

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2019**

**INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2019 adjunto de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES y descrito en el apartado "Introducción", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



31 de marzo de 2020

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

ANEXO

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Introducción	2
1. Modelo de negocio	4
1.1 Entorno y mercados	5
1.2 Otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de los negocios	6
1.3 Descripción del modelo de negocio	6
1.4 Organización y estructura	7
1.5 Objetivos y estrategias del grupo	8
2. Gestión de aspectos no financieros	10
2.1 Políticas del grupo respecto de cuestiones medioambientales y sociales, de respeto de los derechos humanos y de lucha contra la corrupción, así como relativas al personal	10
2.2 Descripción del modelo de gestión de riesgos y principales riesgos identificados	11
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	15
4. Información sobre cuestiones ambientales	25
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos	29
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	32
7. Información sobre la Sociedad	38
8. Anexo I: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.	47

INTRODUCCIÓN

El presente “Estado de Información No Financiera” (EINF) consolidado se elaboró por primera vez en el ejercicio 2018 por la Dirección del Grupo Inveravante en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados que modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), así como la ISO 26000.

En este ejercicio, al ser el segundo ejercicio en que el grupo elabora este estado de información no financiera consolidado, se incluye información comparativa con el ejercicio 2018.

En este contexto, a través del estado de información no financiera consolidado, el Grupo Inveravante tiene como objetivo informar sobre cuestiones relativas al personal, al medioambiente, a los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno y otras cuestiones relevantes para el grupo en el desarrollo de sus actividades.

En la elaboración de este informe y la selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo tras la publicación de la citada Ley 11/2018, a partir de entrevistas a los empleados, la dirección y los socios de la sociedad dominante del grupo Inveravante, Inveravante Inversiones Universales, S.L. (en adelante Inveravante). Este análisis se ha llevado a cabo considerando los siguientes factores:

- Intereses y expectativas de los grupos de interés que han invertido en la organización;
- Intereses económicos, sociales y/o ambientales planteados por los grupos de interés, como por ejemplo trabajadores no empleados, proveedores, comunidades locales, grupos vulnerables o la sociedad civil;
- Temas fundamentales y retos futuros para los sectores en que opera el grupo;
- Las legislaciones, normativas, acuerdos internacionales y/o acuerdos voluntarios de importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés;
- Los valores fundamentales, políticas, estrategias, sistemas de gestión operacional, objetivos y propósitos de la organización;
- Las competencias esenciales de la organización y la forma en la que puede contribuir al desarrollo sostenible;
- Las consecuencias para la organización relacionadas con su impacto en la economía, el medio ambiente y/o la sociedad;
- Los temas materiales han sido priorizados apropiadamente en el informe.

1. MODELO DE NEGOCIO

Inveravante es una corporación de ámbito privado y familiar, fundada en 2007 en la ciudad de A Coruña con una vocación internacional y con una visión estratégica de la economía global.

Desde el inicio, la actividad del Grupo se ha centrado en los dos sectores principales de negocio, el sector Inmobiliario y el sector de Energía:

Sector inmobiliario. Dentro del sector inmobiliario el grupo se centra en dos áreas principales

- a) **Área de Promoción Inmobiliaria**, sector en el que Inveravante cuenta con una relevante trayectoria y conocimiento histórico acumulado, con dos ámbitos de actividad principal.
 1. Gestión de suelo: adquisición de suelo con el fin de realizar todo el proceso de gestión urbanística y jurídica, técnica y medioambiental.
 2. Promoción inmobiliaria de viviendas, centros comerciales, oficinas y hoteles.
- b) **Sector Hotelero y Patrimonial**, como extensión de la propia promoción inmobiliaria pero también con su propio desarrollo orgánico. Inveravante tiene su propia cadena hotelera para gestionar los hoteles de su propiedad en España y cuenta también con hoteles en propiedad gestionados por cadenas internacionales en el extranjero, así como viviendas y otros activos inmobiliarios en renta.

Sector de Energías Renovables: sector en el que a través de su filial Genera Avante, el grupo ha desarrollado y sigue desarrollando proyectos solares, eólicos e hidráulicos en España y en otras partes del mundo.

Además de estas áreas principales, Inveravante tiene presencia en el sector bodeguero y agroalimentario a través de la sociedad filial Avante Selecta, si bien dentro del Grupo tiene una dimensión menos relevante en términos de total activos e ingresos por lo que no se ha considerado material a efectos de este informe.

Desde el punto de vista geográfico el grupo tiene presencia en España, Marruecos, México, Brasil, Panamá, República Dominicana y también, aunque de menor relevancia, en Rumanía.

Al cierre del ejercicio el Grupo contaba con más de 1.000 empleados de los que la mayor parte estaban vinculados con el sector hotelero tanto en España como en Marruecos.

La evolución del grupo Inveravante desde su reciente nacimiento como grupo hace algo más de diez años no podría entenderse si no es desde un triple eje vertebrador en los países en los que opera:

- Compromiso con la creación de empleo.
- Compromiso con la creación de valor añadido a largo plazo mediante la promoción de viviendas, oficinas, centros comerciales y hoteles y la venta y posterior gestión de estos activos.
- Compromiso con el medioambiente a través de la inversión y puesta en marcha de proyectos de generación de energía a partir de fuentes de energía renovables.

Lo anterior, sin olvidar la vocación de maximizar la rentabilidad económica, social y medioambiental de sus inversiones con la que nace Inveravante.

Consecuentemente con lo anterior, Inveravante apuesta por una participación activa en las sociedades en las que invierte con el objetivo de contribuir a su buen gobierno corporativo para maximizar los beneficios, financieros y no financieros aplicando directrices de excelencia ética y de cumplimiento normativo. Esta política tiene como objetivo clave de la actividad inversora la creación de valor a largo plazo para sus socios requiriéndose para ello un alto conocimiento de las inversiones, tanto en el análisis inicial como en el seguimiento continuo que se hace de la empresa en la que se invierte, del sector en el que actúa y de los mercados en los que opera.

1.1 Entorno y mercados

- *Aspectos macro*

La estabilidad regulatoria y financiera de los países y sectores en que el grupo opera, así como una adecuada segmentación del binomio sector-país en que opera el grupo minimiza el impacto ante una adversa evolución macroeconómica al evitar evita una sobreexposición del grupo a un país o sector de actividad concretos. Las actividades más relevantes del grupo por países son las detalladas a continuación:

	Sector Inmobiliario y Patrimonial	Sector de Energías Renovables
España	✓	
Marruecos	✓	
México	✓	
Panamá		✓
Brasil	✓	✓

- *Aspectos financieros*

De las cuentas anuales consolidadas del grupo al 31 de diciembre de 2019 y 2018, se deduce una situación estable patrimonial y financieramente con un endeudamiento que representa un porcentaje inferior al 25% de los activos consolidados del grupo.

La mayor parte de este endeudamiento corresponde a los proyectos de energía renovable que se encuentra estructurada como financiación de proyecto.

- *Aspectos legislativos*

A excepción de los marcos regulatorios aplicables a las sociedades del perímetro cuya actividad consiste en la generación de electricidad a partir de fuentes de energía renovables, no existen otros aspectos legislativos relevantes que puedan afectar a las operaciones ordinarias del grupo e impactar significativamente en las cuestiones descritas en este estado de información no financiera consolidado.

- *Aspectos sectoriales*

Tras el Real Decreto Ley 9/2013 y sus desarrollos posteriores en España donde el grupo ya no dispone de activos de generación de electricidad, la actividad del grupo se encuentra en una fase de estabilidad

regulatoria en los países en que o bien disponen de activos en explotación como Panamá y Brasil o bien disponen de activos en desarrollo como Panamá o República Dominicana.

1.2 Otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de los negocios

Como se ha indicado anteriormente, los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio son los detallados a continuación:

- *Inmobiliario en España, Marruecos, México y Brasil*
 - o Crecimiento económico.
 - o Evolución de los tipos de interés.
 - o Evolución de los tipos de cambio.
 - o Estabilidad política y fiscal.

- *Generación de energía en Panamá, Brasil y República Dominicana.*
 - o Crecimiento económico.
 - o Evolución de los tipos de cambio.
 - o Estabilidad regulatoria.

1.3 Descripción del modelo de negocio

Sector Inmobiliario, distinguiendo entre las dos actividades principales dentro de este sector:

- *Actividad de Promoción Inmobiliaria*

La actividad de promoción inmobiliaria del Grupo Inveravante se centra fundamentalmente en la promoción de vivienda, tanto de primera como de segunda residencia, pero también centros comerciales, oficinas y hoteles, que en ocasiones una vez construidos se pueden incorporar al área hotelera y patrimonial.

Para ello el grupo tiene una cuidada estrategia de adquisición de suelo con criterios estrictos de rentabilidad y selección de localizaciones mediante procedimientos detallados de valoración de las oportunidades de inversión según se trate de suelos finalistas o suelos en desarrollo.

La generación de valor dentro del área inmobiliaria debe provenir tanto del proceso de desarrollo del suelo como del margen de beneficio en la promoción.

Cabe destacar por otro lado la ejecución de proyectos integrales, grandes proyectos que además de viviendas residenciales incorporan centro comercial, unidades hoteleras, oficinas, etc. En este sentido los proyectos desarrollados en Casablanca y Tánger en Marruecos además de viviendas han incorporado oficinas, centros comerciales y hoteles que ha permanecido en el área hotelera del grupo y que están gestionados por grupos de primera línea como son Four Seasons, Hilton y Pestana.

- *Actividad Hotelera y Patrimonial*

La actividad hotelera del grupo se realiza en España mediante la propiedad y gestión directa a través de la cadena Attica 21, que actualmente cuenta con hoteles en las provincias de Madrid, Barcelona, La Coruña y Lugo.

La cadena hotelera Attica21 centra su desarrollo en hoteles de categoría media/alta de 3 y 4 estrellas preferiblemente con una orientación urbana. En la actualidad está desarrollando la construcción de un nuevo hotel en Vigo y tiene previsiones de seguir creciendo en otras ciudades de España ya sea mediante adquisición directa o mediante construcción o rehabilitación.

Por otro lado, el grupo cuenta también con edificios de viviendas en alquiler y otros activos en renta como puede ser el Parque Warner de Madrid, bajo contrato de arrendamiento con el operador Parques Reunidos.

Por último, dentro de esta área en la actualidad se incluyen los hoteles y otros activos en alquiler en Marruecos, mencionados anteriormente.

Energías Renovables:

La estrategia del área de energías renovables ha sido el desarrollo de proyectos de generación eólica, solar e hidráulica tanto en España como en América a través de Genera Avante. En este sentido, además de los proyectos desarrollados en España, Genera Avante ha liderado el desarrollo de proyectos en Canadá, Brasil y Panamá.

Recientemente, y bajo una política de rotación de activos, Genera Avante ha desinvertido de sus inversiones en Canadá, debido a la dificultad de seguir creciendo en aquel país y en España, por los cambios regulatorios que tanto han afectado a la rentabilidad de los proyectos en energías renovables.

1.4 Organización y estructura

Inveravante Inversiones Universales, es una sociedad de responsabilidad limitada constituida conforme a la legislación española cuyo domicilio social se encuentra en La Coruña.

La estructura de gobierno del grupo es la detallada a continuación:

- ❖ Presidencia
 - Vicepresidencias
 - Área Inversiones
 - Área Empresarial
 - Inmobiliaria
 - ◆ Gestión de Suelo
 - ◆ Promoción
 - ◆ Internacional
 - Área Energía
 - Dirección Financiera y de Staff

Un detalle de la organización y estructura societaria del grupo así como de las modificaciones que se han producido durante el ejercicio 2019 en el perímetro consolidable del grupo se recoge en la nota 3 de la memoria consolidada.

En relación a la estructura de capital, el capital de Inveravante Inversiones Universales, S.L. a 31 de diciembre de 2019 asciende a 595.371 miles de euros, representado por 1.000.623 participaciones sociales, acumulables e indivisibles, totalmente suscritas e íntegramente desembolsadas de 595 euros de valor nominal cada una de ellas, numeradas de la 1 a la 1.000.623, ambas inclusive. Todas las participaciones constitutivas del capital social gozan de los mismos derechos, no existiendo restricciones estatutarias a su transferibilidad, ni estando admitidas a cotización.

Por último, a los efectos de este informe de información no financiera consolidado se han introducido criterios de racionalización de forma que a los efectos del presente informe Inveravante se consideran relevantes las operaciones desarrolladas en un total de cinco países.

1.5 Objetivos y estrategias del grupo

El modelo de negocio del grupo Inveravante pretende la maximización del retorno de las inversiones del grupo a sus socios. El grupo Inveravante es consciente, no obstante, de que una maximización sostenible de dicho retorno pasa también por la gestión de aspectos no financieros de sus empresas participadas.

