



**INFORME – MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA  
2016  
PARQUE REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.**



<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD .....</b>	<b>1</b>
<b>1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....</b>	<b>1</b>
1.1 MISIÓN .....	1
1.2 VISIÓN.....	1
1.3 VALORES.....	1
<b>2. MARCO ÉTICO.....</b>	<b>2</b>
<b>LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, PRÁCTICAS CONCRETAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. OBJETIVOS DE LA PRSC.....</b>	<b>4</b>
<b>2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PRSC.....</b>	<b>5</b>
<b>3. PRÁCTICAS CONCRETAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....</b>	<b>6</b>
3.1 ACCIONISTAS E INVERSORES .....	6
3.2 CLIENTES.....	6
3.3 EMPLEADOS.....	7
3.4 MEDIOAMBIENTE.....	10



## INTRODUCCIÓN

El periodo entre el 1 de octubre de 2015 y el 1 de septiembre de 2016 ha sido un reto para Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. (“**Parques Reunidos**” o la “**Sociedad**”) desde diversas perspectivas, incluido el relativo a la definición y concreción de las bases de su Política de Responsabilidad Social Corporativa (“**PRSC**”). La salida a Bolsa de la Sociedad, el 29 de abril de 2016, da cuenta de un ejercicio transformacional y de la necesidad e importancia de dotar a la Sociedad y a sus filiales (el “**Grupo**”) de un conjunto de políticas, entre ellas la PRSC, con el fin de asegurar que la Sociedad cumpla con sus obligaciones como sociedad cotizada.

Como consecuencia de la salida a Bolsa, la Sociedad ha aprobado la PRSC con el objetivo de continuar favoreciendo una cultura de responsabilidad social en el Grupo que contribuya a la creación de valor a largo plazo y de forma sostenible. La PRSC recoge la estrategia en materia de responsabilidad social corporativa, así como el compromiso por parte del Grupo con la aplicación de las mejores prácticas en los países en los que opera.

No obstante, la actividad del Grupo en materia de responsabilidad social corporativa no se limita a lo establecido en la política, ni tiene sus inicios tras la salida a Bolsa de la Sociedad. De hecho, el Grupo ha llevado a cabo diversas iniciativas en materia de responsabilidad social corporativa con anterioridad a la salida a Bolsa. En concreto, el Grupo cuenta con un Código de Conducta, aprobado el 31 de marzo de 2009, con el objetivo de recoger los principios éticos y de conducta que han de guiar todas y cada una de las actuaciones de aquellos que trabajan en el Grupo, tanto en sus relaciones internas como en sus relaciones con clientes, accionistas, proveedores, patrocinadores, empresas asociadas y, en general, con cualquier persona u organización del entorno social de los países en los que operan las sociedades del Grupo.

Asimismo, la Sociedad ha adoptado planes, iniciativas y modelos en materia de empleo que pretenden promover el compromiso de la Sociedad con la creación de empleo, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral, la comunicación con los empleados y la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Al mismo tiempo, la Fundación Parques Reunidos y la Fundación Marineland (*Fondation Marineland*) (Francia) contribuyen con la promoción de la defensa del medioambiente, de la biodiversidad y del desarrollo sostenible, con la conservación y la protección de especies amenazadas o en peligro de extinción y con la promoción de la educación en estas materias.

En concreto, la Fundación Parques Reunidos es una entidad privada sin ánimo de lucro cuyos fines sociales son los siguientes:

- La defensa del medioambiente y de la biodiversidad, la promoción del desarrollo sostenible y del uso sostenible de los recursos, la conservación del patrimonio natural y la sensibilización social sobre dichos temas.



- La conservación y protección de especies que se encuentran amenazadas o en peligro de extinción favoreciendo la reproducción de animales amenazados.
- El conocimiento de las distintas especies animales y de los distintos ecosistemas y su conservación.
- La protección de la infancia y la defensa de los principios democráticos de fomento de la tolerancia y de la educación en valores.
- La promoción de la educación en las cuestiones anteriormente enunciadas.
- La promoción del voluntariado y de la acción social.

La Fundación Parques Reunidos colabora con muchas organizaciones internacionales *in situ* para proteger las especies en peligro de extinción. Esa labor consiste en el refuerzo de la concienciación ciudadana y el apoyo directo, tanto financiero como por medio de intervenciones concretas en zoológicos, a proyectos internacionales consolidados.

