cobertura a actividades terroristas o delictivas.

Desde al año 2012, disponemos de un Memorándum de Priorización de Delitos Resueltos, con alcance en España y que, junto a nuestro Código de Conducta, fue redactado con la asistencia de la firma KPMG, para establecer las áreas y actividades de mayor riesgo de corrupción o fraude.

A nivel local, en Perú disponemos de una Política de regalos y actos de hospitalidad que, poniendo el foco en los conflictos de interés potenciales, percibidos o reales, tiene como objetivo mitigar el riesgo de corrupción y/o soborno.

Además, como parte de nuestros procedimientos de control interno, todas nuestras filiales requieren la firma de al menos dos personas de niveles jerárquicos diferentes, previa a la aprobación de cualquier pago. Posteriormente, se realiza como último control la aprobación final de los apoderados.

Nuestro trabajo en la difusión de una cultura de la integridad debe ir unido a una inversión de formación respecto a situaciones y potenciales riesgos que pudieran afrontar nuestros profesionales en el ejercicio de su trabajo. Por ello, en 2019 hemos impartido los siguientes cursos:

- 64 horas de formación sobre el delito de lavado de dinero.
- 127 horas de formación en responsabilidad social con especial hincapié en código de conducta.

En Perú y en España se ha evaluado el conocimiento del código de conducta sobre 124 empleados nuevos, siendo ya un total de 1.316 evaluados, es decir, el 33% de empleados del Grupo.



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS



DERECHOS HUMANOS

Toda actuación de Eurofinsa está enfocada en guardar un respeto a cabalidad de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por ello, tanto la relación de Eurofinsa con sus empleados y entre ellos con nuestros clientes, usuarios, proveedores y las comunidades del entorno se rige entre otros, por los principios de:

- Igualdad de oportunidades.
- Rechazo de cualquier forma de discriminación.
- Promoción del talento y del desarrollo profesional y personal.
- Protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Diálogo con las comunidades locales y respeto a su entorno ambiental y cultural.
- Prevención de la corrupción y el fraude.

El documento que resume nuestro compromiso con los derechos humanos es nuestro código de conducta, cuyo cumplimiento se exige a todos los empleados y a los proveedores y asociados comerciales, tales como los contratistas que operan en contacto con las comunidades locales.

Conscientes de que realizamos nuestra actividad en algunos países donde la trata de personas y el trabajo infantil son todavía una realidad, incorporamos también en nuestros planes

formativos la sensibilización y capacitación en el respeto a los derechos humanos en el desarrollo de nuestros proyectos, con un total de 127 horas de formación en 2019. La interiorización de los derechos humanos por parte de nuestros empleados es clave para la coherencia de nuestros valores con la actuación de nuestro equipo humano en todas nuestras operaciones y en su interacción con las comunidades.





DERECHOS HUMANOS

La protección de nuestros trabajadores es prioritaria por ello, ofrecemos condiciones dignas a todos nuestros empleados siguiendo las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. Invertimos en un sistema de seguridad y salud laboral que permite disminuir los accidentes y enfermedades laborales, y promovemos, a través de la sensibilización, un estilo de vida saludable entre nuestros empleados.

Abogamos una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral. Nuestro procedimiento de prevención del acoso laboral tiene un alcance del 85% de nuestra plantilla y el de hostigamiento sexual del 88%. Continuamos trabajando para llegar a su totalidad.

Respetamos la libertad de asociación y cumplimos con la normativa internacional y local para garantizar los derechos sindicales, de representación y de asociación.

En la misma línea, somos defensores de la lucha contra cualquier forma de discriminación y proactivos en la promoción de la diversidad. A final de año contamos con el trabajo profesional de 74 personas con discapacidad y empleados de 37 nacionalidades y cuatro continentes, de los que un 63% son mujeres. Como empresa inclusiva, contribuimos a derribar barreras; este año, dentro del convenio de colaboración

con Fundades, entidad sin ánimo de lucro peruana, hemos realizado un estudio diagnóstico de accesibilidad y clima laboral para mejorar nuestro proyecto de inclusión de personas con discapacidad en los Complejos Hospitalarios de Perú, que continúa siendo referente de inclusión laboral en el país.

En la creencia de que el empoderamiento económico es fundamental para afianzar los derechos de las mujeres y reducir su vulnerabilidad frente a la violencia familiar, este año, en alianza con el Ministerio de la Mujer de Perú, hemos iniciado un proyecto de inserción laboral y apoyo psicosocial a mujeres víctimas de violencia de género que cierra el año con 7 incorporaciones a nuestra plantilla.





DERECHOS HUMANOS

Además de estos proyectos sociales, cada año realizamos donaciones para apoyar el acceso a servicios básicos de colectivos vulnerables contribuyendo entre otras a su acceso al agua (Ghana), a la salud (Ecuador), la alimentación y vivienda (Perú), la práctica deportiva de personas con discapacidad y menores en riesgo de exclusión (España y Panamá) o la integración social y de género (El Salvador).

Finalmente, velamos por la defensa de los Derechos Humanos en la cadena de abastecimiento y, por ello, en nuestra plataforma digital de gestión de compras Partners Suppliers & Contractors, a través

Durante el año 2019, ninguna de nuestras sociedades ni operaciones ha recibido multas o sanciones. No tenemos litigios en curso por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica ni tampoco relacionados con la vulneración de Derechos Humanos, incluida la violación de los derechos de los pueblos indígenas. De la misma forma, no hemos identificado proveedores u operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil y/o trabajo forzado.

de la que se gestionan los procesos de solicitud y recepción de ofertas, se incluye entre la información solicitada a los proveedores y subcontratistas ofertantes, la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas o confirmación expresa de que, en su relación contractual con Eurofinsa, se comprometen con los 10 Principios.



CONTRIBUCIÓN



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Las empresas son clave para el desarrollo sostenible de la Tierra y hoy en día somos muchas las que reconocemos a los ODS como un marco esencial para el conjunto de la actividad privada, necesario para promover soluciones innovadoras y establecer alianzas como elementos clave para lograr una implementación eficaz de la Agenda 2030. Mediante la incorporación de los ODS en las estrategias de la

compañía y sus actividades principales podemos mejorar nuestra sostenibilidad y la manera en que nos comunicamos con la sociedad.

A continuación, resumimos nuestros avances en los ODS que están más vinculados a nuestros proyectos y a los que tenemos más oportunidad de aportar valor:



La mitad de los países en los que estamos presentes son considerados por el Banco Mundial como de ingresos medio-bajos o bajos. Tanto en estos como en el resto en los que estamos presentes, garantizamos condiciones de trabajo dignas que cumplen con los convenios y recomendaciones de la OIT, promovemos el comercio local y contamos con un promedio del 98% de empleados locales.



Construimos infraestructura hospitalaria (Panamá, Perú, El Salvador, Ghana y España), proveemos servicios sanitarios (Perú y Panamá), equipamos hospitales (Perú y Ghana) y distribuimos productos farmacéuticos (Perú).



Somos empleadores de 2.579 mujeres en 25 países, lo que supone el 56% de nuestro equipo humano promedio (63% al cierre del año). Además, trabajamos por el empoderamiento económico de la mujer como salida a situaciones de violencia familiar en Perú, país donde la situación de violencia contra la mujer es preocupante. Con este fin, hemos iniciado este año un proyecto de inserción laboral en colaboración con el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer, por el que ofrecemos ya oportunidades de empleo y apoyo psicosocial a mujeres en situación de violencia.



Construimos infraestructuras para el tratamiento de agua que garantizan agua limpia y accesible a la población (Anamaduwa – Sri Lanka) y sistemas de alcantarillado sanitario para llevar agua potable a los domicilios de los habitantes de Sucre y Riberalta en Bolivia. Como iniciativa de acción social, proveemos de camiones cisterna a la escuela y vecindario de Jamestown en Accra.



Proporcionamos condiciones laborales dignas a nuestros empleados y proveedores en todos los países en los que tenemos presencia y promovemos la contratación de mano de obra local. De media, el salario más bajo que pagamos es un 17% superior al salario mínimo de cada país.



Nuestros proyectos de obras civiles en 14 países y 4 continentes garantizan infraestructura resiliente, accesible y moderna. Este año hemos obtenido la certificación I+D+I de ENAC para dos proyectos: un innovador proceso constructivo para evitar efectos de socavación de un dique y rompeolas en zonas con condiciones marítimas extremas en Costa Rica y un diseño arquitectónico de edificios sostenibles en condiciones de humedad extrema en Panamá.



En Perú gestionamos dos Complejos Hospitalarios del Seguro Social de Salud, en los que hemos consolidado dos proyectos sociales de referencia

en el país: el primero tiene como objetivo la inclusión laboral de personas con discapacidad y el segundo ha sido lanzado este año con la finalidad de dar oportunidades de empleo y apoyo psicológico a mujeres víctimas de violencia de género. Por otro lado, estamos presentes en 14 países en desarrollo donde garantizamos la promoción del empleo local de calidad y condiciones de trabajo decentes que ayuden a reducir la desigualdad.



En Fuerteventura (España) tenemos en marcha un proyecto de mejora de la gestión ambiental de las ciudades. La construcción de la nueva planta de tratamiento de residuos del Complejo Ambiental Zurita, con capacidad de 100.000 t/año, permitirá recuperar el 95% de la materia orgánica generada en la isla y tratarla para la obtención de compost de calidad.