Estos aspectos se dividen en cuatro categorías principales: Ambiental, Social y relativa al personal, de respeto a los derechos humanos, y de lucha contra la corrupción y el soborno, tal y como se definen a continuación:

Ambientales:

- **Cambio Climático:** El cambio climático es un riesgo para la salud, para el medio ambiente y por ende, para la sociedad, lo que hace que sea un factor relevante para la sostenibilidad de una compañía. Los negocios deberán introducir parámetros de innovación para ajustarse a las medidas promovidas por los organismos institucionales y a las demandas de la sociedad, para crear un planeta sostenible.
- **Biodiversidad:** Abarca a la diversidad de especies, plantas, animales, hongos y microorganismos que viven en un espacio determinado, a los ecosistemas de los cuales forman parte estas especies y a los paisajes o regiones en donde se ubican los ecosistemas. Es por ello otro factor relevante por la exposición a litigios legales y daños reputacionales para el grupo.
- **Economía Circular y prevención y gestión de residuos:** Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Dado el progresivo crecimiento económico de los países en que el grupo está presente y considerando el alto grado de consumismo que se viene desarrollando, el máximo aprovechamiento de los alimentos y el tratamiento de los residuos para su reintroducción en la economía son asuntos de vital importancia. Las empresas pueden mejorar su competitividad en la gestión eficiente de residuos incluyendo la economía circular como parte de su estrategia, reduciendo, no solamente la huella ambiental, sino sus costes de producción.

Social y relativas al personal:

- **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo:** Las condiciones en que los empleados del grupo desarrollan sus funciones diarias resultan un parámetro clave por su elevado impacto en la reputación de la marca hotelera del grupo en España y de los activos hoteleros propiedad del grupo en Marruecos a través de la satisfacción del cliente final. Igualmente, relevantes resultan dichas condiciones en el área de inmobiliaria durante el desarrollo de sus promociones en curso.
- **Comunidad Local:** El desarrollo de la actividad del sector energético del grupo tiene impactos ambientales y sociales en las ubicaciones donde se encuentran sus instalaciones de generación. La buena gestión de estos impactos permite a las empresas ganar la confianza de las personas que forman esa comunidad y sus representantes, lo que contribuye a la creación de una relación duradera y estable que beneficiará al negocio y a la propia comunidad.

- Consumidores: Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución. La protección de la salud y seguridad de sus clientes es un objetivo prioritario para el grupo. Los clientes esperan que los productos y servicios cumplan satisfactoriamente con las funciones para las que están diseñados y que no representen un riesgo para su salud y seguridad. Los clientes tienen derecho a que los productos y servicios que consumen no sean peligrosos y a que cuando se vea afectada su salud y seguridad, exista el derecho a solicitar una compensación.

Respeto a los derechos humanos:

- Para Inveravante es fundamental promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto a la diversidad y el desarrollo personal y profesional. Para ello, el grupo dispone de un Código de Conducta donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus empleados en su desempeño diario y, específicamente en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés. El Código de Conducta de Inveravante se fundamenta en:
 - Los Convenios de la OIT.
 - La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas.
 - Los principios Global Compact de las Naciones Unidas.
 - Legislación laboral aplicable.
 - Cualquier otra normativa que resultare de aplicación atendiendo a la actividad propia de Inveravante.

Lucha contra la corrupción y el soborno:

- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales: La integridad está relacionada con la transparencia y la honestidad de un grupo en el que el establecimiento de unos apropiados mecanismos de prevención y lucha contra la corrupción y el soborno tiene un peso muy relevante. Tener en cuenta el cumplimiento normativo, así como la comunicación de la información de forma sincera y transparente es uno de los aspectos más importantes en la gestión de una empresa, no sólo para evitar posibles sanciones, sino también para evitar pérdidas reputacionales. Asimismo, la labor de prevención también es responsabilidad de todos los directivos y empleados de la Entidad, los cuales están obligados al cumplimiento de las políticas y procedimientos de control interno desarrollados en el Manual de prevención.

2. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cuestiones planteadas.

2.1 Políticas del grupo respecto de cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, de respeto a los derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno

Responsabilidades de los órganos de gobierno

Como se indica en el sexto apartado de este informe, el sistema de gobierno corporativo de Inveravante está integrado por sus Estatutos Sociales, sus Órganos de Gobierno y el cuerpo normativo que en forma de política de prevención penal y contra el fraude que dichos Órganos han aprobado en su reunión de 15 de diciembre de 2016 y que dio origen a la constitución de un Comité de Cumplimiento como órgano encargado de la supervisión y el control de los riesgos penales.

La organización y funcionamiento del Consejo de Administración se realiza de acuerdo con las leyes, estatutos sociales y el Código de Conducta de la compañía aprobado por el Consejo de administración en su reunión del 14 de diciembre de 2017, y vela para que el Consejo desempeñe sus funciones de acuerdo con criterios de honestidad, respeto por todos los grupos de interés y observancia de los principios de responsabilidad social.

El Código de Conducta es un documento que resume las diversas políticas y estándares de actuación vigentes en Inveravante, relacionados con el comportamiento tanto de la compañía, como de las personas que la integran y es un elemento clave de las normas de comportamiento responsable que todos los empleados y personal relacionado, directa o indirectamente, con Inveravante deben cumplir. El mismo está diseñado para ayudar a todos a ejercer los comportamientos esperados.

La posición de liderazgo y excelencia de Inveravante es el resultado de combinar un crecimiento sostenible con un fuerte compromiso social. Sin embargo, como es de imaginar, el comportamiento inadecuado de alguno de sus empleados podría dañar potencialmente la imagen y reputación de la compañía. Por tanto, desde Inveravante se pretende prevenir y evitar activamente esta posibilidad mediante el establecimiento de una sólida cultura de cumplimiento impulsada, principalmente, por la Alta Dirección de la Compañía. El Código de Conducta se constituye como un elemento más que refleja la cultura de cumplimiento por la que apuesta Inveravante, impulsando iniciativas que contribuyan a lograr una sociedad más saludable, igualitaria y justa y, en particular, al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en los objetivos relativos a:

- la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el empleo pleno y productivo para todos y;
- lucha contra el cambio climático.

Se trata, en definitiva, de perseguir la suma de todos los valores económicos y sociales que genera una compañía a través de su actividad, en el entorno en el que esta se desarrolla.

Para ello, el grupo Inveravante se está dotando de un conjunto de políticas corporativas que desarrollan los principios reflejados en el sistema de gobierno corporativo y contienen las pautas que rigen la actuación de la compañía y las sociedades de su grupo, y la de sus administradores, directivos y empleados, en el marco de la visión y valores de la Sociedad.

En este sentido, y si bien existen actualmente políticas en las áreas de Recursos Humanos, de Administración y de Sistemas, la Política de prevención penal y contra el fraude es actualmente la política vertebradora de todas ellas.

Por otra parte, Inveravante adquiere determinados compromisos públicos que guían las actuaciones del grupo (ver apartado 8 de este informe):

- Mediante la suscripción de iniciativas de diferente naturaleza relacionadas con la dimensión ambiental y social de su actividad,
- A través de su pertenencia a determinadas organizaciones empresariales o sociales, identificándose con sus objetivos y sus fines.

Estas políticas y compromisos sirven de guía a la compañía y a su equipo humano para gestionar sus actividades y, de forma específica, los temas materiales tratados en este documento.

Las responsabilidades que las funciones corporativas o las unidades de negocio tienen sobre los diferentes aspectos tratados en el presente informe son las siguientes:

- Los aspectos relacionados con cuestiones laborales son responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos;
- Los aspectos relacionados con cuestiones medioambientales son responsabilidad de la Dirección Patrimonial y de la dirección de Energía que reportan directamente a la Dirección del Grupo Empresarial;
- Los aspectos relacionados con el gobierno corporativo y los que afectan al ámbito legal son responsabilidad de la Secretaría del Consejo de Administración;
- Los aspectos relacionados con los aprovisionamientos son responsabilidad de la Dirección de Finanzas si se refieren a suministros de carácter general y de Energía y/o inmobiliario dentro de la Dirección General de Negocios del grupo, si se refieren a inversiones o compras de dichas áreas;
- Los aspectos relacionados con los productos comercializados, la demanda, los clientes y otros temas relacionados son responsabilidad de la Dirección de cada Negocio;

Para el ejercicio de estas responsabilidades, Inveravante establece que las mismas sean asumidas de forma descentralizada por las sociedades cabecera de los negocios en cada país que se ocupan de la gestión efectiva de los mismos, así como de su dirección y control ordinarios.

2.2 Descripción del modelo de gestión de riesgos y principales riesgos identificados

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de fijar la política general de control y gestión de riesgos, identificando los principales riesgos de la Sociedad y de las demás sociedades del grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad y organizando los sistemas de control interno y de información adecuados, así como llevar a cabo el seguimiento periódico de dichos sistemas.

La política general de control y gestión de riesgos se asienta sobre las siguientes bases:

1. Objeto

Su objeto consiste en establecer los principios básicos y el marco general de actuación para el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta la Sociedad y el Grupo.

La política general de control y gestión de riesgos se desarrolla y complementa con las políticas específicas que puedan establecerse en relación con determinados riesgos, funciones corporativas o negocios del Grupo.

2. Alcance

La política general de control y gestión de riesgos es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo dentro de los límites previstos en la normativa aplicable.

Quedan excluidas de su ámbito de aplicación a la sociedad cabecera y sus filiales que dispongan de sus propias políticas de riesgos aprobadas por sus órganos competentes. Además, los órganos de administración de las sociedades cabecera no cotizadas que no estén íntegramente participadas por el Grupo podrán aprobar sus propias políticas de riesgos, aplicables también a sus filiales, para incorporar, en su caso, los contenidos sugeridos por los representantes de los demás socios. En cualquier caso, dichas políticas de riesgos deberán ser conformes con los principios recogidos en esta política general de control y gestión de riesgos y en las demás políticas de riesgos de la Sociedad.

En aquellas sociedades participadas no pertenecientes al Grupo, la Sociedad promoverá unos principios, directrices y límites de riesgo coherentes con los que se establecen a través de la política general de control y gestión de riesgos y de sus políticas de riesgos complementarias y mantendrá los canales de información adecuados para garantizar un adecuado conocimiento de los riesgos.

3. Factores de riesgo - definiciones

Con carácter general, se considera un riesgo cualquier amenaza de que un evento, acción u omisión pueda impedir al Grupo lograr sus objetivos y ejecutar sus estrategias con éxito.

Los factores de riesgo a los que está sometido el Grupo son, con carácter general, los que se relacionan a continuación:

- a) Riesgos de Gobierno Corporativo: la Sociedad asume la necesidad de procurar la consecución del interés social y la maximización de forma sostenida del valor económico de la Sociedad y su buen fin a largo plazo, de conformidad con el interés social, la cultura y la visión corporativa del Grupo, tomando en consideración los intereses legítimos, públicos o privados, que confluyen en el desarrollo de toda actividad empresarial y, especialmente, entre los de los diferentes grupos de interés, los de las comunidades y territorios en los que actúa la Sociedad y los de sus trabajadores. Para ello resulta fundamental el cumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.
- b) Riesgos de Mercado: entendidos como la exposición de los resultados y el patrimonio del Grupo a variaciones de los precios y otras variables de mercado, tales como el tipo de cambio, tipo de interés y otros.
- c) Riesgos de Crédito: definidos como la posibilidad de que una contraparte no dé cumplimiento a sus obligaciones contractuales y produzca, en el Grupo, una pérdida económica o financiera. Las contrapartes pueden ser clientes finales, socios, proveedores o contratistas.

d) Riesgos de Negocio: establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables claves intrínsecas a las distintas actividades del Grupo, a través de sus negocios, tales como las características de la demanda, las condiciones meteorológicas o las estrategias de los diferentes agentes.

e) Riesgos Regulatorios y Políticos: son aquellos provenientes de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores tales como cambios en las condiciones de suministro exigidas, o en la normativa medioambiental o fiscal, incluyendo los riesgos asociados a los cambios políticos que puedan afectar a la seguridad jurídica y al marco legal aplicable a los negocios del Grupo en cada jurisdicción, la nacionalización o expropiación de activos, la cancelación de licencias de operación y la terminación anticipada de contratos.

f) Riesgos Operacionales, Tecnológicos, Medioambientales, Sociales y Legales: son los referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por eventos externos, procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos y/o fraude, incluidos los asociados al cambio climático, las tecnologías de la información, la ciberseguridad y el riesgo de obsolescencia tecnológica.

g) Riesgos Reputacionales: potencial impacto negativo en el valor de la Sociedad resultado de comportamientos por parte de la empresa por debajo de las expectativas creadas en los distintos grupos de interés.

4. Principios básicos

El Grupo se encuentra sometido a diversos riesgos inherentes a los distintos países, sectores y mercados en los que opera, y a las actividades que desarrolla, que pueden impedirle lograr sus objetivos y ejecutar sus estrategias con éxito.