Asimismo, la Fundación Marineland está enfocada en la conservación de las especies y del medioambiente marino. Esta fundación es la extensión del Centro de Investigación para la Conservación (*Centre de Recherche pour la Conservation*), creado en 1998 para fomentar la investigación en de la biodiversidad marina, en colaboración con el parque Marineland.

La Fundación Marineland promueve y apoya proyectos de conservación e investigación, así como actividades destinadas a incrementar la consciencia social en materia de biodiversidad y conservación de la vida marina.

Resulta evidente que en la estrategia de negocio de la Sociedad la responsabilidad social corporativa es fundamental para asegurar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y para reforzar la confianza de los grupos de interés. Parques Reunidos considera que la responsabilidad social corporativa es un compromiso adquirido con la sociedad y por ello, en los últimos años, se ha desarrollado una intensa actividad para promover el ocio seguro, saludable, educativo y comprometido con el medioambiente.

La presente memoria describe las principales actividades llevadas a cabo por la Sociedad en materia de responsabilidad social corporativa. La Sociedad quiere dar a conocer los avances y retos asociados con su responsabilidad social corporativa, así como las acciones que han permitido que el Grupo contribuya a la sostenibilidad de nuestra sociedad.

Los datos aportados en este documento se refieren al perímetro total conformado por la Sociedad y las sociedades filiales que formen parte del Grupo, salvo que expresamente se indique un perímetro diferente.



## ÉTICA E INTEGRIDAD

### 1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

#### 1.1 Misión

Parques Reunidos y las sociedades del Grupo tienen como misión trabajar para ofrecer un ocio seguro, saludable y educativo para todos nuestros visitantes, así como un ocio comprometido con el medioambiente.

Nos proponemos infundir felicidad en nuestro entorno social contribuyendo al desarrollo profesional y personal de nuestros empleados.

Por último, pero no menos importante, tenemos el objetivo de generar valor para nuestros accionistas e inversores.

#### 1.2 Visión

Parques Reunidos aspira a mantenerse como un referente en el sector del ocio en el que se nos distingue por ofrecer un ocio no solo seguro, sino también educativo y sostenible.

#### 1.3 Valores

Los principales valores del Grupo pueden resumirse en nuestra política de 5-S:

- **SAFETY (Seguridad)**: Nuestra prioridad fundamental es cuidar de nuestros clientes, empleados y del medioambiente. Esta prioridad no se reducirá en ningún caso, ya sea por razones económicas u operativas.
- **SERVICE (Servicio)**: Nuestro reto constante es satisfacer plenamente las expectativas de nuestros clientes. Una de nuestras tareas, particularmente en el caso de quienes ocupan puestos de responsabilidad, es valorar de forma proactiva las reacciones de nuestros clientes para identificar posibles áreas de mejoras, así como nuevas oportunidades, que se implementarán siempre dentro del respeto a principios éticos y a los valores de la sociedad en la que operamos, todo ello dentro de un marco de sostenibilidad.
- **SALES (Ventas)**: Estamos desarrollando continuamente nuevos productos y servicios que consideramos muy valiosos para nuestros clientes. Nuestro principal objetivo es que nuestros clientes estén siempre plenamente informados de todas las condiciones de nuestros productos y servicios antes de su contratación. Por este motivo, centramos nuestros esfuerzos en facilitar los máximos y más ágiles canales de comunicación e información. Además, intentamos configurar ofertas que permitan que colectivos más desfavorecidos o con riesgo de exclusión social puedan disfrutar nuestras instalaciones. Estas iniciativas se canalizan a través de nuestra fundación y de la mano de otras entidades sin ánimo de lucro.



- **SAVINGS (Ahorro)**: Hacemos un uso óptimo de los recursos que gestionamos, aportando de manera eficiente un mayor valor a nuestros clientes, empleados e inversores. El ahorro y el control de los costes resultan esenciales en todas las áreas para intentar alcanzar una eficiencia económica máxima a nivel global. Este pilar, si bien fundamental, estará siempre sujeto al cumplimiento del resto de elementos que conforman nuestra política y estará sujeto a un comportamiento ético e íntegro. La política de ahorro permite no solo una operativa diaria más sostenible (evitando el despilfarro de recursos), sino que además facilita la inversión en tecnologías más avanzadas y respetuosas con el medioambiente.
- **SMILE (Sonrisa)**: Queremos que nuestros clientes y nuestro personal se sientan satisfechos, felices y comprometidos con nuestros objetivos y valores. Se busca la participación de empleados y visitantes en la mejora de nuestros productos y servicios al tiempo que se insiste en crear un ambiente libre de discriminación.