En Eurofinsa promovemos el desarrollo basado en alianzas entre el sector público, el privado y las organizaciones de la sociedad civil. Por ello, establecemos relaciones de largo plazo con el Estado, a través de proyectos financiados en alianzas público-privadas (APP), que contribuyen a acelerar el desarrollo de los países. Además, colaboramos con organizaciones especializadas en abordar problemas sociales que nos permiten contribuir a buscar soluciones relacionadas con carencias en educación, inclusión laboral, infancia y aquellos otros retos sociales presentes en los países donde trabajamos.



02 NUESTRO EQUIPO

PLANTILLA	IGUALDAD Y DIVERSIDAD	FORMACIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	RELACIONES SOCIALES
30	34	37	39	41	42



NORMAS LABORALES

La Política de Formación tiene como objetivo un modelo de gestión que permita captar, impulsar y retener el talento, así como fomentar el crecimiento personal y profesional para lo cual se elabora el Plan Anual de Formación.

02 NUESTRO EQUIPO

Nuestros proyectos no serían posibles sin un equipo humano de alto nivel profesional y compromiso. Por eso, el desarrollo de sus capacidades y la actualización continua son para nosotros una inversión fundamental. Nuestros programas de formación a lo largo de todo el año están enfocados no sólo en nuevos conocimientos, sino en la difusión y aplicación de las políticas y procedimientos internos que, en constante producción y revisión, persiguen establecer un entorno de trabajo seguro, inclusivo y de promoción del talento.

Nuestra Política de Selección de Personal recoge todo el proceso de soporte a las áreas previa identificación de sus necesidades de personal hasta la incorporación final, pasando por las fuentes de reclutamiento y las pruebas de selección, entre otros.





5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



NORMAS LABORALES

Este año, a la Política de Igualdad, contenida en el Manual de Responsabilidad Social, añadimos un Plan de Igualdad que promueve la igualdad salarial y de oportunidades, garantiza la ausencia de todo tipo de discriminación, define acciones para la prevención del acoso y busca sensibilizar y formar en temas de igualdad, así como favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de todo el equipo humano. A lo largo del año, no hemos recibido denuncias por discriminación entre nuestra plantilla.

Aunque existen muchas otras políticas y procedimientos de recursos humanos que se elaboran a nivel local, este año destacamos los ya mencionados procedimientos de prevención del acoso laboral y de hostigamiento sexual.

Por su parte, la actividad preventiva se regula a través de la Política y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, en 2019 hemos aprobado el Manual del Trabajador, que incluye directrices e información en cuestiones relativas a horarios, beneficios y estándares de conducta, entre otros.

Aunque, de momento, no existe una política específica de desconexión laboral, en Eurofinsa respetamos y defendemos que, para una vida personal y familiar saludable, los trabajadores desconecten del trabajo una vez finalizada la jornada laboral.

No obstante, son excepciones a esta norma las situaciones de emergencia que puedan darse en nuestros proyectos, en especial, los de gestión sanitaria.

Durante el año 2019, ninguna de nuestras sociedades ha recibido multas, sanciones ni tiene litigios en curso relacionados con incumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

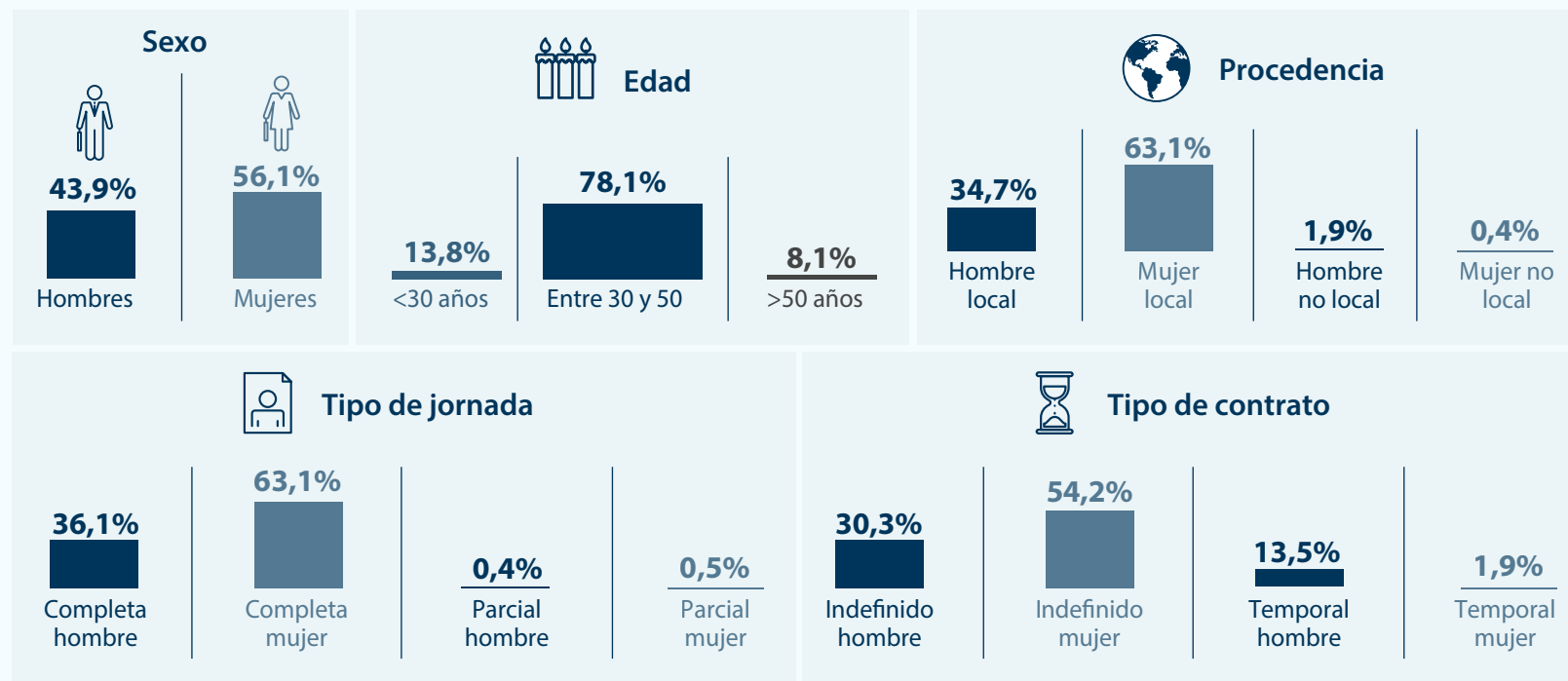




NORMAS LABORALES

PLANTILLA

A cierre del año 2019 contamos con 3.984 trabajadores. Nuestra plantilla media es de **4.593 empleados**, de los cuales el 56% eran mujeres, el 84% tenían contrato indefinido, el 78% tenía entre 30 y 50 años, el 99% estaba contratado a jornada completa y el 98% era personal local.

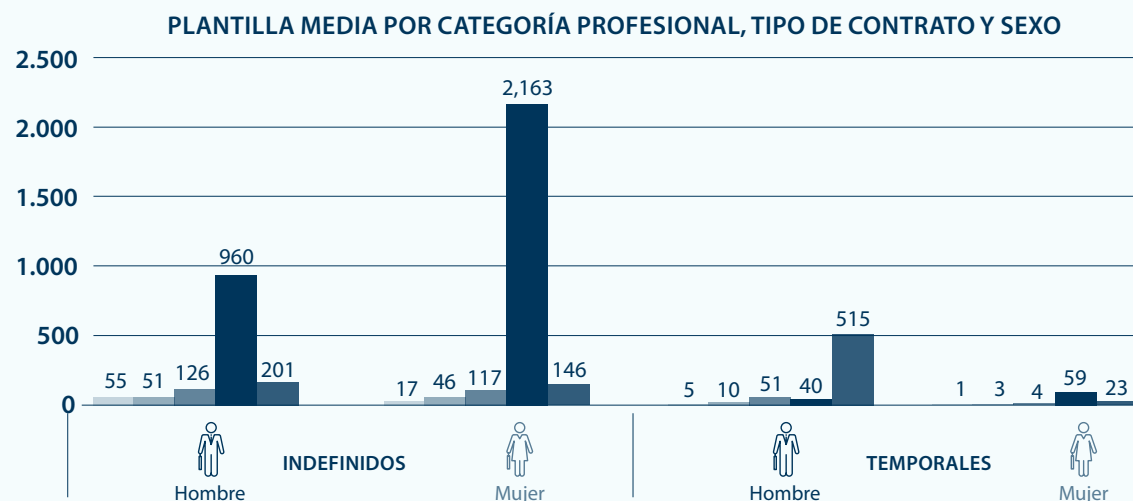
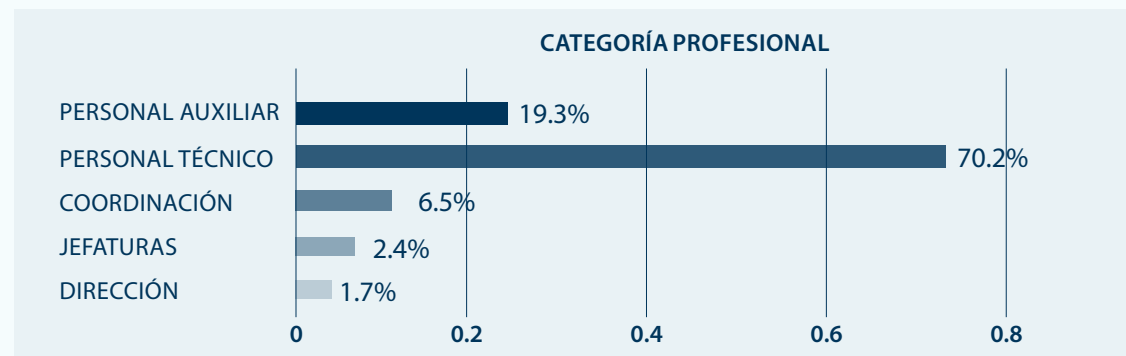


*Datos de plantilla media excepto procedencia y tipo de jornada que son al 31/12/2019

Por categorías profesionales agrupamos al personal en cinco niveles que incluyen tanto al personal de obra como al de gestión sanitaria:

- DIRECCIÓN
- SUBDIRECCIÓN Y JEFATURAS
- PUESTOS DE COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS
- PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y SANITARIO MEDIO
- PERSONAL AUXILIAR Y OPERARIO

De manera interrelacionada, se presentan los datos de plantilla media según el tipo de contrato, sexo y categoría profesional. No se incluye información de tipo de jornada pues el 99,20% de los empleados trabajan a jornada completa y solo el 0,80% lo hace de manera parcial (de los cuales el 56% son mujeres y el 44% hombres).