El Consejo de Administración de la Sociedad, consciente de la importancia de estos aspectos se compromete a desarrollar todas sus capacidades para que los riesgos relevantes de todas las actividades y negocios del Grupo se encuentren adecuadamente identificados, medidos, gestionados y controlados, y a establecer principios básicos para una adecuada gestión del binomio riesgo-oportunidad con un nivel de riesgo que permita:

- a) alcanzar los objetivos estratégicos que determine el Grupo con una volatilidad controlada;
- b) aportar el máximo nivel de garantías a los Socios;
- c) proteger los resultados y la reputación del Grupo;
- d) defender los intereses de los Socios, clientes, otros grupos interesados en la marcha de la Sociedad; y
- e) garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

Para el desarrollo del compromiso expresado a través de los principios básicos, el Consejo de Administración es el Órgano de carácter colegiado máximo responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos de control interno del Grupo.

Toda actuación dirigida a controlar y mitigar los riesgos atenderá a los siguientes principios básicos:

- a) Integrar la visión del riesgo-oportunidad en la gestión.
- b) Segregar, a nivel operativo, las funciones entre las áreas tomadoras de riesgos y las áreas responsables de su análisis, control y supervisión, garantizando un adecuado nivel de independencia.

- c) Garantizar la correcta utilización de los instrumentos para la cobertura de los riesgos y su registro.
- d) Informar con transparencia sobre los riesgos del Grupo y el funcionamiento de los sistemas desarrollados para su control a los reguladores y principales agentes externos, manteniendo los canales adecuados para favorecer la comunicación.
- e) Asegurar un cumplimiento adecuado de las normas de gobierno corporativo establecidas por la Sociedad a través de su Sistema de gobierno corporativo y la actualización y mejora permanente de dicho sistema.
- f) Actuar en todo momento al amparo de la ley y del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y, en particular, de los valores y estándares de conducta reflejados en el Código de Conducta y de los principios y buenas prácticas.

5. Sistema integral de control y gestión de riesgos

La política general de control y gestión de riesgos y sus principios básicos se materializan a través de un sistema integral de control y gestión de riesgos, en una adecuada definición y asignación de funciones y responsabilidades y en unos procedimientos, metodologías y herramientas de soporte adecuados a las distintas etapas y actividades del sistema, y que incluye:

- a) La identificación de forma continuada de los riesgos y amenazas relevantes atendiendo a su posible incidencia sobre los objetivos clave de gestión y los estados financieros (incluyendo pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance).
- b) El análisis de dichos riesgos, tanto en cada uno de los negocios o funciones corporativas como atendiendo a su efecto integrado sobre el conjunto del Grupo.
- c) El establecimiento de una estructura de directrices y límites e indicadores de riesgo, así como de los correspondientes mecanismos para su aprobación y despliegue.
- d) La medición y control de los riesgos siguiendo procedimientos y estándares homogéneos y comunes a todo el Grupo.
- e) El análisis de los riesgos asociados a las nuevas inversiones, como elemento esencial en la toma de decisiones en clave de rentabilidad-riesgo.
- f) El mantenimiento de un sistema de control interno.
- g) El seguimiento y control periódico de los riesgos que puedan tener impacto relevante en la cuenta de resultados con el objetivo de controlar la volatilidad del resultado anual del Grupo.
- h) La evaluación permanente de la idoneidad y eficiencia de la aplicación del sistema y de las mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.

Resumen

La Gestión de Riesgos en Inveravante es un reflejo de las operaciones y la cultura de la Compañía, e impacta en la implementación de las acciones de gestión, incluyendo la identificación, aprobación y gestión de riesgos. El Consejo de Administración es el responsable de definir la política de control y gestión de riesgos.

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Es prioridad de Inveravante mantener su compromiso, vinculación y firme respeto en el desarrollo de la actividad empresarial y en sus relaciones laborales con todos aquellos con quienes colabore, independientemente de su relación contractual o de dependencia, de los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación, nacional e internacional, así como de los que forman parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con tal fin, se establecen los medios necesarios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo, en ningún caso, prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT, ni en aquellas con las que existan relaciones de colaboración de la entidad que sea. Del mismo modo, Inveravante pone de manifiesto su total rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y el compromiso de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Además, todos los empleados de cualquier rango y demás personal dependiente de Inveravante deberán desempeñar una conducta profesional íntegra y evitar cualquier actuación que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la estructura empresarial de la Compañía y afectar de manera negativa a sus intereses privados o públicos. Para ello, deberá actuarse siempre de forma honrada, objetiva y leal, al tiempo que debe estar orientada toda actuación a conseguir que la misma sea responsable, eficiente y dirigida a la excelencia.

NORMAS DE ACTUACIÓN

- Respeto a las personas

El respeto a las personas es uno de los pilares fundamentales de Inveravante. En consecuencia, queda totalmente prohibido cualquier acto que, de forma directa o indirecta, pudiera vulnerar o atentar contra la dignidad de las personas.

No se admitirán en el trabajo, bajo ninguna circunstancia, la intimidación, el acoso de cualquier tipo, ya sea psicológico o moral y/o mobbing, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo perjudicial, el abuso de autoridad, la falta de respeto o de consideración o cualquier otro acto de agresión física o verbal.

En las relaciones entre empleados sean cuales fueren, así como en las de éstos con cualquiera de las empresas, entidades y personas con las que Inveravante colabore o mantenga relaciones comerciales, deberá primar el trato respetuoso, profesional y amable, con el objetivo de propiciar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

Deberá tratarse a todos los compañeros de forma justa y equitativa, debiéndose demostrar pleno respeto a las culturas, religiones, orientaciones, opiniones y estado civil de la persona.

- Igualdad de oportunidades

Los empleados que tengan encomendadas las funciones de selección de personal para Inveravante actuarán, en todo momento, respetando este principio de igualdad de oportunidades.

En ningún caso se podrá denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar con Inveravante por razón de raza, religión, sexo, orientación sexual, origen y estado civil.

De la misma manera, no se podrá denegar o impedir la promoción o el desarrollo de su carrera profesional a ninguna persona que trabaje o colabore con Inveravante por las razones anteriormente expuestas y tampoco se podrá tratar a ésta de diferente manera por estos motivos.

Por tanto, los empleados de Inveravante encargados de contratar o definir las carreras profesionales de las personas que trabajen para la Compañía deberán actuar, en la toma de sus decisiones, con plena objetividad y atendiendo, en todo caso, a la adecuación de los perfiles de los candidatos a las necesidades de empresa que deban ser cubiertas.

- Derechos Colectivos y de Empleados

Los empleados de Inveravante deberán respetar:

- los derechos de sindicación, asociación y de negociación reconocidos tanto en el ordenamiento jurídico nacional como internacional; y
- las actividades que en el marco de sus funciones puedan llevar a cabo las organizaciones representativas de los trabajadores en cumplimiento de los derechos que legalmente les son reconocidos.

La vinculación y/o pertenencia a partidos políticos o cualquier otro tipo de instituciones, asociaciones o entidades con fines públicos o que excedan de los propios de Inveravante, deberá hacerse de manera que quede absolutamente claro que se realiza a título estrictamente personal, evitando, en consecuencia, cualquier tipo de vinculación para Inveravante y su estructura empresarial.

Inveravante considera a sus empleados como una pieza básica y esencial de su proyecto empresarial y social, por lo que evitará el incumplimiento de sus derechos laborales y promoverá las buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en los respectivos puestos de trabajo y actuación profesional.

Además, Inveravante dedica los medios necesarios para proporcionar a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro, promoviendo, asimismo, la adopción de prácticas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores y demás empresas colaboradoras con su estructura empresarial.

Inveravante siempre contratará conforme a la normativa legalmente establecida al efecto. Está prohibido favorecer la entrada o permanencia en España de una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, vulnerando la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros. Igualmente, está prohibido expedir carta de invitación a clientes, proveedores u otros terceros sin cumplir con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los directivos, empleados y personal de Inveravante deberán dar un uso correcto y apropiado a los bienes que se pongan a su disposición para el desempeño de su labor profesional.

- Comportamiento en el mercado y respeto a la libre competencia

El cumplimiento de las leyes establecidas sobre libre competencia es compromiso de la Compañía.

Todos y cada uno de los miembros de Inveravante deberán colaborar en el respeto a las leyes que regulan la libre competencia de mercado como principio rector de la economía.

- Compañía y desarrollo

Inveravante se compromete a apoyar, en la medida de lo posible, el desarrollo social y profesional de las personas, mediante la oferta de empleos, el apoyo a las infraestructuras sanitarias y educativas y la colaboración con las autoridades locales en la mejora de los sistemas de gestión económica, social y medioambiental. Asimismo, tiene un Código de Conducta donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus empleados en su desempeño diario y, específicamente en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

Inveravante cree en el compromiso social que impulsa también a través de sus donaciones a la Fundación María José Jove que, desde su constitución en 2003, desarrolla su actividad en el ámbito de la infancia y la discapacidad a través de cuatro grandes áreas de trabajo: salud, educación y formación, ocio y tiempo libre saludable y arte.

EMPLEO

El número total de empleados y su distribución por sexo, tramos de edad, región dónde prestan sus servicios, clasificación profesional y modalidades de contrato de trabajo durante el ejercicio 2019 comparado con el ejercicio 2018 se detalla a continuación:

			2019		2018	
			España	Extranjero	España	Extranjero
Total empleados			511	898	495	889
Distribución categoría profesional y sexo						
Equipo Directivo	Hombres	(%)	5,48	2,34	5,66	2,47
	Mujeres	(%)	1,57	0,56	1,62	0,34
Personal Técnico	Hombres	(%)	9,39	10,13	10,71	12,71
	Mujeres	(%)	9,39	3,67	9,09	4,05
Personal Administrativo	Hombres	(%)	5,68	2,34	5,45	2,36
	Mujeres	(%)	12,72	2,56	13,54	2,25
Resto de Personal	Hombres	(%)	25,44	46,55	24,65	51,07
	Mujeres	(%)	30,33	31,85	29,28	24,75
Totales			100,00	100,00	100,00	100,00
Distribución por tramos de edades						
Menos de 30 años		(%)	18,59	59,02	17,37	54,11
Entre 30 y 50		(%)	61,06	38,64	64,25	43,08
Más de 50		(%)	20,35	2,34	18,38	2,81
Totales			100,00	100,00	100,00	100,00

Dentro del personal en el extranjero la gran mayoría (más del 95%) corresponde a Marruecos y fundamentalmente a los hoteles que operan en aquel país bajo las enseñas de Four Seasons y Hilton. Además de Marruecos el grupo tiene empleados en Panamá, Brasil, República Dominicana y México. No se desglosan los datos por países ya que el número de empleados en el extranjero fuera de Marruecos no es suficientemente relevante.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que en el cómputo de personal se ha tenido en cuenta el personal temporal que ha sido empleado durante el ejercicio que fundamentalmente se encuentra clasificado como Resto de Personal.

Más del 90% de los contratos temporales corresponden a la actividad hotelera del Grupo. Tanto los hoteles en Marruecos con los hoteles en España cuentan con un número importante de trabajadores temporales a lo largo del año respondiendo a necesidades estacionales o puntuales.