## 2. MARCO ÉTICO

Con la finalidad de que los valores éticos del Grupo sean percibidos y asimilados tanto por nuestros empleados como por nuestros clientes, Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. cuenta con un Programa de Prevención de Delitos (el “**Programa**”), elaborado y certificado por la firma Deloitte Asesores Tributarios, S.L.U., miembro de la red Deloitte Touche Tohmatsu Limited (en adelante (“**Deloitte**”), y aprobado por el Consejo de Administración, con el objetivo de que todas las interacciones entre empleados, directivos, clientes e inversores estén regidas por la ética y las buenas prácticas.

Este Programa define los principales riesgos de conductas no éticas en nuestra actividad y propone una serie de controles para detectar y evitar estas conductas. Se realizan acciones formativas e informativas periódicas sobre su vigencia y alcance con la finalidad de garantizar una mejor implantación.

Uno de los pilares del Programa es el Código de Conducta, aprobado el 31 de marzo de 2009, que resulta de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo. Se entrega un ejemplar con carácter previo a la firma del contrato de trabajo y todos los empleados deben suscribir un acuse de recibo, lectura, comprensión y aceptación del mismo. Existe, a disposición de los empleados, una copia digital en la intranet del Grupo, así como ejemplares físicos en el departamento de recursos humanos. Además, se realizan también acciones formativas e informativas periódicas. De esta manera, el Grupo facilita a todos sus empleados las “herramientas” y “guías” necesarias para que todo su comportamiento se ajuste a las exigencias éticas impuestas, redundando así en una operativa responsable con la sociedad en la que ejerce su actividad.

Otro de los grandes pilares del Programa, y que permite prevención y detección de conductas contrarias a la ética o a la legalidad, es el Canal Interno De Denuncias. Se trata de una herramienta a disposición de los empleados para que, de forma absolutamente confidencial,



puedan poner en conocimiento de la Unidad de Vigilancia (órgano colegiado formado por los directores de los departamentos de asesoría jurídica, finanzas, auditoría interna y recursos humanos) cualquier actuación contraria al Código de Conducta. La Unidad de Vigilancia es la encargada de decidir cómo actuar ante las denuncias recibidas así como de informar periódicamente al Consejo de Administración sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de su actividad de control y supervisión del Programa. De este modo, el Grupo reafirma su compromiso con una actividad socialmente responsable puesto que se dota de herramientas tendentes a la detección y eliminación de conductas ética y legalmente reprobables.

A través del Canal Interno de Denuncias, durante el año 2016, se ha tomado conocimiento de una actuación irregular en uno de nuestros parques de modo que, una vez realizada la labor de investigación inicial pertinente a instancias de la Unidad de Vigilancia, se ha puesto en conocimiento de las autoridades policiales y judiciales competentes.

Durante el año 2016, se ha sometido al Programa a un proceso de actualización con Deloitte, coordinado por los departamentos de asesoría jurídica y auditoría interna, con el fin de ajustarlo a las últimas modificaciones del Código Penal, a las propuestas contenidas en la Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado y a la interpretación formulada por los últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo —que han permitido definir con mayor grado de detalle las características que deben reunir este tipo de programas de prevención de riesgos penales, así como adaptarlo a la situación de la Sociedad como entidad cotizada—. El proyecto —en el que se han analizado nuevamente los riesgos inherentes a la actividad del Grupo en España, para lo que se han mantenido numerosas reuniones con empleados de distintos departamentos— se encuentra en su fase final y se espera contar con un certificado de idoneidad emitido por Deloitte en el primer trimestre de 2017.



## **LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, PRÁCTICAS CONCRETAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

En la estrategia de negocio del Grupo, la responsabilidad social corporativa es fundamental para asegurar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y para reforzar la confianza de los distintos grupos de interés con los que el Grupo está vinculado.

Tal y como se indicó anteriormente, Parques Reunidos considera que la responsabilidad social corporativa es un compromiso adquirido con la sociedad y por ello, en los últimos años, se ha desarrollado una intensa actividad para promover el ocio seguro, saludable, educativo y comprometido con el medioambiente.