NORMAS LABORALES

Por diversos motivos relacionados con el ciclo de vida de los proyectos este año el número de despidos ha sido de 1.330. De ellos, el 92% se ha producido entre el personal masculino y el 89% del total en la categoría del personal auxiliar y operario. Debemos puntualizar que el 52% se debe a la finalización de obra, aunque en algunos países su legislación denomina como despido estas finalizaciones de contrato.

DESPIDOS

	<30		ENTRE 30 Y 50		>50	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
DIRECCIÓN	0	0	3	2	0	0
JEFATURAS	1	1	8	2	2	0
COORDINACIÓN	7	1	42	17	12	0
PERSONAL TÉCNICO	4	7	16	13	1	1
PERSONAL AUXILIAR	518	26	451	35	160	0

Con respecto al año anterior, ha continuado creciendo la presencia de mujeres y la de contratos indefinidos entre la plantilla total, gracias a la parte de gestión administrativa y sanitaria.

	2018	2019
PLANTILLA MEDIA	5.761	4.593
MUJERES	46%	56%
CONTRATO INDEFINIDO	69%	84%



NORMAS LABORALES

A continuación, presentamos las remuneraciones medias brutas anuales por categoría profesional de nuestros empleados con jornada completa, así como por rango de edad. No se incluye información a jornada parcial pues afecta solo al 0,80% de la plantilla.

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER
MANDOS MEDIOS	36.439,59 €	31.275,62 €
ADMINISTRATIVOS	17.008,04 €	18.305,32 €
AUXILIARES/OPERARIOS	11.741,15 €	9.541,45 €



Edad

MENORES 30	14.953,95 €
ENTRE 30 Y 50	29.180,65 €
MAYORES 50	55.077,28 €



Los datos presentados son el promedio de países de cuatro continentes donde encontramos rangos salariales dispares, que arrojan una diferencia salarial promedio del 14%. Continuamos trabajando en la unificación de criterios entre filiales para afinar la categorización de los perfiles profesionales y poder analizar con mayor detalle nuestra brecha salarial.

La media de salario que paga Eurofinsa es superior en un 17% tanto para hombres como para mujeres que el establecido legalmente en cada país en el que opera.

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Nuestro código de conducta y el compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas conllevan el respeto por la diversidad. Además de ser un derecho humano fundamental, creemos que un equipo diverso conformado por personal local y extranjero, hombres y mujeres, con y sin discapacidad, y diferentes edades y condiciones socioeconómicas, es un activo para nuestra organización que se traduce en innovación, tolerancia, inclusión y una mejor productividad.

En Eurofinsa tenemos un 56% de mujeres en la plantilla media. Entre los puestos con responsabilidad en la gestión de equipos, y/o toma de decisiones, el 39% lo ocupan mujeres.

Como ya señala nuestro Código de Conducta, somos contrarios a cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y esto incluye también el aspecto salarial. Consideramos que los puestos iguales han de ser remunerados de igual manera como también consideramos que la antigüedad, el desempeño, la formación extra o mayores competencias en las personas sean hombres o mujeres, pueda y deba ser mejor remunerada. En el mes de diciembre hicimos a través de la intranet, una difusión específica de nuestra Política Salarial con alcance al 85% de los empleados. En ella se establece que los diferentes puestos se agrupan en categorías con una banda salarial específica.



NORMAS LABORALES

De inicio, para las nuevas contrataciones, el salario será el mínimo de dicha banda pudiéndose llegar hasta la mitad en función de la valía del candidato. Para los empleados ya en plantilla, el incremento por desempeño será de hasta un 20% del salario en función del resultado de su evaluación. Los incrementos por promoción se realizan según el rango asignado a la categoría del nuevo puesto. Finalmente, podrá haber un incremento de hasta el 25% del salario mensual del trabajador con objeto de retener el talento.

La elaboración y aprobación del Plan de Igualdad es otra de las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Eurofinsa.

Disponemos de un procedimiento de prevención y sanción del hostigamiento sexual con alcance a nuestros empleados y los de las empresas subcontratadas para prestar servicios en nuestros centros de trabajo, sobre el que se han llevado a cabo 585 h de formación.



NORMAS LABORALES

Comprometidos en la lucha contra la violencia de género, este año hemos firmado con el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVSF), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú, un Convenio de Cooperación Interinstitucional que tiene por objeto la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia y el apoyo psicoterapéutico necesario para romper el ciclo de violencia en el que se encuentran.

En nuestra plantilla, contamos con 74 personas con discapacidad, de las cuales, 69 forman parte de un Proyecto de Inclusión Laboral de personas que, además de la discapacidad, tienen otras barreras que les había limitado hasta entonces el acceso a empleos formales. El proyecto contempla el apoyo permanente de una mentora, una oferta formativa a demanda y ajustada a sus necesidades, las adaptaciones al puesto pertinentes en cada caso y el acceso a promoción vertical y horizontal, contribuyendo así a su desarrollo y crecimiento personal y profesional.

Como parte del convenio de colaboración con Fundades, entidad peruana sin ánimo de lucro, hemos realizado un estudio de accesibilidad universal y clima laboral en los Complejos Hospitalarios y la oficina central de Perú. A través de un equipo multidisciplinar de profesionales y con una metodología de

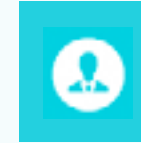
participación colectiva y de diálogo abierto con los empleados, hemos podido conocer las mejoras de infraestructura que aún podemos hacer para derribar cualquier barrera física que dificulte a una persona con discapacidad trabajar con nosotros. También hemos confirmado la visión abierta y la motivación de los empleados de IBT ante los procesos de inclusión de personas con algún tipo de discapacidad y su orgullo de pertenecer a una empresa referente en el país en esta materia.



Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

**NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES**

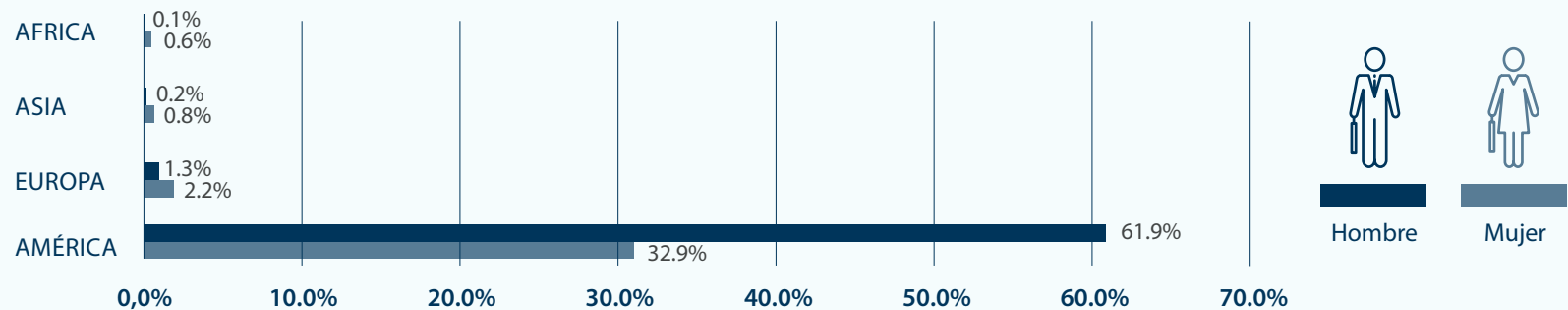




NORMAS LABORALES

En **Eurofinsa** contamos con empleados de 37 nacionalidades diferentes repartidos en cuatro continentes. Esta riqueza de culturas nos permite una toma de decisiones más innovadora y estratégica. Además, nos posibilita ofrecer a nuestros profesionales la oportunidad de desarrollar sus carreras en otros países donde pueden adquirir una experiencia internacional única, lo que aumenta su motivación, el desarrollo de su talento y su adaptabilidad a nuevos retos y proyectos que dota de un enfoque intercultural a todos nuestros proyectos.