A continuación, se muestra el desglose de los contratos realizados en 2019 y 2018 entre fijos y temporales:

Modalidad de contrato de trabajo	2019	2018
Fijo	838	728
Temporal	571	656
Total	1.409	1.384

El siguiente cuadro muestra el número total de contratos fijos y temporales realizados durante el ejercicio 2019 y 2018 clasificados porcentualmente en función de sexo, edad y clasificación profesional:

	2019		2018	
	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal
Total empleados	838	571	728	656
Distribución por sexo				
Hombre (%)	35,34	20,44	32,08	28,61
Mujer (%)	24,13	20,09	20,52	18,79
Total general (%)	59,47	40,53	52,60	47,40
Distribución por tramos de edades				
Menos de 30 años (%)	19,45	24,91	18,57	22,40
Entre 30 y 50 años (%)	33,77	12,99	27,74	22,90
Más de 50 años (%)	6,25	2,63	6,29	2,10
Total general (%)	59,47	40,53	52,60	47,40
Distribución por clasific. profesional				
Directivo (%)	4,33	0,07	4,41	0,00
Técnico (%)	13,20	2,41	13,29	4,55
Administrativo (%)	7,24	2,56	7,30	2,46
Resto de personal (%)	34,71	35,48	27,60	40,39
Total general (%)	59,48	40,52	52,60	47,40

A continuación, se muestra la clasificación del número de empleados habidos durante el ejercicio y al cierre del ejercicio 2019 comparado con el total de:

			2019		A 31 de diciembre	
			España	Extranjero	España	Extranjero
Total empleados			511	898	325	643
Distribución categoría profesional y sexo						
Equipo Directivo	Hombres	(%)	5,48	2,34	8,31	2,8
	Mujeres	(%)	1,57	0,56	2,46	0,62
Personal Técnico	Hombres	(%)	9,39	10,13	13,54	12,13
	Mujeres	(%)	9,39	3,67	12,31	4,2
Personal Administrativo	Hombres	(%)	5,68	2,34	7,69	3,11
	Mujeres	(%)	12,72	2,56	16	3,27
Resto de Personal	Hombres	(%)	25,44	46,55	20	45,41
	Mujeres	(%)	30,33	31,85	19,69	28,46
Totales			100,00	100,00	100,00	100,00
Distribución por tramos de edades						
Menos de 30 años		(%)	18,59	59,02	10,15	52,88
Entre 30 y 50		(%)	61,06	38,64	66,47	44,01
Más de 50		(%)	20,35	2,34	23,38	3,11
Totales			100,00	100,00	100,00	100,00

Por último, se muestra el número promedio de contratos en el grupo clasificado por sexo, edad y categoría profesional:

		Indefinidos	Temporales	Tiempo completo	Tiempo parcial	
Total empleados		762,4	191,1	633,6	319,9	
Distribución por sexo						
Hombre	(%)	47,28	10,71	37,53	20,46	
Mujer	(%)	32,68	9,33	28,92	13,09	
Total general	(%)	79,96	20,04	66,45	33,55	
Distribución por tramos de edades						
Menos de 30 años		(%)	24,34	13,44	25,45	12,33
Entre 30 y 50 años		(%)	46,66	5,64	32,42	19,88
Más de 50 años		(%)	8,95	0,97	8,58	1,34
Total general		(%)	79,95	20,05	66,45	33,55
Distribución por clasific. profesional						
Directivo	(%)	6,15	0,10	5,41	0,84	
Técnico	(%)	18,36	1,76	15,57	4,55	
Administrativo	(%)	10,23	2,15	10,17	2,22	
Resto de personal	(%)	45,23	16,02	35,30	25,94	
Total general	(%)	79,97	20,03	66,45	33,55	

En el total del año 2019 ha habido en total 13 despidos frente a los 9 despidos ocurridos en 2018. A continuación, se muestra el desglose por sexo, edad y clasificación profesional:

Despidos	2019	2018
Por sexo		
Hombre	10	7
Mujer	3	2
Por tramo de edad		
Mayores de 19 y menores de 30 años	2	-
Entre 30 y 50 años	7	9
Mayores de 50 años	4	-
Por clasificación profesional		
Directivos	1	
Técnicos	2	3
Administrativos	3	1
Resto de personal	7	5

Retribuciones

La retribución de los consejeros depende de la dedicación prestada en el desempeño del cargo que ostenta cada consejero dentro del consejo. El consejo está formado por cinco personas, dos vocales, dos consejeros que además ostentan el cargo de vicepresidente y el presidente. La retribución de la única mujer miembro del consejo es exactamente igual a la del consejero hombre que ostenta el mismo cargo en el consejo.

La retribución media por consejero ascendió a 139,8 miles de euros tanto en 2019 como en 2018. La composición actual del Consejo de Administración no permite ofrecer la información de la retribución media desagregada por sexos, puesto que esa presentación permitiría deducir, de forma inequívoca, la retribución concreta e individual de uno de sus consejeros, no existiendo la obligación legal de hacerla pública, de modo que la sociedad debe preservar su carácter estrictamente privado y confidencial.

La remuneración media por categorías profesionales en función del sexo y por todos los conceptos retributivos es como sigue:

Año 2019	España		Extranjero	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Cifras en euros</i>				
Personal Directivo	97.005	100.219	86.902	60.047
Personal Técnico	27.018	25.591	18.330	18.430
Personal administrativo	18.881	19.583	10.415	11.360
Resto de personal	7.724	7.812	5.006	4.545

Para el ejercicio 2018 fue como se muestra a continuación:

Año 2018 <i>Cifras en euros</i>	España		Extranjero	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal Directivo	94.650	97.505	78.557	55.088
Personal Técnico	27.174	25.591	17.040	16.294
Personal administrativo	18.173	19.779	9.100	11.056
Resto de personal	7.639	7.256	3.244	3.399

Se ha considerado la retribución bruta total sumando tanto la de trabajadores con contrato fijo como la de trabajadores con contrato temporal. Debe tenerse en cuenta que el peso que tiene la actividad hotelera en el empleo dentro del Grupo tanto en España como en el extranjero afecta al cálculo de las retribuciones medias por el peso de los contratos temporales principalmente en la categoría del resto de personal.

La brecha salarial calculada como la remuneración media de las mujeres dividida por la remuneración media de los hombres, y teniendo en cuenta para ambos las remuneraciones medias todos los conceptos retributivos, se detalla a continuación por categoría profesional:

	Brecha salarial 2019	
	España	Extranjero
Personal Directivo	1,03	0,69
Personal Técnico	0,95	1,01
Personal administrativo	1,04	1,09
Resto de personal	1,01	0,91

Mientras que en el año 2018 era como sigue:

	Brecha salarial 2018	
	España	Extranjero
Personal Directivo	1,03	0,70
Personal Técnico	0,94	0,96
Personal administrativo	1,09	1,21
Resto de personal	0,95	1,05

Los principales puestos directivos en el extranjero son ocupados por empleados locales. No obstante, los niveles de alta dirección están ocupados fundamentalmente por hombres, lo que explica la diferencia entre la retribución media de los directivos en el extranjero.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El trabajo en el grupo está organizado en semanas ordinarias de 40 horas de trabajo o en su caso las que establezcan las leyes en los países en los que opera. En relación al absentismo durante el ejercicio se

INVERAVANTE

han producido 42.188 de absentismo laboral (7.803 en 2018) de los que 120 han sido debidos a accidente laboral y 5.520 a enfermedad común (813 y 6.990 respectivamente en 2018). Del total de horas de absentismo 4.566 horas corresponden a mujeres y 1.588 a hombres.

El número de horas trabajadas clasificadas por sexo del trabajador se muestra a continuación:

Horas trabajadas	Nacional	Extranjero	Total
Hombres	250.367	808.498	1.058.865
Mujeres	277.637	448.687	726.324
Total	528.004	1.257.185	1.785.189

Existen por otra parte determinadas mejoras de las medidas de conciliación establecidas legalmente en España como por ejemplo en relación al permiso de lactancia cuya duración se ha ampliado en quince días respecto de los plazos legalmente establecidos. Por último, Inveravante cuenta con dos empleados con discapacidad en el grupo.

SALUD Y SEGURIDAD

Durante el ejercicio se han producido 12 accidentes de trabajo frente a los 27 del ejercicio anterior, todos ellos leves, de los que 7 han sido sufridos por hombres (20 en 2018) y 5 por mujeres (7 en 2018). Por lo tanto, en el ejercicio no se han producido accidentes graves ni se han producido enfermedades profesionales. La tasa de frecuencia y gravedad de los accidentes por hombres y mujeres es la detallada a continuación:

Sexo	Accidentes Laborales 2019		Accidentes Laborales 2018	
	Frecuencia	Gravedad	Frecuencia	Gravedad
Hombre	6,88	115,70	6,47	188,90
Mujer	4,72	52,90	2,26	74,07

Para el cálculo de la tasa de frecuencia y gravedad de los accidentes de ha tenido en cuenta los siguientes métodos de cálculo:

- La tasa de frecuencia se ha calculado en base a la siguiente formula: (Número de accidentes * 1.000.000)/(Número total de horas trabajadas)
- La tasa de gravedad se ha calculado en base a la siguiente formula: (Número de jornadas perdidas * 1.000)/(Número total de horas trabajadas)

No se han producido acuerdos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo en los convenios que se han negociado en el ejercicio.

RELACIONES SOCIALES

El 100% de los empleados del grupo en España están cubiertos por Convenio Colectivo en los que se recogen apartados relativos a la seguridad y salud de los trabajadores. En el resto de países están cubiertos por los convenios de las cadenas gestoras.

La única actividad del grupo donde existen representantes sindicales propios es la hotelera.

FORMACIÓN

Inveravante apuesta por la formación de los empleados. En un entorno en continuo cambio, surge la necesidad de establecer unas políticas y programas de formación que ayuden, tanto a mantener como a aumentar los conocimientos y a desarrollar las capacidades de nuestros profesionales. Anualmente se diseña el plan de formación acorde con las necesidades formativas identificadas. La firma cuenta para ello con cursos de formación tanto externa e interna, buscando la mejora del uso de herramientas de trabajo, así como la actualización y adquisición de nuevos conocimientos.

El número total de horas de formación en el ejercicio 2019 ha ascendido a 16.257,33, equivalentes a 11,5 horas de formación por empleado/ año siendo el total de horas de formación por categoría las detalladas a continuación:

Categoría	2019	2018
Directivos	1.906,00	2.604,00
Técnicos	2.878,83	7.631,00
Administrativos	467,00	2.567,00
Resto de personal	11.005,50	27.451,00
Total	16.257,33	40.253,00

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Inveravante es una empresa comprometida con la igualdad y la diversidad. La promoción interna, formación, niveles salariales o cualquier otro aspecto laboral se determinarán siempre con independencia del género, la nacionalidad, raza o edad. Los hoteles propiedad del grupo cuentan con medidas de accesibilidad para personas discapacitadas. No obstante, a pesar de que no existen medidas formales para la integración de personas con discapacidad el Grupo analiza caso a caso cada una de ellos.

La empresa impulsa la implantación de políticas de igualdad de trato, concebidas todas ellas con ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Estas medidas que buscan la mejora de la calidad de vida de todos los empleados del Grupo Inveravante tienen como alcance los siguientes puntos: selección, formación, promoción, retribución, conciliación, comunicación, prevención de riesgos y salud laboral y procedimiento de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección del grupo es consciente de la relevancia que la desconexión laboral tiene en el bienestar de sus empleados por lo que, a salvo de asuntos excepcionales que puedan surgir por los diferentes husos

horarios de los países en que el grupo está presente, no existe una comunicación recurrente con los empleados fuera de su horario laboral. No obstante, no hay una política formal de desconexión laboral.

CONTRA EL ACOSO

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, la dirección de la empresa se compromete a mantener y proteger un entorno laboral respetuoso y exento de todo tipo de acoso, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. La empresa está en contra de cualquier tipo de acoso.

La dirección de la empresa no tolera ni permite estas conductas que son consideradas como infracciones. Asimismo, también es responsabilidad de todas las personas que trabajan en la empresa el denunciar estas conductas y los mandos intermedios deben asumir una labor activa para evitar que se produzcan.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La estructura retributiva de los altos directivos incluye un componente variable vinculado, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos y la creación de valor a largo plazo. Se ponderan, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y de responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos.

En cuanto a los aspectos relacionados con el desempeño económico, ambiental y social de la Sociedad, cabe señalar que, por lo que respecta al equipo directivo, dicha retribución variable tiene en cuenta parámetros variables vinculados tanto a aspectos financieros como ambientales y sociales.

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

El modelo de negocio definido por el grupo Inveravante está comprometido con dejar un mundo mejor del que se ha encontrado al nacer. En este sentido, la actividad de generación de energía eléctrica del grupo tiene un incuestionable impacto positivo en el medioambiente contribuyendo definitivamente a un suministro de energía eléctrica más fiable, de mayor calidad y más respetuoso con el medio ambiente, mediante un proyecto industrial sostenible a largo plazo. Bajo esta consideración, y teniendo en cuenta los escenarios energéticos a largo plazo, el grupo ha desarrollado una estrategia cuyas principales características son:

- La diversificación internacional en términos de contribución a resultados.
- Concentración de la inversión en el negocio renovable, que además de ser un negocio regulado a largo plazo, contribuye decisivamente a la lucha contra el cambio climático.
- La eficiencia operativa,
- La estabilidad financiera.

En el Código de conducta se establecen los siguientes fundamentos:

- Respeto al medioambiente. Se debe asegurar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, directivas y normativa aplicable sobre medioambiente, adoptando en todo caso, como principio de actuación una actitud responsable de respeto al medioambiente. Todo ello, en concordancia con la implementación de políticas tendentes a la reducción del impacto sobre el entorno, adaptando nuestros procesos al cumplimiento de la normativa vigente y dedicando nuestro mejor esfuerzo a su mantenimiento.
- Todos los empleados están afectados por el principio de protección al medio natural, debiendo velar para que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de dañar o vulnerar el medio ambiente.

GESTIÓN AMBIENTAL

El Grupo identifica y analiza los riesgos y sucesos ambientales con el fin de definir, aplicar y difundir medidas preventivas para reducir los eventuales daños sobre el medio ambiente, en particular en el sector de energías renovables, pero también en el área patrimonial donde la actividad hotelera tiene un peso relevante.