La recién aprobada PRSC refleja el compromiso del Grupo con la gestión ética y la transparencia y fija los siguientes objetivos y principios básicos:

### **1. OBJETIVOS DE LA PRSC**

La Sociedad y demás sociedades del Grupo desarrollan su actividad con el objetivo de crear valor de forma sostenible, tomando en consideración los intereses de sus accionistas, inversores, empleados, clientes y, en general, de todos los colectivos que se encuentren afectados por las actividades de la Sociedad o el Grupo (“**Grupos de Interés**”) En este sentido, la PRSC persigue los siguientes objetivos:

- Favorecer la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo garantizando la prestación de servicios de calidad, seguros y sostenibles.
- Fomentar una cultura ética e incrementar la transparencia.
- Promover la mejora de la reputación y del reconocimiento de la Sociedad y del Grupo.
- Garantizar una gestión responsable de las oportunidades de negocio y de los riesgos con el fin de maximizar los impactos positivos y minimizar los impactos negativos derivados de la actividad del Grupo.
- Promover la defensa del medioambiente y de la biodiversidad, el desarrollo sostenible y del uso sostenible de los recursos, la conservación del patrimonio natural y la sensibilización social sobre dichos temas.
- Promover el conocimiento de las distintas especies animales y de los distintos ecosistemas y su conservación así como la conservación y protección de especies que se encuentran amenazadas o en peligro de extinción favoreciendo la reproducción de animales amenazados. En este sentido, el Grupo ha adoptado una orientación didáctico-educativa con el fin de contribuir con la sensibilización social con el medioambiente.
- Promover la protección de la infancia y la defensa de los principios democráticos de fomento de la tolerancia y de la educación en valores.





- Incentivar la educación en las materias detalladas anteriormente.

## **2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PRSC**

Con el fin de cumplir con los objetivos en materia de responsabilidad social corporativa, Parques Reunidos reconoce y adopta los siguientes principios básicos cuya aplicación es de carácter transversal en todas las líneas de actuación:

- Cumplir la normativa vigente en los países y territorios en los que opera, adoptando, de forma complementaria y voluntaria, compromisos, normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado o suficiente.
- Velar por la protección y respeto de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro del ámbito de influencia del Grupo y garantizar la no complicidad en la vulneración de los mismos y, en su caso, remediar los daños ocasionados.
- Velar por la salud y seguridad de los empleados y clientes del Grupo.
- Favorecer las prácticas de libre mercado, rechazando cualquier tipo de práctica ilegal o fraudulenta, implementando mecanismos efectivos de prevención, vigilancia y sanción de irregularidades. En particular, se asume el compromiso de denunciar cualquier práctica de corrupción que se ponga de manifiesto dentro del Grupo en cualquiera de los territorios en los que opera. En este sentido, el Grupo cuenta con Política de Control y Gestión de Riesgos (SGR) y que abracar todo tipo de riesgos (estratégicos, operacionales, de *reporting* y de cumplimiento, incluidos los civiles y penales), así como con un programa de *corporate compliance*.
- Promover las vías de comunicación y diálogo y favorecer las relaciones del Grupo con sus accionistas, inversores, empleados, clientes y, en general, con todos los Grupos de Interés.
- Adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo en línea con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales.

En este sentido, cabe destacar que el Grupo cuenta con un Código Ético y de Conducta, aprobado el 31 de marzo de 2009, en virtud del cual las sociedades del Grupo se comprometen, entre otros, a un llevar a cabo un desarrollo sostenible del modelo de negocio, a una actuación responsable frente a los Grupos de Interés, a cumplir con la normativa vigente y a proteger el medioambiente.



### **3. PRÁCTICAS CONCRETAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

#### **3.1 Accionistas e inversores**

Desde su salida a bolsa Parques Reunidos ha mantenido un compromiso de transparencia con los accionistas, a los que informa con regularidad de sus actividades a través de Hechos Relevantes publicados en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ([www.cnmv.es](http://www.cnmv.es)) y de la página web de la Sociedad ([www.parquesreunidos.com](http://www.parquesreunidos.com)).

Además, la Sociedad pone a disposición de los accionistas, inversores institucionales y de los mercados en general un canal de comunicación directo a través de correo electrónico ([investor@parquesreunidos.com](mailto:investor@parquesreunidos.com)) con el objetivo prioritario de servir de canal de comunicación abierto, permanente y transparente con todos los accionistas e inversores de la Sociedad.