PLANTILLA MEDIA POR ÁREA GEOGRÁFICA Y SEXO



PLANTILLA MEDIA POR PAÍSES

Perú	El Salvador	Bolivia	Panamá	España	Ecuador	Dominicana	Camerún	Sri Lanka	Ghana
3.376	302	281	171	136	123	31	23	23	23
Tchad	E.E.U.U	Finlandia	Francia	Zambia	Níger	Senegal	China	Arabia Saudi	Gabón
16	14	13	11	8	6	5	4	4	4
Haití	Inglaterra	Angola	Nigeria	Costa Rica	Kazajistán	Guinea C	Emiratos Árabes	Kenia	Indonesia
3	3	3	3	3	2	1	1	1	1

FORMACIÓN



NORMAS LABORALES

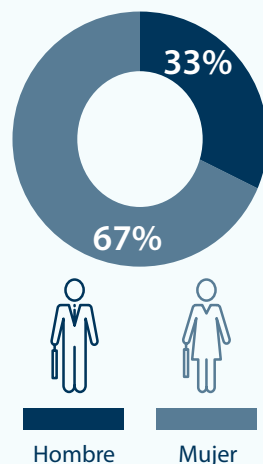
Cerramos el año con un total de 44.659 horas de formación que suponen un promedio de 11,2 horas anuales por persona (11h en 2018); de ellas, por cada 10,1h para los hombres, se han impartido 11,8h a mujeres. Con ello, seguimos invirtiendo en la mejora y el aumento de los conocimientos y capacidades de nuestros empleados apoyándoles en su crecimiento personal y profesional.

	DIRECCIÓN	JEFATURAS	COORDINACIÓN	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL AUXILIAR	2019	2018
SEGURIDAD Y SALUD	43	412	86	5.936	1.180	7.656	31.719
MEDIOAMBIENTE	65	234	1	1.004	124	1.428	3.650
RESPONSABILIDAD SOCIAL	1	2	9	100	15	127	290
IDIOMAS	92	199	347	293	22	951	982
INFORMÁTICA	275	752	282	812	25	2.146	1.621
GESTIÓN SANITARIA	8	892	0	18.045	1.102	20.048	14.354
GESTIÓN NEGOCIO*	129	680	401	2.393	498	4.101	
GESTIÓN PERSONAS	81	2.163	0	3.161	308	5.713	2.132
GESTIÓN CALIDAD*	12	1.260	47	528	289	2.136	
OTROS	21	203	131	0	0	355	9.301
TOTAL	726	6.797	1.303	32.270	3.563	44.659	64.049

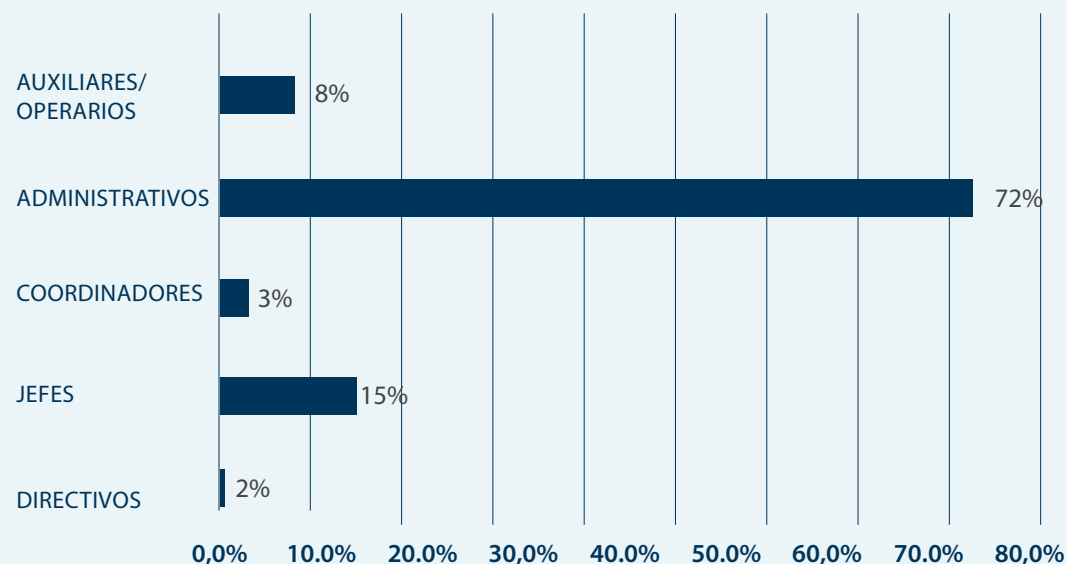
* En 2018 no se registraron de manera específica las categorías: gestión del negocio y gestión de calidad; por eso la categoría "Otros" era más amplia.

Por sexo y categoría profesional, hemos dedicado a las mujeres y al personal técnico, administrativo y sanitario medio la mayor proporción de horas de formación.

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO



HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



Como cada año, hemos contado con Planes de Formación en nuestras filiales, se ha actualizado el Catálogo de Formación Interna para Eurofinsa con la finalidad de adaptarlo a las nuevas necesidades y se ha mantenido el uso de la Plataforma de Formación Permanente (EfsaPharos), que ofrece contenidos multimedia, en constante actualización, y más de 15.000 horas de formación interactiva.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





NORMAS LABORALES

Comprometidos con nuestros empleados, garantizamos unas condiciones óptimas de seguridad y salud en todos nuestros proyectos, disponiendo ya de certificación OHSAS 18001 en las filiales que engloban al 88% de los empleados e implementando controles operacionales para la gestión de los riesgos de seguridad y salud previamente identificados y evaluados.

Garantizamos a todos nuestros trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos médicos, proporcionamos los equipos de protección individual necesarios y aseguramos la implantación de las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar los riesgos identificados.

En Eurofinsa, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa dentro de su sistema general de gestión. Integra la política de prevención de riesgos laborales y el procedimiento de evaluación, entre otros.

En IBT, es el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo el que establece los instrumentos para implementar un modelo de seguridad y salud basado en medidas dirigidas a disminuir los riesgos inherentes, garantizar el trabajo seguro y estimular un enfoque preventivo entre los trabajadores, proveedores y contratistas.

	 HOMBRE	 MUJER	TOTAL
Índice de Frecuencia (If)	8,17	20,89	14,91
Índice de Incidencia (Ii)	1853	2499	2293
Índice de Gravedad (Ig)	0,02	0,28	0,16

*Según fórmulas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

*Alcance de los índices a los Hospitales de Perú y España, que representa casi el 90% de la plantilla de Eurofinsa.



NORMAS LABORALES

Durante el año, no se ha registrado ningún fallecimiento como consecuencia de accidente ni enfermedad laboral. Asimismo, no hemos tenido lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.

El índice de absentismo laboral (IAL) ha sido del 2,94% durante 2019 con alcance Perú y España, que representa casi el 90% de la plantilla, afectando en un 77% a las mujeres y en un 23% a los hombres.

A nivel de sensibilización, en España hemos llevado a cabo una campaña entre los trabajadores sobre prevención y actuación en casos de emergencia. En Perú, hemos continuado a lo largo del año con la campaña Oficina Amigable cuyo objetivo es sensibilizar y promover estilos de vida saludable entre los trabajadores. Además, hemos realizado campañas específicas de vacunación y cuidado de la vista, así como diversas actividades dentro de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante destacar también que las redes sociales vinculadas a nuestros Complejos Hospitalarios, con una media de 12 entradas semanales, son una fuente constante de información y concienciación en materia de hábitos de vida saludable y prevención de la salud dirigida a empleados, pacientes y sociedad en general. Además, en sus respectivas páginas web se han difundido 30 artículos específicos relacionados con la salud física y/o mental de las personas en las diferentes etapas de la vida.

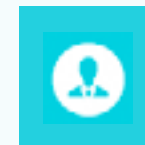
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En Eurofinsa consideramos a los empleados nuestro mejor activo y por ello, su satisfacción y motivación son muy importantes para nosotros. Este año, hemos realizado encuestas de clima laboral en diferentes filiales en las que han participado el 65% de la plantilla total. Hemos obtenido como resultado un índice de satisfacción promedio del 82%.

Mediante esta encuesta, nuestros empleados han valorado aspectos relacionados con la conciliación familia-trabajo, participación, formación, liderazgo, manejo de conflictos, supervisión y protección frente al acoso, entre otros. Los aspectos con menor puntuación han sido la compensación económica y el aprendizaje y los mejor considerados, los referidos a la planificación estratégica y a la salud y el bienestar.

Por otro lado, hemos realizado evaluaciones del desempeño para el 80% de la plantilla, con el objetivo de promocionar y retener el talento. Si bien se han llevado a cabo en todos los niveles jerárquicos, el 89% han ido dirigidas al personal técnico, administrativo y sanitario medio. En total, el 69% de las evaluaciones han sido realizadas sobre mujeres. Según nuestra política salarial, los resultados son tomados en cuenta para los procesos de incremento de la remuneración en base al desempeño y para la retención del talento.

Las jornadas de trabajo son de 8 horas. La organización del tiempo de trabajo responde a las necesidades de la actividad y de



NORMAS LABORALES

conformidad con la normativa laboral vigente en cada país..

En 2019, han sido 297 los empleados con derecho a permiso parental, de ellos, 97 fueron hombres y 200 mujeres. Menos 1 hombre, todos se acogieron a ese derecho. Tras los permisos parentales, la tasa de regreso al trabajo ha sido del 100% en los hombres y del 86% en las mujeres.

Sabemos que queda mucho camino por recorrer para equilibrar el reparto del trabajo no remunerado vinculado a la familia y el hogar. Por ello, en Eurofinsa nos interesamos por facilitar el reparto de la vida laboral y personal a todos nuestros empleados, tanto hombres como mujeres, incorporando progresivamente medidas de conciliación y de apoyo a las familias. Éstas no se dan por igual en todos los países donde estamos presentes, por ello destacamos las de mayor incidencia: flexibilidad horaria y de cambio de turnos entre compañeros, horas extra opcionales y compensables por días libres, adaptación de las vacaciones al calendario escolar, permisos para consulta médica de hijos, permisos para actos escolares y la posibilidad de usar días sueltos de vacaciones para unir a festivos y alargar los descansos de fin de semana.