Inveravante identifica y analiza, no obstante, los impactos generados por sus inmuebles, con el fin de potenciar los impactos positivos y minimizar los negativos. Los principales riesgos ambientales de la actividad de Inveravante son la producción de residuos, el uso de recursos naturales y la emisión de gases de efecto invernadero. En relación con estos aspectos ha tomado medidas para la mejora de los mismos tales como la inclusión en los contratos con sus proveedores de construcción de cláusulas que obligan a la gestión de los residuos requiriendo avales a los mismos para asegurar su cumplimiento, igualmente en la actividad hotelera

En cuanto a los datos relativos al Grupo, los hoteles del Grupo en España han consumido 6 GWh de gas en 2019, lo que provocaría la emisión de 1.197 toneladas de CO₂ a la atmósfera, para los cuales no se facilitaron datos en 2018.

Todos los proyectos de generación de energía llevados a cabo por el grupo se realizan de acuerdo a legislación vigente y por tanto cuentan con las oportunas certificaciones de medioambiente.

Por último, tal y como se indica en la nota de segmentación de la memoria consolidada, del balance total del grupo un total de 565 millones de euros (535 millones de euros en 2018) corresponden a activos de generación de energía eléctrica a partir de fuentes renovables que han sido financiados con recursos propios en más de un 30% (30% en 2018).

Existen, por último, provisiones registradas para el desmantelamiento de los activos de Brasil por un importe total de 316 miles de euros (392 miles de euros en 2018).

CONTAMINACIÓN

En Brasil, la planta eólica Dunas de Paracuru de 42 MW generó en 2019 más de 58 GWh de energía limpia (138 GWh en 2018), contribuyendo a la generación de energía renovable de baja emisión de CO₂.

Por su parte, la planta hidroeléctrica de Inxu en Brasil con una capacidad de producción de 21,8 MW y las de Pando y Monte Lirio en Panamá con una capacidad de producción de 33 MW y 52 MW, respectivamente, han generado en 2019 una producción conjunta de 442 GWh (418 GWh en 2018).

La producción conjunta de energía renovable en Brasil y Panamá ha supuesto a lo largo del ejercicio 2019 evitar la emisión de 227.465 toneladas de CO₂ (223.447 toneladas en 2018). En cuanto a la contaminación atmosférica, acústica o lumínica derivada de la actividad de la Compañía el Grupo cumple con la normativa vigente en cada una de sus localizaciones, para ello se toman medidas tales como el cumplimiento de los horarios de trabajo en el sector de la construcción,.

A continuación, se detallan algunas de las medidas adoptadas por el Grupo, en el área hotelera la utilización de motores de alta eficiencia para bombas de los equipos de ACS (agua caliente sanitaria) y equipos de climatización y ventiladores, lo que supone menores consumos y emisiones de ruido; en el caso del área inmobiliaria, la emisión de ruido es inevitable en las obras de edificación de viviendas, debido a la utilización de maquinaria pesada. En determinados casos, incluso, viene derivado de las normas que rigen la prevención de accidentes laborales, como por ejemplo la utilización de sirenas en las grúas que desplazan materiales durante su funcionamiento.

No obstante, todas las promociones inmobiliarias del grupo cumplen en sus proyectos de ejecución con las prescripciones acústicas que impone cada término municipal, según sus mapas de ruido. Asimismo todas nuestras obras cumplen con el Código Técnico de Edificación, lo que implica la asunción de las prescripciones acústicas entre viviendas y el espacio público.

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Si bien los residuos se gestionan de acuerdo a la legislación aplicable en cada país, no existe un cuerpo específico de medidas de prevención, reciclaje y reutilización de deshechos, así como tampoco un plan específico del área hotelera para combatir el desperdicio de alimentos.

USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

El uso sostenible de los recursos es un factor clave de competitividad del área patrimonial y hotelera del grupo. En este sentido, durante el ejercicio 2019 los hoteles del grupo han consumido 167.429 metros cúbicos de agua frente a los 171.270 metros cúbicos de 2018. La distribución del consumo de agua por países ha sido la siguiente:

Consumo de agua en hoteles del grupo (m³)

País	2019	2018
España	52.951	57.618
Marruecos	114.478	113.652
Total	167.429	171.270

Adicionalmente el consumo estimado de electricidad de todos los hoteles del grupo asciende a 18 GWh, 19 GWh en 2018.

En cuanto al consumo de gas, los hoteles del Grupo en España han consumido 6 GWh de gas en 2019, lo que provocaría la emisión de 1.197 toneladas de CO₂ a la atmósfera (no se facilitaron datos en 2018).

Inveravante quiere contribuir al desarrollo sostenible mediante la ecoeficiencia, el uso racional de recursos naturales y energéticos, la minimización del impacto ambiental, el fomento de la innovación y el uso de las mejores tecnologías y procesos disponibles.

En este sentido, promueve el uso de energía renovables a través de los paneles fotovoltaicos en sus instalaciones hoteleras y el uso de biocarburantes.

Con respecto al consumo de combustibles fósiles, el grupo no ha podido realizar ninguna estimación al respecto dada la premura de la publicación de la ley.

Por otra parte, debe considerarse que, dada la naturaleza de las actividades del grupo, al no existir actividades productivas con procesos relevantes de transformación, no se produce un consumo relevante de materias primas, más allá de los consumibles de la actividad hotelera del grupo y cuyo importe en términos globales no resulta significativo.

En cuanto a la política de aprovisionamiento de materias primas, el Grupo la realiza en función de la ocupación de los hoteles, cumpliéndose de esta manera un doble objetivo; rentabilizar económicamente los márgenes de beneficio del servicio de restauración y contribuir a la menor generación de residuos. Y lleva a cabo entre otras medidas el reciclaje de aceites de cocina y la recogida de pilas usadas, tóners, etc.

CAMBIO CLIMÁTICO

Como se ha indicado anteriormente, las instalaciones de generación del grupo contribuyen claramente a la lucha contra el cambio climático mediante una reducción de las emisiones de CO₂ particularmente relevantes en el caso de Panamá, donde su mix de generación es aún altamente dependiente de otras fuentes de energía más contaminantes. Dicho efecto es compensado de forma muy limitada por las 10.137 toneladas de CO₂ emitidas por el consumo eléctrico de los hoteles del grupo según cálculos estimados, 12.526 toneladas de CO₂ en 2018.

La vocación inversora del grupo dificulta enormemente el establecimiento de un objetivo de reducción de emisiones a medio y largo plazo.

Es compromiso del Grupo el de contribuir a la mitigación y adaptación del cambio climático a través del uso energías renovables, la promoción del ahorro y la eficiencia energética (en 2019 se ha realizado una renovación de todas las luminarias de las oficinas centrales de La Coruña por unas tipo LED), y la aplicación de nuevas tecnologías, medidas que está poniendo en marcha.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Inveravante en Brasil realiza las compensaciones ambientales previstas en el proceso de obtención de licencias ambientales, con la reposición de especies vegetales locales en área indicadas por el Organismo Ambiental (SEMACE), atendiendo a todos los condicionantes ambientales impuestos por la SEMACE.

En Inxú (Brasil) donde se explota una central hidráulica, se ha realizado los estudios de gestión ambiental para la preservación de la Gruta da Prainha protegida tanto por leyes ambientales como por la legislación referente al patrimonio cultural.

Además, se realizan todas las actuaciones adecuadas conforme al Plan Básico Ambiental (PBA) con la empresa consultora WBM Consultoría e Gestão Ambiental, contratada para la gestión y supervisión de los programas contemplados en el PBA, como son la reparación de área dragadas y de área degradadas, para la corrección de los procesos erosivos mediante la cobertura vegetal y del programa de seguimiento de la ictiofauna.

En Panamá, en lo que se refiere a la construcción y posterior explotación de dos centrales hidráulicas en Monte Lirio y Pando, se han desarrollado todos los estudios de impacto ambiental, que contempla medidas de reforestación y análisis permanente de la calidad del agua y mantenimiento del caudal ecológico, con especial atención al Plan de Manejo para la Cuenca Alta del río Chiriquí Viejo.

5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Inveravante es una empresa comprometida con los Derechos Humanos, así como con las políticas de responsabilidad social corporativa.

Como se explica más detalladamente en el siguiente apartado relativo a la lucha contra la corrupción y el soborno, existe un Canal de denuncias que puede ser utilizado también para canalizar todas aquellas conductas denunciabiles tipificadas en el Código Penal que hayan sido cometidas por un empleado de Inveravante, y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la Compañía, así como los incumplimientos de la normativa interna cometidos por un empleado. El personal y los empleados deben informar, garantizándose en todo caso su confidencialidad, a través de una dirección de correo electrónico específicamente dirigida a tal fin. En 2018 y 2019 no se ha recibido ninguna denuncia.

El compromiso de la compañía para evitar prácticas discriminatorias, rechazo al trabajo forzoso e infantil, oferta de un trabajo digno, así como la promoción del respeto a los Derechos Humanos no sólo de los empleados, sino también de todos y cada uno de los proveedores y socios, es un criterio básico en todas sus actuaciones.

FUNDAMENTOS

El Código de Conducta de Inveravante se fundamenta en:

- Los Convenios de la OIT.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas.
- Los principios Global Compact de las Naciones Unidas.
- Legislación laboral aplicable.
- Cualquier otra normativa que resultare de aplicación atendiendo a la actividad propia de Inveravante.

NORMAS DE ACTUACIÓN

- Apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos Internacionales.
- Inveravante sólo trabajará con proveedores, productores y/o fabricantes responsables cuyas condiciones y hábitos de trabajo sean éticos y aceptables, conforme a los principios emanados de Naciones Unidas y la OIT.
- Aseguramiento de la no complicidad con el abuso de derecho.
- Los productores y proveedores que contraten con Inveravante tratarán a sus empleados con respeto y dignidad. Ningún empleado estará sujeto a abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal.
- Nuestros proveedores deberán tener un lugar seguro de trabajo que cumpla las disposiciones legales de seguridad, salubridad e higiene. Esto será de aplicación al alojamiento y cualquier tipo de instalaciones que se proporcione a los empleados.
- Retribuciones y beneficios. Las retribuciones a los empleados serán, como mínimo, las que se establezcan por la legislación vigente y aplicable, respetando en todo caso, los acuerdos colectivos que sean de obligado cumplimiento.

- Horario laboral. El número de horas de trabajo deberá ser razonable y de conformidad con las leyes locales y estándares del sector e industria. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas de acuerdo a la normativa de obligatoria aplicación.
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Los proveedores, productores y/o fabricantes con quienes contrate Inveravante, deben reconocer y respetar los derechos legales de libre asociación, sindicación y negociación colectiva, comprometiéndose a no interferir, penalizar o limitar las iniciativas legítimas de sus trabajadores.
- Rechazo a toda forma de trabajo forzado. No se tolerará en modo alguno por parte de Inveravante, el empleo de trabajadores que no presten su voluntario y consciente consentimiento directo, ni ninguna otra clase de trabajo forzado por parte de los proveedores productores o terceros que contraten con Inveravante.
- Rechazo a la contratación de menores. No se tolerará en modo alguno, el uso de empleo infantil por parte de nuestros proveedores, productores o terceros que contraten con Inveravante, ya sea de forma directa o indirecta.
- No discriminación. No se tolerará en modo alguno por parte de Inveravante el trato injusto, desconsiderado o desfavorable por causa de su raza, religión, sexo, condición o ideología. Para ello la contratación de empleados por parte de las empresas que contraten con Inveravante deberá estar basada en las habilidades del personal a contratar, para desempeñar las tareas a encomendar, y siempre acorde a sus funciones y no atendiendo a sus características personales o creencias.
- Respeto al medioambiente. Se debe asegurar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, directivas y normativa aplicable sobre medioambiente, adoptando en todo caso, como principio de actuación una actitud responsable de respeto al medioambiente. Todo ello, en concordancia con la implementación de políticas tendentes a la reducción del impacto sobre el entorno, adaptando nuestros procesos al cumplimiento de la normativa vigente y dedicando nuestro mejor esfuerzo a su mantenimiento.
- Todos los empleados están afectados por el principio de protección al medio natural, debiendo velar para que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de dañar o vulnerar el medio ambiente.
- Cumplimiento de las leyes. Todo proveedor o tercero que contrate con Inveravante debe asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales por parte de su empresa, así como con las que subcontrate, productos, materias primas o servicios de cualquier tipo, no tolerándose forma alguna de corrupción, soborno o extorsión.
- Supervisión. Para asegurar que este Código de Conducta sea efectivo, ha de ser conocido y compartido por toda la organización y su cumplimiento verificable cuando sea requerido.

INVERAVANTE

A tal efecto, los terceros que en cualquier forma directa o indirecta, contraten con Inveravante deberán facilitar las condiciones para que dichas verificaciones del cumplimiento de este Código de Conducta puedan llevarse a cabo por personal de Inveravante o tercero autorizado dentro del marco de los acuerdos a los que las partes llegaran.

En los contratos firmados con proveedores y clientes de la Compañía también se incluye una cláusula sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL

Los órganos de gobierno de Inveravante lo componen la Junta General de Socios y el Consejo de Administración. Este último es el órgano de máxima decisión dentro de la compañía.