Asimismo, toda la información relevante del Grupo, las presentaciones y los documentos legales económico-financieros y de gobierno corporativo está a disposición del público en la web corporativa ([www.parquesreunidos.com](http://www.parquesreunidos.com)).

Por último, la recién aprobada PRSC establece una serie de principios que guiarán la actuación de la Sociedad frente a sus accionistas e inversores.

#### **3.2 Clientes**

Tal y como se indica anteriormente, Parques Reunidos tiene como misión trabajar para ofrecer un ocio seguro, responsable y saludable para todos nuestros visitantes. En este sentido, las sociedades del Grupo, además de cumplir con la legislación aplicable, ha implementado una serie de políticas en materia de salud y seguridad.

Estas políticas en materia de salud y seguridad garantizan que las atracciones se sometan periódicamente a revisiones internas y externas, que existan mecanismos de respuesta adecuados en caso de incidentes y que los clientes tengan a su disposición canales de comunicación en los que puedan emitir sus quejas y sugerencias.

En los Estados Unidos se ha adoptado una iniciativa específica ("*Safety Ist*") dirigida a incrementar la difusión de la información en materia de salud y seguridad con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa en estas materias. En Europa y resto del mundo, el departamento de seguridad emite informes con carácter semanal en los que se recogen incidentes relacionados con nuestros sectores de actividad. Además se realizan formaciones y reuniones temáticas periódicas que favorecen los avances en un ocio cada vez más seguro para nuestros clientes.

Conjuntamente, el Grupo cree firmemente que la educación es una de las misiones más importantes y, por tanto, pretende promover un ocio educativo. Las visitas guiadas, los campamentos de temporada y las actividades escolares son solo algunos ejemplos de las iniciativas que se organizan regularmente en nuestros parques en materia educativa. Además,



las presentaciones didácticas sobre animales se diseñan con técnicas de refuerzo positivo, lo que también contribuye con la promoción de la conservación del medioambiente.

### **3.3 Empleados**

Durante los ejercicios pasados, diversas empresas del Grupo han implementado y desarrollado una variedad de planes e iniciativas que pretenden promover el compromiso del Grupo con la creación de empleo, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral, la comunicación con los empleados y la seguridad y salud de todos los trabajadores.

#### *3.3.1 Creación de empleo*

El Grupo ha adoptado una serie de iniciativas en materia de creación de empleo, generando más de 4.505 contratos de trabajo en España durante el ejercicio anterior. Además, En los parques zoológicos se han formalizado convenios de colaboración con diversas Universidades que imparten disciplinas relacionadas con la biología que permitiendo a sus estudiantes completar su formación mediante la realización de prácticas en nuestras instalaciones.

Asimismo, en los parques de atracciones se han suscrito convenios de colaboración con asociaciones cuyo objeto es mejorar la empleabilidad de colectivos con dificultades de inserción laboral. En concreto, todas las sociedades con operaciones en Madrid forman parte del proyecto social Primera Experiencia Profesional, liderado por las Plataformas Sociales Salesianas Pinardi. Este proyecto consiste en un modelo innovador en el que los jóvenes participantes adquieren experiencia laboral en empresas líderes y en un entorno real de trabajo.

#### *3.3.2 Igualdad de oportunidades*

El Código de Conducta prevé que toda persona que trabaje para el Grupo deberá ser tratada con la máxima dignidad y respeto y no podrá, de ninguna manera, ser forzada a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo.

Además, el Código de Conducta establece que ningún empleado podrá ser discriminado, entre otras razones, por su raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, religión, opinión política, nacionalidad, antecedentes éticos, origen social, condición social, discapacidad, edad o pertenencia a un sindicato.

En este sentido, durante los ejercicios pasados, se han iniciados planes de igualdad en Parque Warner y en Faunia adaptados a las especialidades de nuestra actividad. Estos planes e iniciativas tienen como principal objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, posibilitar la diversidad en el seno de la empresa y adoptar las medidas necesarias para la prevención y, en su caso, eliminación de cualquier posible discriminación.