Gracias a que disponemos de los recursos tecnológicos necesarios, durante 2019 hemos iniciado también algunas primeras experiencias de teletrabajo para evaluar el resultado y la proyección que pueda tener dentro de la empresa.

RELACIONES SOCIALES

Durante el año 2019 hemos puesto en marcha la Intranet que se ha convertido en el principal canal de diálogo con los empleados. A través de ella, la empresa emite comunicados informativos, encuestas de participación o acciones de sensibilización que siempre terminan con un espacio que permite a los trabajadores expresar opiniones y hacer consultas.

El trato entre la alta gerencia y los empleados es muy cercano y directo en todas nuestras filiales. No obstante, la intranet tiene habilitado también un canal de sugerencias para que los empleados puedan tomar la iniciativa de contactar con la empresa.

En el caso de Perú, donde tenemos un gran número de empleados, hemos implementado el Programa Conociéndonos desde 2017, que organiza desayunos quincenales entre miembros del directorio y jefes de las diferentes áreas asistenciales y no asistenciales de nuestras concesiones sanitarias. Durante estos encuentros, se recaban opiniones y sugerencias de los empleados que son evaluadas y consideradas para el plan de mejora continua de la empresa.

En Eurofinsa facilitamos la comunicación individual entre cada empleado y la organización y respetamos el libre ejercicio de



NORMAS LABORALES

la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva, siguiendo las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. En España, el 100% de los empleados está cubierto por convenio colectivo. En el caso de Panamá, esta representación abarca un 5% de los trabajadores y en Perú, un 4%.

El número de semanas de aviso a los empleados antes de la aplicación de cambios operacionales significativos es de dos semanas en promedio. En las filiales de Centroamérica y América del Sur que suponen el 92% de los empleados, existen comités formales trabajador-empresa, donde los trabajadores están representados.

En estos países y a nivel local, los acuerdos formales cubren principalmente asuntos relacionados con la seguridad y salud, en especial los relativos a equipos de protección personal, actividad de los comités de Seguridad y Salud conjuntos entre dirección y empleados, y capacitación y participación de los trabajadores en la investigación de incidentes y accidentes laborales. Asimismo, el canal de denuncias está a disposición tanto de nuestros trabajadores como de sus representantes.



03 NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

INNOVACIÓN CON
IMPACTO AMBIENTAL I+D+I

CERTIFICACIONES

GESTIÓN
AMBIENTAL

45

46

48



MEDIO AMBIENTE

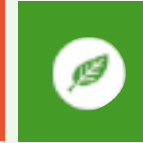
03 NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

En Eurofinsa contamos con una Política de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Energía que complementa un desarrollo de la actividad que se asienta sobre nuestro Sistema Integrado de Gestión (ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001) al que se añade también la ISO 50001 de Gestión de la Energía.

Durante el año 2019, no hemos realizado provisiones, no hemos constituido garantía financiera en materia ambiental, no hemos recibido multas ni sanciones, y carecemos de litigios en curso relacionados con impactos negativos sobre el medioambiente.



INNOVACIÓN CON IMPACTO AMBIENTAL I+D+I



MEDIO AMBIENTE

El Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades nos notificó el 21 de mayo de 2019 dos resoluciones definitivas de Informe Motivado, relacionados con la sostenibilidad de los siguientes proyectos:

PROCESO CONSTRUCTIVO PARA EVITAR EFECTOS DE SOCAVACION EN ENTORNOS SINGULARES COSTA RICA

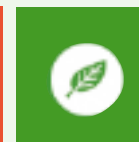
Solución conjunta de reconstrucción y prolongación de un dique mediante dolos y cubos, para evitar la socavación en el pie y reforzar un rompeolas con alto riesgo de fallo, situado en una zona que presenta unas condiciones marítimas extremas, de modo que se garantice la seguridad y operatividad del mismo.

DISEÑO ARQUITECTONICO DE EDIFICIOS SOSTENIBLES Y CON ALTO COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL PANAMÁ

Diseño único de arquitectura sostenible adaptada a condiciones de humedad extrema, que permite una reducción de los impactos medioambientales y consumo energético, a través de una combinación eficiente y eficaz de diferentes métodos de ventilación, modulación y climatización.



CERTIFICACIONES



MEDIO AMBIENTE

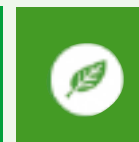
Durante 2019 hemos realizado la auditoría de renovación de los Sistemas de Gestión de la calidad, medioambiente, gestión de la energía y seguridad y salud en el trabajo, certificada por AENOR. Se confirma la implantación de un Sistema de Gestión

Integrado respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015, UNE-ISO 50001:2011 y OHSAS 18001:2007.

EMPRESA	NORMAS CERTIFICADAS	EMPRESA CERTIFICADORA OFICIAL	ORGANISMO ACREDITACIÓN NACIONAL	ALCANCE PAÍS	ALCANCE ACTIVIDAD	EMISIÓN	EXPIRACIÓN
EUROFINSA S.A.	ISO 9001:2015	AENOR	ENAC / IQNET	ESPAÑA	La construcción de los siguientes tipos de obra de: Movimientos de tierras y perforaciones; puentes, viaductos y grandes estructuras; edificaciones; hidráulicas; viales y pistas; transporte de productos petrolíferos y gaseosos; estaciones de tratamiento de aguas; instalaciones eléctricas y mecánicas; sondeos, inyecciones y pilotajes, pinturas y metalizaciones, jardinería.	28.05.2019	28.05.2022
	ISO 14001:2015						
	OHSAS 18001:2007						12.03.2021
	ISO 50001:2011					29.05.2018	19.05.2021
CONSORCIO TRANSVIA	ISO 9001:2015	TUV NORD	DAKKS	Ecuador	Procesos de diseño, desarrollo y manufactura de sistemas electrónicos y software. Cobro de viajes, conteo, monitoreo rutas, recaudación, reportes cliente y mantenimiento equipos.	01.08.2019	30.01.2020
IBT GROUP, LLC	ISO 9001:2015	QMS	ASCB	EE.UU	Adquisición de bienes y servicios	16.12.2016	16.12.2020
IBT, LLC	ISO 9001:2015	QMS	ASCB	EE.UU	Adquisición de bienes y servicios	27.01.2017	16.12.2020

EMPRESA	NORMAS CERTIFICADAS	EMPRESA CERTIFICADORA OFICIAL	ORGANISMO ACREDITACIÓN NACIONAL	ALCANCE PAÍS	ALCANCE ACTIVIDAD	EMISIÓN	EXPIRACIÓN
EUROFINSA S.A, Sucursal del Perú	OHSAS 18001:2007	ICDQ	ENAC	PERÚ	Ejecución de proyectos de obras de edificación, viales o de infraestructura vial, puertos, de saneamiento, electromecánicas, telecomunicaciones, represas e irrigaciones, energéticas, suministro de energía, hospitalarias llave en mano, edificaciones llave en mano, obras civiles y obras en general.	03.08.2018	11.03.2021
	ISO 9001:2015						03.08.2021
	ISO 14001:2015						
IBT LLC, Sucursal del Perú	ISO 9001:2015	ICDQ	ENAC	PERÚ	Operación de Centrales de Esterilización y de Unidades de Hemodiálisis en establecimientos de salud. Operación Cadena Suministro (Compras, Logística, Farmacia) y distribución a puntos de consumo en establecimientos de salud.	05.01.2018	05.01.2021
	ISO 14001:2007						
	OHSAS 18001:2007						04.01.2021
"IBT HEALTH S.A.C."	ISO 9001:2015	AENOR	ENAC	PERÚ	Operación unidades hospitalarias: administración, gestión unidades hemodiálisis, servicios de aseo, mantenimiento preventivo y correctivo de equipos, transporte muestras laboratorio, gestión servicios de ambulancias, seguridad y vigilancia y alimentación pacientes, despacho y gestión inventario insumos específicos.	22.07.2017	22.07.2020
IBT MEDICAL OUTSOURCING SERVICES	ISO 9001:2015	IGC	ENAC	PANAMÁ	Operación unidades hospitalarias: administración, gestión unidades hemodiálisis, servicios de aseo, mantenimiento preventivo y correctivo de equipos, transporte muestras laboratorio, gestión servicios de ambulancias, seguridad y vigilancia y alimentación pacientes, despacho y gestión inventario insumos específicos.	07.09.2018	06.09.2021

GESTIÓN AMBIENTAL



MEDIO AMBIENTE

Desde la concepción de los proyectos, en Eurofinsa consideramos el uso racional de los recursos, la reducción de residuos, vertidos y emisiones, la eficiencia energética y la preservación de la biodiversidad, de las fuentes naturales del agua y de la calidad del suelo y el aire.

Somos conscientes de que la sostenibilidad de las sociedades está directamente vinculada al uso de los recursos naturales presentes, el respeto a los sistemas naturales y las formas de vida relacionadas con los ecosistemas y las comunidades que viven de los recursos que de ellos se derivan.

Nuestros expedientes técnicos aseguran la provisión de los recursos económicos, técnicos y materiales necesarios para la implementación de los correspondientes planes de gestión ambiental. Además, promovemos entre nuestros empleados, las mejores prácticas y formación que garantice la consecución de una correcta implementación de dichos expedientes.