El Consejo dedica una parte importante de su actividad a la aprobación de la estrategia de la compañía y a la organización necesaria para su puesta en práctica.

La organización y funcionamiento del Consejo se realiza de acuerdo con las leyes, estatutos sociales y el Código de Conducta de la compañía aprobado por el Consejo de administración en su reunión del 14 de diciembre de 2017, y vela para que el Consejo desempeñe sus funciones de acuerdo con criterios de honestidad, respeto por todos los grupos de interés y observancia de los principios de responsabilidad social.

El Código de Conducta es un documento que resume las diversas políticas y estándares de actuación vigentes en Inveravante, relacionados con el comportamiento tanto de la compañía, como de las personas que la integran.

La posición de liderazgo y excelencia de Inveravante es el resultado de combinar un crecimiento sostenible con un fuerte compromiso social. Sin embargo, como es de imaginar, el comportamiento inadecuado de alguno de sus empleados podría dañar potencialmente la imagen y reputación de la compañía. Por tanto, desde Inveravante se pretende prevenir y evitar activamente esta posibilidad mediante el establecimiento de una sólida cultura de cumplimiento impulsada, principalmente, por la Alta Dirección de la Compañía. El Código de Conducta se constituye como un elemento más que refleja la cultura de cumplimiento por la que apuesta Inveravante.

El Código de Conducta es un elemento clave de las normas de comportamiento responsable que todos los empleados y personal relacionado, directa o indirectamente, con Inveravante deben cumplir. El mismo está diseñado para ayudar a todos a ejercer los comportamientos esperados.

Por ello, se trata de un elemento de especial relevancia en nuestra política de control interno y de cumplimiento normativo, que garantiza que disponemos de los mecanismos apropiados para apoyar a los empleados en el cumplimiento de sus obligaciones y en el desarrollo de las actividades comerciales que los mismos lleven a cabo.

En él se recogen valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en la gestión de cada una de las actividades que se lleven a cabo en el marco del objeto social desarrollado por Inveravante.

Lógicamente, es imposible prever todas las hipotéticas situaciones que pueden surgir en el desarrollo de la actividad profesional que desempeña Inveravante, por lo que el objetivo del Código de Conducta es proporcionar unas pautas mínimas de conducta que orienten nuestro comportamiento profesional y personal. Todos los miembros de Inveravante deben asumir la responsabilidad de actuar íntegramente, incluso cuando ello signifique la toma de decisiones difíciles, ya que cumplir con nuestras responsabilidades es la base del éxito y el crecimiento de Inveravante.

El Código de Conducta resulta de estricta aplicación tanto a la totalidad de los empleados y personal de Inveravante, como a la totalidad de los empleados y personal del resto de sociedades a través de las que desempeña su objeto social o de las que puedan formar parte de su estructura organizativa y empresarial, presente y futura.

Política de prevención penal y contra el fraude

El Consejo de Administración de Inveravante aprobó en su reunión de 15 de diciembre de 2016 el Manual de Prevención de Riesgos Penales de la Sociedad, así como la constitución del Comité de Cumplimiento, como órgano colegiado encargado de la adecuada supervisión y control de los riesgos penales de Inveravante.

La supervisión, seguimiento y verificación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Inveravante (en lo sucesivo, el “Modelo” o el “Compliance”) ha sido asignada al Comité de Cumplimiento, como órgano encargado de la supervisión y el control de los riesgos penales, conforme a lo establecido en el artículo 31 bis 1.2) y 5.6) del Código Penal.

El Comité de Cumplimiento de Inveravante fue designado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 15 de diciembre de 2016.

Inveravante ha desarrollado un Modelo de Compliance, y ha compilado los procedimientos y controles que actualmente tiene implantados para la efectiva prevención, detección y reacción respecto de los riesgos penales. Todo ello con el objetivo último de promover y potenciar una verdadera cultura de cumplimiento capaz de reflejar su ética corporativa, asentar sus mecanismos de control y reducir la posibilidad de cometer ilícitos penales en su seno. La eficacia de este modelo de cumplimiento permitiría, del mismo modo, salvaguardar la responsabilidad, tanto de la dirección y del propio Órgano de Administración, como de la persona jurídica.

De este modo, y de conformidad con requerimientos legales que establece el artículo 31 bis 5 del Código Penal, Inveravante ha desarrollado un Modelo de Compliance que, a grandes rasgos, define y detalla (i) los riesgos penales que afectan a cada uno de los distintos departamentos de Inveravante, (ii) los controles generales y políticas internas con los que cuenta Inveravante para prevenir la comisión de delitos, (iii) las funciones y responsabilidades atribuidas al Comité de Cumplimiento, así como a otros órganos y personas implicadas, (iv) el sistema de gestión de recursos financieros, (v) el diseño y estructura del modelo de supervisión, seguimiento y verificación, (vi) la aplicación del sistema disciplinario, (vii) la implantación de un Canal de Denuncias en la Compañía, y (viii) la formación y difusión del Modelo a todos los empleados y colaboradores.

En definitiva, mediante este Modelo de Compliance, que se ha comunicado a todos los empleados, la Compañía quiere dejar constancia expresa y pública de su condena tajante a cualquier comportamiento ilícito -penal o de cualquier otra índole- que pudiera cometerse dentro de la organización, de conformidad con los principios y valores de Inveravante, así como los contenidos en el Modelo de Compliance.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las medidas, políticas y procedimientos orientados a la prevención de riesgos penales desarrollados e implementados por el Comité de Cumplimiento de Inveravante desde su constitución, son las siguientes:

- i. elaboración y puesta a disposición de todos los Empleados y Representantes del GRUPO INVERAVANTE, así como de los Terceros que corresponda, de un Código de Conducta,

que ha sido objeto de revisión en el año 2019 (que se someterá a aprobación del Consejo de Administración en el año 2020);

- ii. habilitación y puesta a disposición de los Empleados y Representantes del Grupo de un Canal de Denuncias (canaldedenuncias@inveravante.com) y de sugerencias (comité.cumplimiento@inveravante.com), como vía de comunicación al Comité de Cumplimiento del Grupo de cualquier incidencia, irregularidad o duda relativa al Modelo de Prevención de Riesgos Penales;
- iii. el establecimiento de un plan de formación en materia de prevención de riesgos penales y la realización de cursos formativos; y
- iv. la elaboración y puesta a disposición de los empleados de Inveravante de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, que ha sido objeto de revisión en los años 2018 y 2019.

Canal de denuncias y canal de sugerencias

Con el fin de informar al Comité de Cumplimiento, como órgano encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del Modelo de Compliance, sobre posibles riesgos e incumplimientos, Inveravante ha implantado un Canal de Denuncias.

Las conductas denunciables a través de dicho Canal son (i) todas aquellas tipificadas en el Código Penal que hayan sido cometidas por un empleado de Inveravante, y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la Compañía, así como (ii) los incumplimientos de la normativa interna cometidos por un empleado.

El personal y los empleados deben informar, garantizándose en todo caso, la confidencialidad, al Comité de Cumplimiento sobre cuantas incidencias conozcan en relación con el incumplimiento o riesgos derivados del debido cumplimiento del presente Código de Conducta.

Inveravante ha publicado la existencia de este Canal de Denuncias en la intranet corporativa, en el marco de su política de mejora, informando sobre la forma y manera de realizar este tipo de comunicaciones que, en todo caso, serán confidenciales.

La declaración de incidencias podrá realizarse por el personal y los empleados a través del Canal de Denuncias que gestiona y supervisa el Comité de Cumplimiento. El empleado de Inveravante que tuviere indicios o sospechas de alguna irregularidad o conducta indebida, deberá ponerlo en conocimiento del mencionado Comité a través del correo electrónico que ha sido expresamente habilitado para ello

Adicionalmente, el personal y los empleados de Inveravante podrán utilizar una dirección de correo habilitada (comité.cumplimiento@inveravante.com) para consultar o someter al Comité de Cumplimiento cualquier duda, aclaración o apreciación que quisieran realizar en relación al Código de Conducta, la documentación complementaria o cualquier normativa que resultara de aplicación.

En el 2019 y 2018 no se ha recibido ninguna denuncia. El canal de sugerencias se ha utilizado habitualmente como medio de comunicación de los empleados con el Comité de Cumplimiento.

En los contratos firmados con proveedores y clientes de la Compañía también se incluye una cláusula sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

Las medidas de prevención o controles que integran el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Inveravante no pueden garantizar una protección absoluta contra el cohecho o la corrupción y, por tanto, el Grupo precisa de sistemas complementarios que detecten a tiempo los comportamientos fraudulentos.

A tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 bis 5.4º del Código Penal, los Empleados y Representantes del grupo Inveravante tienen la expresa obligación de comunicar o informar de los presuntos incumplimientos que puedan detectar en el Grupo:

- remitiendo un correo electrónico al Comité de Cumplimiento de Inveravante, a través del siguiente correo electrónico: canaldedenuncias@inveravante.com.
- para el caso de que se trate de una sugerencia, duda o cuestión acerca de la aplicación práctica del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo, el empleado deberá remitir un correo electrónico al Comité de Cumplimiento, a través de la siguiente dirección: comité.cumplimiento@inveravante.

Por lo tanto, los citados canales han sido implantados por Inveravante con un doble propósito:

- el primero de ellos, como vía confidencial o, en su caso, anónima y segura para comunicar al Comité de Cumplimiento, aquellas conductas que (i) pudieran incardinarse en situaciones de corrupción y (ii) contravengan el Código de Conducta, Modelo de Prevención de Riesgos Penales y/o legislación vigente.
- de otro lado, como instrumento de aclaración de las consultas de los empleados del Grupo, de un modo centralizado y homogéneo.

En relación con la Corrupción

En Inveravante se respeta la competencia justa y honesta estableciendo como principio de actuación, la transparencia en sus relaciones comerciales con terceros, que habrá de regirse por criterios objetivos de precio, calidad, fiabilidad e idoneidad del producto y siempre con total cumplimiento de las normas legales existentes en el ámbito donde dichas relaciones se lleven a cabo. Inveravante entiende que el uso de prácticas no éticas para la obtención de un beneficio constituye una forma de fraude.

Inveravante ha aprobado una Política Anticorrupción que aboga por el desarrollo de una actividad competitiva, sostenible y de éxito, en total ausencia de corrupción. Por ello, se debe rechazar y combatir cualquier conducta con visos de corrupción que pueda perjudicar su reputación, tal y como se especifica en el Código de Conducta del Grupo.

Entre los principios y valores que deben presidir la actuación de Inveravante, su Código de Conducta consagra la transparencia.

Por tanto, el personal de las sociedades que constituyen el grupo Inveravante debe actuar siempre con transparencia frente a cualquier conducta que tenga visos de corrupción.

Las consecuencias de no cumplir con esta Política, integrada en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo, pueden ser irreparables no solo para la reputación y viabilidad de Inveravante, sino que pueden consistir en sanciones (disciplinarias y penales) para los empleados que se vean involucrados en una situación de corrupción, en nombre de alguna de las sociedades del Grupo.

Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (BC/FT)

Inveravante, mantiene un firme compromiso con la legislación en materia de prevención del blanqueo de capitales, por ello, utilizando un enfoque basado en el análisis previo que se ha realizado de exposición al riesgo de BC/FT en relación con nuestra actividad, ha desarrollado el conjunto de políticas y procedimientos de control interno para el cumplimiento de sus obligaciones legales por ser sujeto obligado de la normativa española y con el objetivo último de prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Estas políticas y procedimientos de control interno, cumpliendo con la previsión legal contenida en la Ley 10/2010 y su Reglamento, están documentados en su integridad en el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, también denominado, Manual de Prevención, que establece unas normas que todos los miembros de Inveravante y sus agentes comerciales externos deben conocer y cumplir de forma estricta.

Inveravante, ha establecido una estructura organizativa a nivel interno que permita cumplir de una forma satisfactoria y suficiente las obligaciones que se establecen en la legislación vigente en materia de BC/FT y con los compromisos asumidos por nuestra Entidad en este ámbito de la prevención, e impedir que se nos pueda utilizar en operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Esta estructura organizativa está integrada por el Órgano de Control Interno (OCI), el Representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión y la Unidad de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, a la que se suma el papel ejercido por el Órgano de Administración, como máxima autoridad y responsable de la política preventiva en el ámbito del BC/FT.

Asimismo, la labor de prevención también es responsabilidad de todos los integrantes de la Entidad, los cuales están obligados al cumplimiento de las políticas y procedimientos de control interno desarrollados en el Manual de Prevención, por lo que es responsabilidad de cada integrante conocerlo y observarlo puntualmente. Con este objetivo, se realiza formación tanto para los empleados como para los agentes comerciales, en la que debe ser debidamente acreditada la asistencia y pasar una prueba sobre los conocimientos adquiridos. Esta formación puede realizarse tanto presencialmente como online.