Entre las medidas propuestas tendentes a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, cabe resaltar las siguientes:

(A) En materia de contratación

- Dar mayor publicidad a la política de selección existente en aras a garantizar la no discriminación en la contratación de empleados
- Analizar el lenguaje de las ofertas, el diseño de los formularios y entrevistas, no incluyendo en los mismos aspectos personales irrelevantes, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, y ajustando las exigencias formativas al requerimiento del puesto de trabajo.
- Anunciar vacantes en términos que animen a los candidatos de ambos sexos (salvo en aquéllos supuestos en los que la necesidad de que el candidato sea de uno u otro sexo esté debidamente justificado y sea ajena a todo móvil discriminatorio), cuidando la denominación del puesto para evitar términos discriminatorios o sexistas y evitando la utilización de estereotipos.
- Garantizar el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplen se aplicarán de igual forma al personal fijo, a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Promover actuaciones tendentes a sensibilizar y formar en la igualdad de oportunidades a los responsables de la selección de personal.

(B) En materia de prevención de acoso

- Teniendo como base el Código de Conducta Comunitario relativo a la protección del Hombre y la Mujer en el trabajo, se establecerá, en paralelo a los sistemas de gestión de conflictos interpersonales que existen actualmente en la organización, un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de seriedad, rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Se establecerán procedimientos simples imparciales, claros y ágiles para formular quejas o reclamaciones, creando las instancias internas de mediación y/o arbitraje oportunas, y garantizando y respetando, en todo caso los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Asimismo, y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Se entenderá por acoso sexual todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización y dirección, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

- El acoso laboral será considerado como falta muy grave y se incorporará como tal en las próximas negociaciones de convenios colectivos y, en caso de constatación de la existencia de los mismos, se impondrá la correspondiente sanción disciplinaria.

### *3.3.3 Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral*

Entre las medidas adoptadas o pendientes de adoptar, cabe destacar las siguientes:

- Incorporar al texto de los convenios colectivos las previsiones legales establecidas al efecto con el ánimo de darles la máxima publicidad.
- Acordar, en aquellos aspectos susceptibles de negociación, la opción más favorable para el trabajador en esta materia.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, con el parto, con el período de lactancia natural o con el permiso de maternidad o de paternidad previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la establecida en dicho calendario de vacaciones, al finalizar el período de suspensión o permiso de que se trate, y ello aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones e incluso transcurrida la fecha tope permitida por la Sociedad, en su caso, a estos efectos en condiciones normales.

### *3.3.4 Seguridad y salud*

El Código de Conducta establece que la salud de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo constituyen en todo momento una preocupación prioritaria. Esto aplica a cualquier aspecto relacionado con las condiciones de trabajo, incluyendo evaluaciones sistemáticas de posibles riesgos, niveles de ruido, temperatura, ventilación, alumbrado y calidad del mismo y el acceso a atención sanitaria.

En concreto, todas las sociedades del Grupo en España cuentan con un plan de prevención de riesgos laborales. Además, los trabajadores de las referidas sociedades han recibido formación en áreas relativas a riesgos y recomendaciones básicas de seguridad específicas para las labores desempeñadas. Así, por ejemplo, durante el período comprendido entre el 1 de



octubre y el 30 de septiembre de 2016, los trabajadores han recibido formación relativa a los riesgos y recomendaciones básicas de seguridad para operarios de atracciones, técnicas de rescate en alturas, montaje de andamios y manipulación de apiladoras eléctricas.

Además, la recién aprobada PRSC establece, como principio de actuación, que el Grupo deberá velar por la salud y seguridad de los empleados de las Sociedades del Grupo, adoptando una serie de políticas y protocolos que garantizan que los empleados disponen de la formación y capacitación necesaria en materia de salud y seguridad.

### 3.3.5 *Comunicación con empleados*

Existen numerosos canales de comunicación con los empleados; más allá del ámbito puramente jerárquico, existe una intranet corporativa que informa de materias muy diversas, desde ofertas de empleo hasta novedades relacionadas con la actividad de los parques, sus equipos, instalaciones o simplemente sobre la marcha del negocio.

También los empleados disponen de diferentes formas de comunicación, existiendo un canal específico (correo electrónico) para que puedan denunciar situaciones o plantear sugerencias.