Entre las medidas adoptadas en 2019 para adaptarnos a las consecuencias del cambio climático, destacamos la identificación por primera vez de la huella de carbono en nuestros proyectos en Perú, país cuya población es una de las más afectadas por el cambio climático. Esta medición,

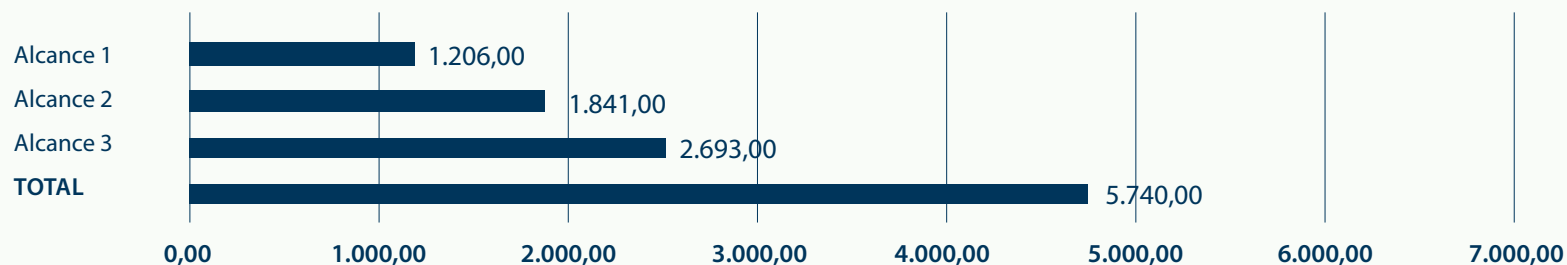


nos permitirá en 2020 comenzar a establecer medidas de prevención de las emisiones de gases de efecto invernadero, así como metas de reducción a medio y largo plazo principalmente en las concesiones sanitarias, que son las que mayor impacto ambiental generan.



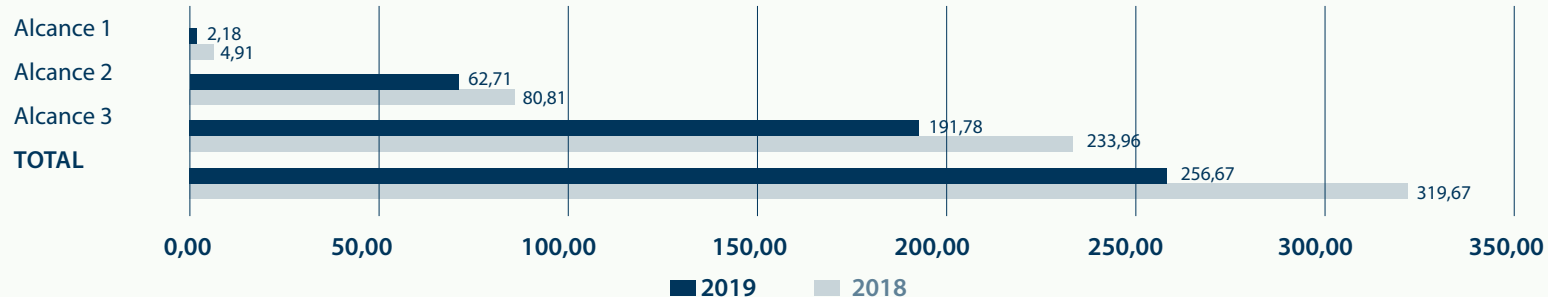
MEDIO AMBIENTE

EMISIONES PERÚ* (t CO₂ eq)



*Datos referidos a oficina, construcción del Hospital de Pacasmayo y gestión sanitaria de dos Complejos Hospitalarios en Lima.

EMISIONES OFICINA MADRID* (t CO₂ eq)





MEDIO AMBIENTE

En nuestra sede de España, hemos continuado reduciendo nuestras emisiones gracias a medidas como la sustitución de los vehículos propiedad de la empresa por otros híbrido-gasolina más eficientes, la modificación del acuerdo con el proveedor de vehículos de alquiler para mejorar la ratio de consumo de combustible y las campañas de concienciación al personal sobre buenas prácticas en oficina.

Con el fin de continuar la tendencia de reducción de emisiones, nos hemos propuesto poner el foco en los consumos innecesarios, el mantenimiento de los equipos y el descenso en los desplazamientos del personal.

A continuación, presentamos los indicadores de consumo con alcance a los proyectos de Perú, Panamá y España, incluyendo construcción y concesiones sanitarias, expresados en Gigajulios:

CONSUMO ENERGÉTICO (GJ)		AGUA (M³)
Energía activa	39.537	115.030,00
Gasolina	30	
Diésel	13.197	
GLP	324	

El 36% de la electricidad consumida en nuestra sede central en Madrid procede de fuentes renovables. Por su parte, el total de agua consumida tiene origen en un 96% de suministro municipal y en un 2% de aguas superficiales. No captamos agua de zonas con estrés hídrico.

Entre las medidas de eficiencia energética adoptadas en 2019 se encuentran la disminución de impresiones en papel, a través de un sistema previo de identificación, que ya son utilizadas por el 88% de nuestros empleados. Adicionalmente, hemos eliminado equipos y/o luminarias innecesarias, y en algunos casos hemos sustituido los equipos averiados por otros más eficientes.

Continuamos además con la campaña Oficina Amigable que en 2019 incluyó sensibilización para el 85% de los empleados sobre el uso eficiente de la electricidad y el agua, así como reciclaje y correcta segregación de residuos.

Seguidamente, facilitamos la trazabilidad de materias primas con alcance a la obra de los Hangares en España. Seguiremos trabajando en recabar esta información.



MEDIO AMBIENTE

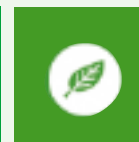
PUESTA EN OBRA HORMIGÓN HANGARES

TIPO	CANTIDAD
HA-25/B/20/IIa	1131 m3
H-15/B/20	21 m3
HA-25/B/12/IIa	109 m3
HA-30/F/20/IIa	2015,50 m3

TOTAL FERRALLA HANGARES

TIPO	CANTIDAD
Alambre de atar	64 kg
Ferralla armada	41.665,85 kg
Ferralla elaborada	102.104,06 kg
Mallazo	20.301,6 m2

Gestionamos nuestros residuos a través de Planes de Manejo de Residuos Sólidos que incluyen procedimientos de manejo y planes de contingencia, en aplicación del principio de precaución. Además, establecemos las responsabilidades y el control en todas las etapas desde la generación de los residuos hasta la disposición final que se lleva a cabo a través de gestores autorizados.



MEDIO AMBIENTE

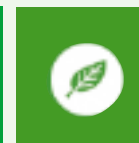
RESIDUOS (Kg)				
PORTIPO		POR MÉTODO DE ELIMINACIÓN		
Biocontaminados	616.007	PELIGROSOS	655.257	Incineración
Especiales	14.063		0	Inyección en pozo
Punzo	25.316		129	Recuperación
Comunes	512.428	NO PELIGROSOS	64.074	Reciclaje
			447.194	Depósito controlado
Comunes(m ³)	2.801	NO PELIGROSOS	2.801	Recuperación

* En 2018 reportamos los datos de los Complejos Hospitalarios en Perú. Este año hemos ampliado el alcance, agregando los datos de las oficinas de España y Perú y las obras de España por lo que no se puede establecer una valoración comparativa.

El servicio de cocina en todas nuestras concesiones sanitarias está externalizado, lo que nos ha dificultado tomar acciones destinadas a combatir el desperdicio de alimentos. Sin embargo, estamos evaluando fórmulas de colaboración con nuestros contratistas para avanzar en la gestión ambiental de las actividades que también forman parte de nuestra cadena de valor.

Añadir que, a lo largo del año, no hemos ocasionado ningún derrame significativo.

Finalmente, en Perú y España hemos reciclado un total de 64.074 Kg entre papel, cartón, plástico y otros que incluye: metales, tecnopor, residuos electrónicos y vidrio. Todos ellos han sido retirados por empresas u organizaciones acreditadas.



MEDIO AMBIENTE

RECICLAJE (Kg)

Cartón	42.609
Plástico	6.404
Otros	15.061

En el caso de Perú, como cada año, los materiales de reciclaje han sido retirados por la ONG Ciudad Saludable en el marco de un Convenio de Cooperación Institucional que busca contribuir a la formalización de la labor de los recicladores quienes recogen nuestros residuos para su posterior venta. Por su parte, Ciudad Saludable convierte su actividad informal en un empleo formal y les ofrece un salario digno con los correspondientes beneficios sociales, además de formación continua para mejorar la protección de su salud en el manejo de residuos.

Según datos de Ciudad Saludable, los materiales para reciclar que les hemos donado este año, han evitado la tala innecesaria de 722 árboles, han supuesto un ahorro de 335,70 m³ de espacio en vertedero y de 185,65 toneladas métricas de CO₂. Además, su venta ha generado una ganancia de 4.236,46€ para los recicladores encargados de su recogida.

En materia de prevención de riesgos ambientales, nuestros Planes de Vigilancia Ambiental, contemplan medidas para prevenir la afección al sistema hídrico, a la flora y la fauna, al suelo, al paisaje y por causas del ruido y de los residuos, entre otros.

En 2019 ninguno de nuestros proyectos se ha ubicado en un área protegida. En los Estudios de Impacto Ambiental que se realizan previos a cada proyecto, no hemos identificado tampoco ningún área protegida o de alta biodiversidad en el área de influencia de los mismos. No obstante, dichos estudios contemplan la mitigación de cualquier potencial impacto negativo para el entorno natural y las especies que lo habitan.