En cumplimiento de la Ley 10/2010, Inveravante cuenta con un procedimiento interno para la comunicación anónima o identificada por parte de empleados o directivos sobre información relevante acerca de incumplimientos de la ley, su normativa de desarrollo o las políticas y procedimientos implantados para darles cumplimiento, cometidos en el seno del sujeto obligado.

Inveravante garantiza la protección de los empleados, directivos o personal que informen de las infracciones cometidas frente a represalias, discriminaciones y cualquier otro tipo de trato injusto establecidas por el sujeto obligado. No pudiéndose adoptar ninguna represalia o acto que pueda tener una consecuencia negativa para aquel empleado o personal, por el hecho de haber cumplido con su obligación de comunicar cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de una infracción de las reflejadas en la Ley 10/2010.

INVERAVANTE

Este procedimiento de comunicación no debe confundirse ni sustituirse con los mecanismos independientes de comunicación interna de operaciones sospechosas de estar vinculadas con el BC y FT por parte de empleados.

Inveravante ha publicado la existencia de este canal de denuncias en la Intranet corporativa, en el marco de su política de mejora, informando sobre la forma y manera de realizar este tipo de comunicaciones que, en todo caso, serán confidenciales. Se estructura a través de un servicio interno de buzón de atención al empleado, cuya formalización está estructurada y comunicada a través de guías publicadas en la Intranet de Inveravante.

Una firma externa emitió en febrero de 2020 un informe de experto referido al año 2019 con la revisión del modelo de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo del Grupo Inveravante, concluyendo que se ha dado cumplimiento a todas las recomendaciones propuestas en la revisión realizada en el año anterior.

APORTACIÓN A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2019, la Sociedad del Grupo Avantespacia ha aprobado la aportación de 530.000 euros a la Fundación María José Jove. En el ejercicio 2018 la aportación a la Fundación por parte de la Sociedad dominante del Grupo Inveravante fue de 745.000 euros.

7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

7.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Inveravante establece vínculos firmes y permanentes con sus Grupos de interés, tomando en consideración las necesidades y expectativas de su equipo humano, de los socios y la comunidad financiera, los organismos reguladores, los clientes, los proveedores, los medios de comunicación, la sociedad en general y el medio ambiente. El desarrollo de esquemas de relación de la compañía y el mantenimiento de vías fluidas de comunicación con los mismos constituyen objetivos relevantes, a los que Inveravante dedica numerosos recursos.

Dentro del compromiso explícito de la compañía con la creación de valor sostenible para la sociedad, siempre con una visión a largo plazo, Inveravante incide en el desarrollo económico local, generando empleo y riqueza en todas las comunidades donde está presente.

Las políticas definidas para la gestión de los recursos humanos integran las pautas que rigen las relaciones laborales en las diferentes sociedades del grupo y sirven de referencia para definir los objetivos de la Sociedad en materia de empleo: la preservación de las garantías laborales y la relación estable con los trabajadores; el fortalecimiento de los aspectos de seguridad y salud en el trabajo y formación; la protección de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; el impulso del desarrollo profesional; y la promoción entre su plantilla de comportamientos y actitudes acordes con principios éticos.

En relación al compromiso de Inveravante con la defensa de los derechos humanos, el objetivo principal es incorporar su gestión en las operaciones del grupo, formando así parte integral de los procedimientos operativos. A tal fin, la compañía se ha dotado de un conjunto de herramientas que promueven la protección y el respeto de los mismos, mitigando el riesgo de conculcación. Las prácticas de la compañía están alineadas con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, los principios del Pacto mundial de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Política social de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Cabe destacar que Inveravante gestiona los derechos humanos con el fin de promover una cultura de respeto de los mismos y la sensibilización en la materia de todos los profesionales y, en especial, de aquellos que desarrollan su actividad en países en los que el riesgo de conculcación de estos derechos puede ser superior por existir una legislación laxa en la materia.

La compañía también cuenta con otras herramientas aprobadas por el Consejo, como son el Código de Conducta, que regula el comportamiento de todos los profesionales, estableciendo medidas de control, así como medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.

Inveravante identifica y analiza, en cada caso, los impactos generados por sus inmuebles, con el fin de potenciar los impactos positivos y minimizar los negativos.

En general, los inmuebles generan un impacto positivo a nivel local, fundamentalmente gracias al impulso de actividades económicas y comerciales asociadas a los mismos, al fomento del empleo, la

promoción de la cultura local, la cesión de espacios para organizar eventos o actividades, así como la mejora en los servicios ofrecidos a las comunidades, bien directamente o bien a través de terceros como la Administración Pública (por ejemplo, mediante la rehabilitación de espacios públicos o mayores servicios a las comunidades en las que se ubican los activos).

Asimismo, la contribución fiscal asociada al pago de permisos, licencias, tributos y otras aportaciones económicas con las que todos los activos periódicamente deben cumplir constituye otro impacto positivo común a los diferentes tipos de activos.

Adicionalmente, la compra de productos y servicios a proveedores del entorno es otra de las contribuciones que la actividad de Inveravante realiza a nivel local. La reforma, gestión y mantenimiento de los activos exige la adquisición de determinados consumibles, así como diversos servicios que, con frecuencia, se encargan a proveedores locales.

7.2. Comprometidos con la sociedad

Inveravante se compromete con la sociedad favoreciendo la integración y el bienestar social en el territorio en el que está presente.

En general, los inmuebles generan un impacto positivo a nivel local, fundamentalmente gracias al impulso de actividades económicas y comerciales asociadas a los mismos, al fomento del empleo, la promoción de la cultura local, la cesión de espacios para organizar eventos o actividades, así como la mejora en los servicios ofrecidos a las comunidades, bien directamente o bien a través de terceros como la Administración Pública (por ejemplo, mediante la rehabilitación de espacios públicos o mayores servicios a las comunidades en las que se ubican los activos).

Asimismo, la contribución fiscal asociada al pago de permisos, licencias, tributos y otras aportaciones económicas con las que todos los activos periódicamente deben cumplir constituye otro impacto positivo común a los diferentes tipos de activos.

Adicionalmente, la compra de productos y servicios a proveedores del entorno es otra de las contribuciones que la actividad de Inveravante realiza a nivel local. La reforma, gestión y mantenimiento de los activos exige la adquisición de determinados consumibles, así como diversos servicios que, con frecuencia, se encargan a proveedores locales. Asimismo, el compromiso con la sociedad se manifiesta en el fomento de la cultura y el arte, con el apoyo financiero a la FUNDACIÓN MARÍA JOSÉ JOVE.

FUNDACIÓN MARÍA JOSÉ JOVE

INVERAVANTE desarrolla su Compromiso Social en España a través de la Fundación María José Jove, institución que desde 2003 trabaja intensamente en favor de la infancia y la inclusión social a través de cuatro áreas de actividad:

- Salud
- Educación y Formación
- Ocio y Tiempo Libre Saludable
- Arte

Actividades realizadas por la Fundación María José Jove en el año 2019:

ÁREA DE SALUD

El área médica de la Fundación tiene entre sus prioridades la prevención e investigación de enfermedades, especialmente de aquellas dolencias que afectan a los niños, así como la mejora de la estancia de éstos en los hospitales. Por ello mantiene desde el año 2007 un convenio marco con la Fundación Profesor Novoa Santos destinado a impulsar medidas que mejoren la calidad de los servicios, la asistencia y la estancia de los niños hospitalizados en el área sanitaria de A Coruña.

Entre estos programas destacan los siguientes:

- Programa de Terapia Asistida con Animales en la Unidad de Rehabilitación Infantil y Atención Temprana.
- Unidad de Hospitalización y Rehabilitación de Onco-Pediatría.
- Difusión y promoción de Donación de Órganos y Tejidos.
- Hogar de Corazones.
- Becas: especialista en rehabilitación cardiaca infantil; en cuidados paliativos pediátricos y para la Ciberaula.
- Publicación: “Pequeños héroes. Las 100 palabras que las familias de niños prematuros quieren entender”.

Además, desarrolla alianzas con otras entidades como la Consellería de Sanidade y la Universidade da Coruña para un Estudio epidemiológico sobre la prevalencia del asma, la rinitis y la dermatitis atópica en la población infantil de A Coruña y su área metropolitana, y la Fundación Galega de Medicina Xenómica o el Ayuntamiento de A Coruña en torno siempre a proyectos destinados a mejorar la atención sanitaria de los menores. Además, puso en marcha programa pionero en España de terapias asistidas y acompañamiento con animales para menores por violencia de género.

ÁREA DE EDUCACIÓN

En el área educacional, la Fundación María José Jove apuesta por programas destinados, por un lado, a promover la educación inclusiva y, por otro, la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este marco, destaca la alianza con el Instituto Gallego del Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) para formar anualmente al profesorado gallego de centros de Educación Primaria, ESO, Bachillerato y FP en el tratamiento del alumnado con TDA).

Hay que destacar que, en 2019, puso en marcha un proyecto de prevención del “bullying”.

La Fundación desarrolla además una amplia programación de talleres didácticos, tanto para niños, como para las familias y para personas en riesgo de inclusión. Ellos se suman al campamento de verano y ludoteca de Navidad.

ÁREA DE OCIO Y TIEMPO LIBRE SALUDABLE

La Fundación lidera desde el año 2007 el programa ESFUERZA, un programa pionero y único en para contribuir al desarrollo personal y social de las personas con diversidad funcional, mejorar su autoestima y autosuperación, además de generar hábitos saludables, a través de la práctica de deportes adaptados en un marco lúdico. Este programa permite la práctica de vela, piragüismo, natación, fitness y senderismo, así como facilitar el acceso a la playa, a personas con diversidad funcional a través de 750

plazas al año. Además, este programa desarrolla actividades complementarias, como la de Pesca Viva o Senderismo.

También en el área de ocio, lleva a cabo varios programas con perros de terapia y mayores en riesgo de exclusión.

ÁREA DE ARTE

La Fundación María José Jove desarrolla una intensa actividad cultural con iniciativas pensadas para promover la inclusión de las personas con diversidad funcional o en riesgo de exclusión a través del arte.

La entidad utiliza la Colección de Arte Fundación María José Jove, cedida desde el año 2005 por el empresario Manuel Jove, con la máxima de ponerla a disposición de la sociedad, como eje didáctico a través de una exposición permanente, que se completa con un amplio programa de visitas y talleres en los que el arte es manejada como herramienta de inclusión.

Además, cuenta con la única sala de arte accesible de Galicia que facilita el conocimiento y disfrute de varias obras de su colección mediante el sentido del tacto y el oído, abriendo la puerta del mundo del arte a personas con discapacidad visual.

El apoyo a los jóvenes talentos es otro de los ejes de actuación para lo cual convocó en el año 2019, la VII edición del Premio de Internacional de Arte Fundación María José Jove.

Y, también en este año, puso a disposición de la sociedad una “app” de realidad aumentada que permite interactuar con 75 obras de los siglos XIX, XX y XXI, convirtiéndose en la más completa de España. Disponible en IOS y Android es totalmente gratuita.

OTRAS ACTUACIONES EN ESPAÑA

Inveravante forma parte del patronato de la Fundación Cidade da Cultura de Galicia desde su constitución en 1999. Situada en Santiago de Compostela y concebida como un polo cultural de gran envergadura, dedicado al conocimiento y la creatividad contemporánea, la Ciudad de la Cultura de Galicia se perfiló desde sus orígenes como un instrumento que, conjugando pasado y futuro, permitiera a Galicia abordar de manera integral un ámbito estratégico para su desarrollo: el de la cultura.

Se trata de una fundación que tiene como objetivo promover la difusión de la cultura y el emprendimiento en torno a ella, en su más amplia vertiente. Para ello, además de albergar la Biblioteca y Archivo de Galicia, el Museo Gaias, un Centro de Emprendimiento Creativo y un Centro de Innovación Cultural la Cidade da Cultura ofrece una variada programación: exposiciones, conciertos, conferencias, cine, talleres, seminarios y proyectos culturales de vanguardia... durante todos los días del año.

ACCIÓN SOCIAL DE INVERAVANTE EN PANAMÁ

Inveravante canaliza su acción social en Panamá a través de Electrón Investment, sociedad participada mayoritariamente por Inveravante y a través de la cual construye la central hidroeléctrica de PANDO con una potencia instalada de 32 MW.

Con el objetivo minimizar el impacto de la infraestructura en las zonas de Volcán y Caisán, Inveravante lleva a cabo todos los meses reuniones con autoridades y grupos comunitarios para abordar y solucionar temas de interés para la comunidad principalmente en el ámbito educativo, de infraestructuras, de igualdad de género, de apoyo, entre otros.