En este sentido, la recién aprobada PRSC establece que todo empleado deberá informar a su responsable sobre cualquier conducta que considere, de buena fe, como constitutiva de una infracción del Código de Conducta. Si su responsable directo está involucrado en la situación sobre la que desea informar, o no puede o no se ha preocupado lo suficiente por sus sospechas, entonces el empleado deberá informar de la situación en su propio idioma mediante un mensaje a la siguiente dirección ([code\\_of\\_conduct@grpr.com](mailto:code_of_conduct@grpr.com)). Parques Reunidos garantizará plena protección a aquellos empleados que de buena fe comuniquen cualquiera de los incumplimientos aquí referidos.

## 3.4 **Medioambiente**

Desde que los inicios del Grupo, hemos emprendido numerosos proyectos de conservación de las especies y los ecosistemas más vulnerables. Por este motivo, nuestro Código de Conducta fija al medioambiente como una materia de gran importancia y el Grupo lleva varios años trabajando activamente, especialmente desde la División de Zoología, en la divulgación y concienciación de la sociedad sobre los problemas medioambientales.

Además, el Grupo ha venido colaborando activamente en distintos programas de preservación de especies en peligro de extinción. De todos ellos, quizás los más importantes son los proyectos de conservación *in situ*, es decir, aquellos que se desarrollan en los lugares donde todavía existen poblaciones autóctonas. Entre ellos destacan el programa de supervisión y protección de la foca monje en Mauritania y el programa para reintroducir el tití gris en Colombia. Asimismo, gracias a los acuerdos alcanzados con las autoridades españolas, hemos puesto en marcha los programas de protección de la fauna ibérica autóctona – el águila imperial española, el visón europeo o el lince ibérico, entre otros.



En materia de educación e investigación, la Fundación Parques Reunidos ha fomentado la investigación, mediante la colaboración con distintas entidades zoológicas, museos, universidades y centros de formación. Además, cumple con una importante tarea educativa y de concienciación entre los miles de estudiantes de todas las edades que visitan los distintos centros cada año.

Las actividades esenciales de investigación se centran hoy en descubrir los principales indicadores de bienestar de los mamíferos marinos, lo que nos permitirá su medición en un futuro próximo. También se realizan estudios para mejorar las técnicas de reproducción en zoológicos y vida salvaje, con el objetivo de participar en el desarrollo de nuevos medios de procreación para especies en peligro de extinción. Por último, analizamos cómo los zoológicos modernos pueden implicar más al público en la conservación y en la biodiversidad a través de las actividades que organizan.

Además, el Grupo cree firmemente que la educación es una de las misiones más importantes de un parque de animales moderno, lo que se refleja en todos los centros del Grupo. Las visitas guiadas, los campamentos de temporada y las actividades escolares son solo algunos ejemplos de las iniciativas que se organizan regularmente en nuestros parques. Durante las presentaciones didácticas sobre animales, que se diseñan con técnicas de refuerzo positivo, se destacan las habilidades de los animales y sus características biológicas como parte de la actividad formativa de los zoos.

Por último, cabe destacar que todos nuestros parques de animales europeos son miembros de la Asociación Europea de Zoológicos y Acuarios (*European Association of Zoos and Aquaria*, EAZA) o pertenecen a las asociaciones nacionales correspondientes (AIZA, BIAZA), con el objetivo de colaborar en programas de cría para facilitar la sostenibilidad a largo plazo de una larga lista de especies de la fauna. Además, nuestros parques participan, además, en más de 90 programas europeos de cría, que protegen las especies de la fauna salvaje en peligro de extinción en los zoológicos europeos.

En la recién aprobada PRSC se reafirma este compromiso con el medioambiente y se asumen los siguientes principios de actuación en materia medioambiental:

- a) Velar por el cuidado adecuado de los animales que se encuentran en los parques del Grupo, garantizando que el personal encargado de su cuidado disponga de la formación y de los recursos necesarios para alcanzar este objetivo.
- b) Cumplir con la normativa nacional e internacional en materia de cuidado y conservación de la fauna silvestre.
- c) Promover actividades educativas dentro del ámbito de negocio del Grupo con el fin de contribuir con la sensibilización social con el medioambiente.
- d) Establecer alianzas con otras instituciones que promuevan estos mismos valores, conectando visitantes y empleados en la protección del medioambiente.



- e) Extender al máximo las colaboraciones del Grupo con otras entidades cuyo interés y esfuerzo vaya dirigido a la protección del medio ambiente, la recuperación de especies amenazadas y la promoción de la conciencia y la educación en materia de conservación de la naturaleza y su biodiversidad.