Por noveno año consecutivo, continuamos trabajando en el proyecto de restauración del bosque de Constanza en República Dominicana que, con más de 50.000 árboles y plantas sembradas contribuye a la conservación de la biodiversidad y la mitigación de los efectos del cambio climático en la zona.

A nivel de sensibilización, en la sede central de Eurofinsa, hemos llevado a cabo un concurso fotográfico de promoción del medioambiente entre los trabajadores, a través de imágenes inéditas que fueran reflejo del respeto por los seres vivos y la conservación de sus hábitats.



04 NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

PROVEEDORES

CONSUMIDORES

56

57



04 NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En Eurofinsa, fomentamos el empleo local (98% de la plantilla total) pues consideramos importante contribuir al desarrollo de los mercados donde operamos. Por otro lado, un servicio de calidad pasa por la integración de las personas que entienden la cultura local y nos ayudan a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde la diversidad cultural es un activo. Así mismo, contratamos proveedores locales y apoyamos a las comunidades con diferentes proyectos sociales contribuyendo al desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de las personas que viven en nuestro entorno.

En ninguna de nuestras operaciones hemos causado impactos negativos significativos, reales o potenciales sobre las comunidades locales del entorno de nuestros proyectos.

Mantenemos relaciones cercanas y fluidas con los principales grupos de interés y los canales de comunicación siempre abiertos con la finalidad de conocer sus inquietudes, expectativas y necesidades.

Nuestros grupos de interés directos son los empleados, clientes, socios de negocio, proveedores, subcontratistas y las comunidades locales. Los grupos de interés indirectos son las entidades públicas, medios

de comunicación, entidades académicas y de salud, asociaciones empresariales, entidades sin ánimo de lucro y asociaciones civiles.

Actualmente mantenemos los siguientes canales de comunicación con ellos: nuestra página web, la intranet para empleados, el boletín IBT Informa para los proveedores, el Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas y las comunicaciones en redes sociales como LinkedIn, Twitter o Facebook, que nos permiten estar en permanente contacto con nuestros empleados, proveedores, usuarios y la sociedad civil.

Nuestra acción social en 2019 se ha enfocado en dos líneas de trabajo: los proyectos propios realizados en alianza con instituciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro y aquellos ejecutados exclusivamente por instituciones del tercer sector a los que hemos realizado una contribución económica o en bienes.

Los proyectos propios, ya mencionados con anterioridad, han tenido como objetivo la inserción laboral de personas con discapacidad y de mujeres víctimas de violencia. Los proyectos gestionados por organizaciones sociales recibieron de nuestra parte un aporte de casi 135.000€ en 7 países en los que tenemos presencia; atendiendo, entre otros, problemas sociales relacionados con discapacidad, infancia, equidad y acceso a agua y saneamiento:

ESPAÑA	FUNDACIÓN ADECCO	Discapacidad
	FUNDACIÓN TAMBIÉN	Discapacidad – Promoción del deporte
PERÚ	HOGARES INFANTILES NUEVO FUTURO	Menores en acogida – Apoyo al mantenimiento de los hogares
	FUNDADES	Discapacidad – Formación y accesibilidad
PANAMÁ	FUNDACIÓN PANAMÁ ESPAÑA	Población en general - Desarrollo Cultural
	ASPRENIJU	Menores en riesgo exclusión – Promoción del deporte
ECUADOR	FUNDACIÓN TELETÓN	Menores enfermos – Mejora de la calidad de vida
EL SALVADOR	CESAL	Población en general - Participación ciudadana e Igualdad de género
GHANA	UNIVERSAL WONDERFUL STREET ACADEMY	Menores y comunidad local - Suministro de agua a la escuela y población de Jamestown
SRI LANKA	Hospital de Anamaduwa	Población en general - Saneamiento
	Iglesia de Anamaduwa	Comunidad local - Apoyo tras los atentados

En el ámbito de la gestión hospitalaria en Perú promovemos la participación del voluntariado, cuya actividad se organiza a través del Manual de Gestión del Voluntariado, y que cuenta actualmente con un equipo de 72 personas que de manera desinteresada dedican su tiempo a acompañar a los pacientes. Su labor contribuye de manera especial a humanizar el trato al paciente, asistir a los más vulnerables y mejorar la calidad asistencial en las concesiones sanitarias de las que somos responsables.



PROVEEDORES

En Eurofinsa contamos con Procedimientos para la Gestión de Compras y para la homologación y evaluación de proveedores a nivel local, pues la gestión de proveedores y compras de menor cuantía está descentralizada. Este sistema proporciona cierta autonomía que facilita una mayor eficiencia en la dotación de equipamiento, productos y servicios, lo cual deriva en una mejor calidad en el servicio a nuestros clientes, usuarios y pacientes.

Para grandes compras, las filiales utilizan nuestra plataforma digital de gestión de compras Partners Suppliers & Contractors. Mediante este sistema, se gestiona la base de proveedores ofertantes, el proceso de solicitud y recepción de ofertas y la adjudicación y registro de contrato. Esta transformación digital de la gestión de nuestras compras y subcontrataciones supone una mejora en términos de concurrencia, competencia, objetividad y transparencia que exigimos a nuestros proveedores y contratistas. Asimismo, entre la información solicitada figuran cuestiones relativas a calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo, así como el compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estos criterios son considerados un valor añadido pues forman parte fundamental de los negocios sostenibles.

En España, las adjudicaciones se gestionan conjuntamente entre los departamentos de producción y compras, que realizan la evaluación inicial de los proveedores en base al Sistema de Gestión y sobre criterios propios del proyecto y otros relativos a calidad, medioambiente, seguridad y energía.



A su vez, el departamento de prevención elabora el Plan de Seguridad y Salud de la obra al cual se adhieren los subcontratistas y proveedores a través de la firma del acta de adhesión por el que se comprometen a actuar de acuerdo con las medidas preventivas planteadas por Eurofinsa y a transmitir esa información entre todos sus trabajadores. De la misma forma, a la finalización del contrato, se evalúa su desempeño y el cumplimiento de los criterios exigidos.

Todos nuestros proveedores y asociados comerciales están obligados a la aceptación de nuestro Código de Conducta. En el caso de Estados Unidos y Panamá, también hacemos uso de un cuestionario Due Diligence en el que específicamente se exige al proveedor una declaración de que ni ellos ni ninguno de sus asociados han estado o están, directa o indirectamente, relacionados con vulneraciones de derechos humanos tales como el trabajo forzado, trabajo infantil o tráfico de personas.



CONSUMIDORES

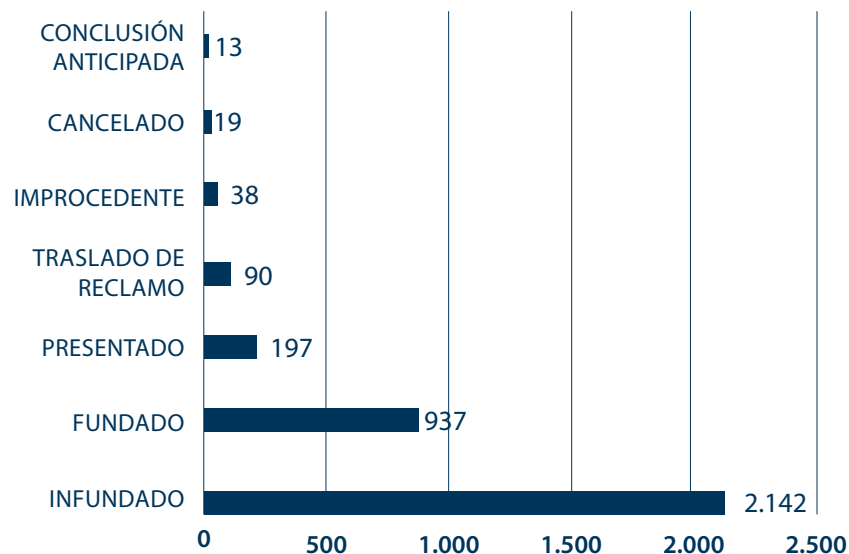
En cinco de nuestras principales filiales disponemos de procedimiento de atención a reclamaciones ajustado a ISO 9001, lo que supone más del 60% de nuestra cifra total de negocio. De las reclamaciones recibidas en 2019, el 99,8% corresponde a los Complejos Hospitalarios que gestionamos en Perú y en los que atendemos a más de 500.000 pacientes.

La salud y seguridad de nuestros consumidores, en este caso, usuarios de nuestros servicios de salud, es una prioridad para nosotros, lo que nos motiva a ir más allá del cumplimiento de la normativa local vigente. Durante más de dos años, en nuestros Complejos Hospitalarios de Perú y en base al compromiso con nuestros pacientes y sus familias, hemos trabajado para implementar un modelo de gestión de procesos orientado a los más altos estándares en seguridad del paciente y calidad de la atención sanitaria. Este esfuerzo de todo el equipo humano de nuestras concesiones sanitarias en Perú nos ha permitido obtener la **acreditación Joint Commission International** tanto para nuestros dos policlínicos como para la unidad de atención domiciliaria. Actualmente, seguimos trabajando para lograr también la acreditación de nuestros dos hospitales.

En ese modelo de atención centrado en el usuario velamos por la defensa de sus derechos. Para ello contamos con un procedimiento integral de atención de reclamaciones, consultas y sugerencias que son gestionadas a través de la atención directa en ventanilla y el uso de la Plataforma Digital de Atención al Usuario.