2018

Programa Educativo Escolar

- Arreglo del gimnasio en la Escuela de Volcán: vestuarios, luces y desagües, beneficiándose más de 500 niños de entre 5 y 12 años.
- Entrega al Ministerio de Educación de la fase final del Gimnasio Escolar de Volcán, beneficiándose 645 escolares.
- Actividades recreativas gimnásticas para estudiantes de la Escuela Básica General de Volcán.
- Celebración con los 645 estudiantes del Centro Educativo de Volcán del Aniversario de la fundación de esta escuela.
- Visita al Centro Educativo Básico de Volcán para la realización de actividades lúdicas y educativas con niños de primer y tercer grado.
- Programa Comunitario en Volcán. Escuela de Volcán: acto de graduación de 56 alumnos kínder y de 6° grado.
- Participación en el acto de reconocimiento de los mejores expedientes académicos en los centros educativos de Volcán y Caisán Fuertes Caminos en el marco del programa para promover la educación de calidad.
- Taller para estudiantes de 5° de la Escuela de Volcán sobre manejo de la autoestima, lo cual permite a los escolares una valorización positiva acerca de su persona y de mejora de las relaciones.
- Visita al Centro Educativo de Fuertes Caminos para formar a los docentes en atención y orientación psicológica sobre problemas de conducta en niños de 6 a 10 años.
- Jornada de formación a estudiantes en riesgo de exclusión social.
- Jornadas de capacitación ambiental a 28 escolares dentro de un programa contra el cambio climático.
- Programa Comunitario en Caisán. Escuela Caisán Fuertes Caminos. Acto de graduación de primer ciclo con 35 graduados de kínder y 9° grado.
- Apoyo en la creación del Bachillerato en Ciencia e Informático en la Comunidad Caisán Plaza, beneficiándose de manera directa 54 estudiantes mediante la donación de la infraestructura necesaria.
- Programa Comunitario en Caisán. Escuela Caisán Primavera. Fiesta de navidad para 42 niños pertenecientes en su mayoría a la etnia Ngäbe Bugle.
- Realización de una actividad
- A través del plan de Voluntariado en las comunidades, se pintó e instaló aire acondicionado en la Escuela Multigrado de Caisán Primavera.
- Entrega al Ministerio de Educación de 2 aulas en la Escuela de Caisán Plaza que permitirá crear el Bachillerato en Informática y Ciencias, beneficiando a 54 estudiantes. Con ello, se minimiza la deserción escolar ya que supone la apertura de dos bachilleratos en la comunidad.
- Realización con el cuerpo de bomberos de Volcán de una jornada formativa a 30 docentes del Centro Educativo de Caisán sobre primeros auxilios.

Programa de apoyo a grupos comunitarios

- Seminario de cinco de primeros auxilios en la comunidad de Volcán para promover el empoderamiento y capacitación de las comunidades impactadas por las operaciones de la central de Monte Lirio.
- Apoyo y participación con los grupos de agricultura orgánica de Volcán para trabajar en diferentes parcelas de cultivos.
- Tres jornadas informativas durante la Parada de las Flores en un stand para dar a conocer el proceso de limpieza en el río Chiriquí dentro de un programa de consumo responsable.
- Inveravante lleva a cabo un programa de capacitación para padres de familia en relación al crecimiento del niño y desarrollo del adolescente en la comunidad de Caisán.

Programa Igualdad de Género

- Taller de familia, economía y autoestima con madres en la comunidad de Caisán a la que asistieron 24 mujeres en el marco de un programa sobre igualdad de género.
- Taller sobre igualdad de género a 12 mujeres de la comunidad de Caisán dentro del programa sobre igualdad de género.

Plan de Desarrollo Turístico y Generación

- Programa de fomento de usos turísticos. En fase de aprobación los planos del Centro de visitantes de Pando y Monte Lirio, cuya ejecución se prevé comience en 2019.
- Limpieza de las áreas verdes de los espacios recreativos públicos de Volcán.
- Organización de visitas con estudiantes a la Planta de Monte Lirio para que puedan conocer de primera mano el proceso de generación y cómo se devuelve agua al río.

Programa de infraestructuras y servicios

- Arreglo de la vía Caisán-Volcán en alianza con el representante de Caisán HR Franklin Arauz y el Ministerio de Obras Públicas.
- Arreglo de la vía hacia Paso Álvarez - Planta de Monte Lirio en alianza con el representante de Caisán HR Franklin Arauz, el Ministerio de Obras Públicas y a alcaldía del renacimiento.
- Reunión con la Oficina de Electrificación Rural para identificar proyectos de inversión eléctricos en las comunidades.

2019

Programa Educativo Escolar

- Donación de tres equipos de proyección y audiovisual para el Centro Regional Universitario de Tierras Altas, para el beneficio de una población de más de 600 estudiantes.
- Entrega de kits de robótica para el laboratorio de tecnología del colegio secundario de Volcán, una gran oportunidad de crecimiento educativo para los más de 2.000 estudiantes del plantel.
- Campaña dona un libro: se entregaron libros, útiles de escuela a la biblioteca de la escuela de Nueva California, la cual atiende a 997 niños de primaria y secundaria.
- En el marco de la celebración de la semana de la alimentación saludable, colaboración con los niños de kínder de la escuela básica de Volcán, llevándoles charlas y consejos de meriendas sanas.

- Taller con el tema de “prevención y acoso escolar”, dirigido a los jóvenes del 5º año de ciencias dentro educativo Caizan Fuertes Camino, contó con la asistencia de 40 estudiantes de edades de 16 a 17.
- Actividad con los niños de segundo grado de la Escuela Caisan Primavera, para la celebración del día del niño.
- Entrega al colegio de Caizan Fuertes Caminos de equipos deportivos para sus clases de educación física, beneficiando a 145 estudiantes del plantel.
- Visita a la planta de Monte Lirio de dos grupos de segundo grado de la Escuela de Caisan Fuertes Caminos, donde se les explicó cómo se transforma el agua en electricidad y como retorna el agua al río después de ese proceso.
- Visita de estudiantes del 5º año de bachiller en ciencias a la planta de Monte Lirio, con el fin de conocer el proceso de generación y evidenciar por medio de su visita a la planta como se devuelve en el proceso de generación el agua al río Chiriquí Viejo.

Plan de Desarrollo Turístico y Generación

- Donación al nuevo municipio de Tierras Altas de una máquina desmalezadora destinada al ornato de las áreas públicas de las comunidades Volcán, California, beneficiando a dos comunidades cercanas a la presa de Pando.

Programa de infraestructuras y servicios

- Arreglo de la vía Caisán-Volcán en alianza con el representante de la comunidad Caisán HR Franklin Arauz.

7.3. Subcontratación y proveedores

Existen determinadas Normas de Actuación detalladas a continuación que se recogen en el Código de Conducta de Inveravante y que guían su forma de actuar en relación a los proveedores:

- Los productores y proveedores que contraten con Inveravante tratarán a sus empleados con respeto y dignidad. Ningún empleado estará sujeto a abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal.
- Los proveedores, productores y/o fabricantes con quienes contrate Inveravante, deben reconocer y respetar los derechos legales de libre asociación, sindicación y negociación colectiva, comprometiéndose a no interferir, penalizar o limitar las iniciativas legítimas de sus trabajadores.
- Cumplimiento de las leyes. Todo proveedor o tercero que contrate con Inveravante debe asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales por parte de su empresa, así como con las que subcontrate, productos, materias primas o servicios de cualquier tipo, no tolerándose forma alguna de corrupción, soborno o extorsión.

En relación con los proveedores del Grupo Inveravante realizar una supervisión de los trabajos realizados por los mismos para garantizar la calidad de los encargos y la relación con sus proveedores. El grupo no realiza auditorías de los mismos, no obstante, se evalúa de manera continua la calidad de

los mismos entre otras medidas mediante la aprobación por un ingeniero independiente de todas las certificaciones de las promociones realizadas.

7.4. Consumidores

Los hoteles del grupo trabajan sobre la base de la orientación al cliente, como lo demuestra que varios de sus hoteles posean los certificados en Q de Calidad e ISO 9001.

La política de calidad de nuestros hoteles se define como un conjunto de directrices y objetivos enfocados a satisfacer las necesidades y las expectativas de sus huéspedes bajo el prisma de la calidad, y para prevenir reclamaciones y no conformidades. Con ello se persigue una mejora continua del servicio y de la atención.

Además de las propias certificaciones, la cadena prima la evaluación continua por parte de sus clientes, a través de un Sistema de Encuestación propio refrendado por Hotels Quality, herramienta objetiva de medición de calidad reconocida en el sector. En este sentido, se impulsa y fomenta los comentarios y menciones de los clientes con el fin de recabar información relevante para una mejora continua.

También se fijan objetivos de calidad anuales y remunerados basados en el indicador Booking, marcando un crecimiento año tras año, y para consolidar el nivel de satisfacción de los clientes Attica 21. Así, los hoteles obtienen valoraciones por encima del 8 y en muchos casos se sitúan en el 8,8 y 8,9, logrando posicionarse entre los principales hoteles de la competencia de cada destino.

Para mantener los altos niveles de exigencia en materia de calidad y de satisfacción del cliente, la cadena apuesta por la formación y motivación de sus equipos humanos, con una constante adaptación a los tiempos y priorizando la personalización del servicio y atención, frente a un consumidor cada vez más exigente.

El nivel de satisfacción de los clientes de los hoteles Attica21 se sitúa por encima de la media de años anteriores; estos resultados positivos, unidos a las nuevas adquisiciones, han impulsado favorablemente la visibilidad de la Compañía.

El foco del grupo continúa siendo la personalización y cercanía con sus huéspedes, poniendo a disposición de estos la posibilidad de manifestar su grado de satisfacción a través de la página web corporativa o las hojas de reclamaciones con las que cuentan cada establecimiento. Durante 2019 no se han gestionado reclamaciones en los hoteles de España antes los organismos oficiales por parte de los clientes (6 en 2018, de las que 2 se han resuelto como improcedentes). En el caso de los hoteles de Marruecos esto es gestionado directamente por las cadenas gestoras.

7.5. Información fiscal

Tal y como se describe en los estados financieros consolidados en España, Brasil, Marruecos y Panamá se han liquidado importes derivados del impuesto de sociedades o el equivalente vigente en los respectivos países, además de otros impuestos y tributos. Se detallan a continuación los impuestos pagados en cada país durante el año 2019, comparado con el ejercicio anterior:

INVERAVANTE

Año 2019

Datos en miles de euros

País	Impuesto sobre beneficios o equivalente	Otros impuestos y tributos liquidados	Total
España	595	10.254	10.849
Marruecos	255	2.858	3.113
Panamá	0	1.338	1.338
Brasil	525	2.166	2.691
Total	1.375	16.616	17.991

Año 2018

Datos en miles de euros

País	Impuesto sobre beneficios o equivalente	Otros impuestos y tributos liquidados	Total
España	309	9.410	9.719
Marruecos	327	3.168	3.495
Panamá	1.313	2.422	3.735
Brasil	522	2.150	2.672
Total	2.471	17.150	19.621

Otros impuestos corresponden fundamentalmente a aportaciones empresariales a la seguridad social, impuestos autonómicos y locales sobre bienes inmuebles, impuestos sobre la energía y otros impuestos indirectos.

Durante el ejercicio 2019 se han recibido subvenciones públicas por 37 mil euros (cero en 2018) tal y como se detalla en la nota 13 de la memoria consolidada.

ANEXO I

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Ámbitos generales

Ámbito	Marco de reporting	Referencia	
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-14

Cuestiones medioambientales

Ámbito	Marco de reporting	Referencia
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	23
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-11 Principio o enfoque de precaución
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
	Aplicación del principio de precaución	23
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	23
Contaminación	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire	24
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo de materias primas	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-.1 Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
Cambio climático	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Insumos reciclados
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción establecidas voluntariamente	305-5 Reducción de las emisiones
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados
Protección de la biodiversidad	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

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbito		Marco de reporting	Referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	17
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	17
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	18
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	18
	Brecha salarial	Marco interno	19
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	19
	Remuneración media de los consejeros por sexo	102-38 Ratio de compensación total anual	19
	Remuneración media de los directivos por sexo	102-38 Ratio de compensación total anual	19
	Implantación de políticas de desconexión laboral	401-2 401-3 Permiso parental	21
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	20
	Organización del tiempo de trabajo	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	20
	Número de horas de absentismo	Marco interno	20
Salud y seguridad	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	20
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	20
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno	20
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	20
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	20
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	20
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	20
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	21
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	21
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	21
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		21
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		21
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		21

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbito	Marco de reporting	Referencia
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	26-28
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 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	26-28
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	26
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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	26-28

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbito	Marco de reporting	Referencia
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	29-34
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	29-34
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	34

Información sobre la sociedad

Ámbito		Marco de reporting	Referencia
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	35-39
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	35-39
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	35-39
	Acciones de asociación o patrocinio		35-39
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	39
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	39
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		39
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	40
	Sistemas de reclamación		40
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	40
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	41
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	41
	Subvenciones públicas recibidas	201-1 Valor económico directo generado y distribuido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	42