El procedimiento es auditado por una institución supervisora externa y entes reguladores que determinan si las reclamaciones son

infundadas o fundadas, en cuyo caso se procede con la consiguiente auditoría. En 2019 se recibieron 3.436 reclamaciones que fueron resueltas en los plazos estipulados para ello.



Infundado: No se acreditan los hechos objeto de la reclamación. Fundado: Se han probado los hechos alegados. Presentado: Ampliación de 8 a 30 días hábiles para resolver. Traslado: el Hospital carece de competencias para atención de esas reclamaciones. Improcedente: no se acredita la legitimidad para obrar, no existe conexión lógica entre los hechos expuestos y la reclamación o se carece de competencia y no aplica traslado. Cancelado: Por errores de registro. Conclusión anticipada: Desistimiento del usuario o acuerdo de trato directo, ambos por escrito.

ALCANCE

El presente informe, elaborado con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative y verificado por un tercero independiente, refleja los principales hechos relacionados con el desempeño económico, social y ambiental vinculado a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y nuestra política de Responsabilidad Social durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 en los países en los que operamos.

Estamos comprometidos en poder realizar en un futuro un estudio específico de materialidad para identificar a nivel consolidado los aspectos relevantes de la actividad de Eurofinsa en las cuestiones objeto de este informe.

El alcance se extiende a todas las filiales, sucursales y establecimientos permanentes gestionados y controlados por Eurofinsa, independientemente del porcentaje de participación en cada sociedad.

En años anteriores nuestro reporte comprendía el período del 01 de septiembre al 31 de agosto del año en curso; es nuestro deseo que, a partir del presente informe y en adelante, coincidan con el año natural por ello, y para no dejar ningún período sin reportar, incluimos un anexo con acciones específicas correspondiente al período 01 de septiembre a 31 de diciembre de 2018.

ANEXO REPORTE ÚLTIMO CUATRIMESTRE 2018

NUESTRA ORGANIZACIÓN

Como información relevante durante este período, la finalización y entrega de cuatro proyectos:

- Bolivia - Asfaltado de la carretera Entre Ríos- Palos Blancos.
- Costa Rica - Diseño y construcción de la Carretera La Abundancia-Florencia y Radial a Ciudad Quesada, Carretera San Carlos, Ruta Nacional N° 35.
- Nicaragua - Sistema de Recolección para Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Alcantarillado Sanitario de la Ciudad de Masaya.
- España – Remodelación del Hospital Nuestra Señora del Rosario en Madrid.

A finales de año, el American Concrete Institute (ACI), nos concedió el **segundo premio internacional a la excelencia** en la categoría de Construcción a Baja Altura, por nuestro proyecto de construcción del Club Náutico South Marina en la Bahía de Doha – Qatar.

Se trata de uno de los mayores reconocimientos a proyectos de hormigón que destacan por su diseño, creatividad y tecnología. Entre las características resaltadas por el Instituto Americano, se destaca el uso de losas post tensadas de 15 metros que proporcionan un espacio abierto en el interior y su voladizo de 5 metros que ofrece unas espectaculares vistas panorámicas desde sus amplias terrazas. Se trata de un innovador diseño inspirado en el dinamismo de los movimientos de la vela, asociados a la experiencia de la navegación, con su característico tejado curvo que se eleva sobre el paseo del puerto.



DERECHOS HUMANOS

Durante el último cuatrimestre del año, se impartieron 290h de formación en Responsabilidad Social que incluye tanto sensibilización en derechos humanos como en materia de comportamiento y ética.

En un claro compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres, a finales de año, firmamos la Declaración de Lima y sus 10 compromisos por la igualdad e iniciamos conversaciones con el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú para la puesta en marcha de un proyecto de inserción laboral y apoyo psicosocial para mujeres víctimas de violencia de género.

Además, hemos realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro por valor superior a 68.000€ para apoyar proyectos en diferentes áreas:

SANIDAD

- 1.500 uniformes sanitarios a la Sociedad de Beneficencia de Lima para sus centros residenciales (Perú).
- Equipos y suministros médicos al hospital St Francis Xavier de Ghana.
- Apoyo económico a Infanta Malaria Prevention Foundation de Ghana.

IGUALDAD DE GÉNERO

- Donación a la ONG CESAL para apoyo en un proyecto de participación ciudadana e igualdad de género en El Salvador.

INFANCIA

- Donación económica a la Fundación Teletón por la vida para apoyar la calidad de vida de menores enfermos en Ecuador.
- Donación económica a los Hogares Infantiles Nuevo Futuro de Perú.
- Suministro de agua a la escuela y población de Jamestown en Accra (Ghana)

DISCAPACIDAD

- Apoyo económico a la Fundación También que promueve el deporte entre personas con discapacidad en España.
- Donación económica a la Fundación Adecco para su labor social en España.
- Apoyo económico a FUNDADES para formación e inserción laboral de personas con discapacidad en Perú.



MEDIO AMBIENTE

Ninguna información relevante en esta materia. Hay que destacar que no nos han impuesto ninguna multa, sanción ni recibido denuncia alguna relacionada con el medioambiente.



NORMAS LABORALES

Se elaboran los procedimientos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, atención, protección y prevención del acoso laboral y prevención, atención, investigación y reporte de agresiones de terceros contra los trabajadores.

Continuamos avanzando con nuestro proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad con dos nuevas incorporaciones en este

período hasta un total de 70 personas con discapacidad trabajando con nosotros.

Durante el mes de noviembre, un grupo de nuestros empleados con discapacidad, tuvieron ocasión de reunirse con SS.MM Los Reyes de España, durante su visita a Lima y darles a conocer nuestro proyecto de inclusión y el impacto positivo que éste ha generado en sus vidas.



ANTICORRUPCIÓN

En este período se realiza y firma la Política de regalos y atenciones y se trabaja en la puesta en marcha del canal de denuncias de la nueva intranet que está en elaboración. Además, se evaluó el conocimiento del código de conducta entre 973 empleados, un 17% de la plantilla promedio del año.

Señalar, también que ninguna de nuestras sociedades ha recibido multas o sanciones ni tiene litigios en curso relacionados con corrupción, soborno o blanqueo de capitales. Tampoco hemos realizado contribuciones a partidos y/o representantes políticos.

INDICADORES GRI

Contenidos	Estándar GRI	Página
INFORMACIÓN GENERAL		
Descripción modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados, objetivos y estrategias, y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 Nombre de la Organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-5 Propiedad y forma jurídica 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización 102-18 Estructura de gobernanza	Eurofinsa S.A. Paseo de la Castellana, 91 - 2º piso. 28046 Madrid Páginas 5 a 19
Descripción de políticas en materia ambiental, social, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y de personal.		Se describen a lo largo del informe
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados.		
Principales riesgos relacionados con cuestiones ambientales, sociales, de respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y relativas al personal.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 9
Indicadores clave de resultados no financieros respecto a la actividad empresarial, que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	101.3 Fundamentos. Redacción de declaraciones relacionadas con el uso de los Estándares GRI	Página 58

Contenidos	Estándar GRI	Página
PERSONAL		
EMPLEO		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Página 30 y 31
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Página 12
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Página 12 y 34 a 36
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Página 30 y 31
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		Página 32
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional		Página 33
Brecha salarial. Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		Página 33
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, desagregada por sexo		Página 12
Política de desconexión laboral		Página 29
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Página 23 y 35

Contenidos	Estándar GRI	Página
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Organización del tiempo de trabajo	404-3 Total empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Página 41
Número de horas de absentismo		Página 40
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	Página 41
SALUD Y SEGURIDAD		
	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Página 39
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre SST	Página 42
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-5 Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.	Página 37
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Página 39
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Página 39
RELACIONES SOCIALES		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	Página 42
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Página 42

Contenidos	Estándar GRI	Página
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Página 42
FORMACIÓN		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 38
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Página 37
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Página 23 y 35
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	Página 34 y 35
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Página 34 y 35
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 23 y 29
DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Página 22 y 56

Contenidos	Estándar GRI	Página
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Página 24
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativos de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Página 22, 24 y 29
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Página 20 y 21
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 20
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Página 55
MEDIOAMBIENTE		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad		Página 48

Contenidos	Estándar GRI	Página
Procedimientos de certificación ambiental		Página 46 y 47
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Página 52
Aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	Página 50
Provisiones y garantías para riesgos ambientales		Página 44
CONTAMINACIÓN		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; Contaminación atmosférica incluido el ruido y la contaminación lumínica		Página 48, 50 y 52
ECONOMÍA CIRCULAR		
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Página 51 y 52
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 303-5 Consumo de agua	Página 50
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Información no disponible
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 50

Contenidos	Estándar GRI	Página
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	Página 50
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 50
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa.	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Página 49
CAMBIO CLIMÁTICO		
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Página 48
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Página 48
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Página 52
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Página 52
SOCIEDAD		
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		Página 54

Contenidos	Estándar GRI	Página
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	Página 54
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		Página 54
Las acciones de asociación o patrocinio		Página 55
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		Página 56
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Página 56
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Página 56
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		Página 57
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		Página 57
ALCANCE		
	102-50 Período objeto del informe	Página 58

NOS IMPORTA SU OPINIÓN

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

Eurofinsa S.A

Pº de la Castellana 91, 2º piso

28046 Madrid

Email: codigodeconducta@eurofinsa.es



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.



Eurofinsa S.A.
Paso de la Castellana, 91 – 2º piso
28046 Madrid - España
www.eurofinsa.com