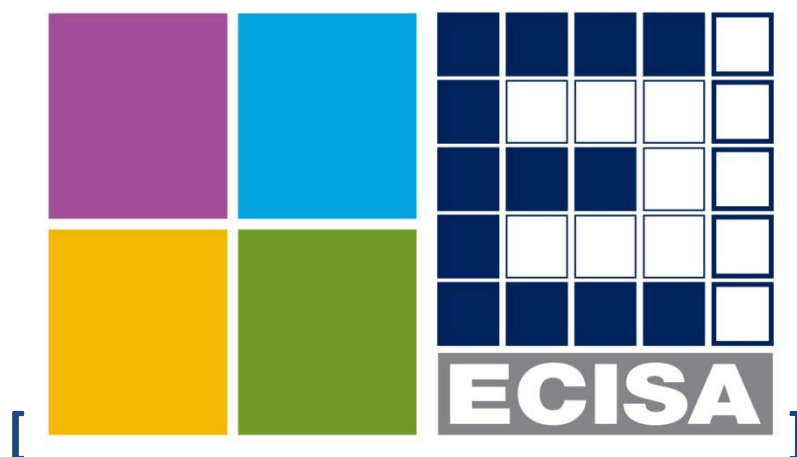


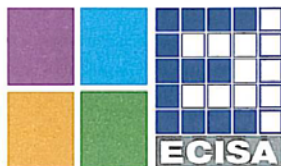
INFORME DE PROGRESO

2011

[Ecisa Corporación Empresarial SLU]



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Avda. Alfonso el Sabio, 37-7º 03001 Alicante
Telf. 965 14 38 35 Fax 965 21 52 85 www.ecisa.es

En Alicante a 25 de Noviembre de 2012

Estimados señores:

ECISA CORPORACION EMPRESARIAL S.L. forma parte del grupo de empresas españolas que arrancaron el proyecto del Pacto Mundial, presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en Madrid en el año 2002, somos socios de ASEPAM desde su constitución a finales de 2004.

Como Presidente del Consejo de Administración de esta empresa ratifico nuestra renovación de apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios y nos comprometemos a ir mejorando año tras año en el grado de cumplimiento de los mismos y elaboraremos anualmente este informe de comunicación de progresos.

Destacaría nuestra implantación en algunos mercados del Norte de África, Emiratos Árabes y Latinoamérica, en los que nuestro equipo directivo mantiene el mismo estándar en los principios y valores de la empresa, después de 45 años.

Así mismo queremos reforzar nuestro compromiso a través de un código de conducta para su implantación en países hacia los que estamos expandiendo nuestras actividades.

Manuel Peláez Castillo
Presidente del Consejo de Administración

ECISA CORPORACIÓN EMPRESARIAL

ECISA Corporación Empresarial, S.L. inscrita en el Registro Mercantil de Alicante, Tomo 2971, Libro 6, Hoja A-94353, CIF: B-54036189

DERECHOS HUMANOS

PRINC IPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Hemos desarrollado en detalle un Manual de Acogida para todos nuestros expatriados, no sólo a través del acceso a información relevante del país al que van destinados, sino mediante un acompañamiento real de trabajadores locales y/o expatriados previamente para garantizar su integración social, cultural y profesional.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante encuestas de satisfacción a los 6 meses y entrevistas realizadas a los expatriados que regresan, así como por el número de quejas y sugerencias recibidas y la puesta en marcha de acciones relacionadas con la Acogida en nuestras filiales en el Extranjero.

Objetivos

- Implicar a todos nuestros expatriados en el proceso de Acogida de otros empleados, como manera de interiorizar las necesidades de estos trabajadores, que previamente han vivido una situación parecida, lo que ayuda a mejorar el proceso de integración de nuevos trabajadores expatriados, que se implican en el acompañamiento y la integración de otros.

DERECHOS HUMANOS

PRINC IPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- En el actual proceso de internacionalización, se ha incrementado considerablemente el número de expatriados. Hemos aprobado un Manual de Asignaciones Internacionales que nos permite dotar al proceso de transparencia y equidad en todos los procesos de expatriación o desplazamiento temporal a un nuevo mercado. El manual abarca cuestiones tan diversas como la estructura retributiva, los planes de acogida y el retorno.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Existe un sistema de control y auditoria en virtud del cual se controla el cumplimiento de los ratios establecidos para las condiciones de nuestros expatriados que han de estar dentro de los parámetros establecidos previamente por el Manual.

Objetivos

- Uno de nuestros objetivos es garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en nuestras compras y aprovisionamientos para la cadena de producción en cada uno de los mercados en los que operamos.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- El rápido crecimiento en otros países ha precipitado la implantación de sistemas de representación y consulta para nuestros empleados en otros países.
- Nuestros Directivos en el extranjero tienen instrucciones de favorecer la participación de los trabajadores en el proceso productivo, como principio clave de la sostenibilidad de las operaciones y de la mejora continua, no sólo del proceso de producción sino de las condiciones de trabajo, en aras al cumplimiento de la legislación laboral vigente y una mayor satisfacción de los empleados.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante el número de sugerencias.
- Sistemas de evaluación de directivos y mandos intermedios.

Objetivos

- El objetivo es fomentar los canales de comunicación y la participación activa de los trabajadores en el día a día de la empresa mediante herramientas online que favorezcan el acercamiento de nuestros recursos humanos a los órganos de gestión y decisión en materia socio-laboral, pero especialmente en aquellos países en los que estamos creciendo y en los que la cultura y la idiosincrasia son distintos. Concretamente esto se pretende desarrollar mediante herramientas de trabajo en Grupo en línea.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- La implantación de un seguro médico internacional con una compañía de reconocido prestigio, tanto para el personal expatriado como para sus familias.
- Difusión de la Ayuda Guardería como fórmula de retribución flexible para lograr un mayor equilibrio entre trabajo y familia, favoreciendo así la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Evaluación sistemática de las condiciones del puesto de trabajo con especial atención a personas especialmente sensibles, adecuando el contenido de las funciones a las medidas preventivas que garantizan un equilibrio entre el desarrollo de la función y la salud física y mental.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante el incremento del ratio de masa salarial asignado a estos beneficios.
- Mediante los índices de siniestralidad, incidencia, absentismo laboral y rotación no deseada.

Objetivos

Fomentar en determinadas áreas y circunstancias personales el teletrabajo como fórmula para superar algunas limitaciones para mantener la actividad profesional. Favorecer el trabajo a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada de trabajo.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Fruto el proceso de internacionalización está expresamente prohibida la contratación de personas menores de edad tanto dentro como fuera de España.
- Publicamos todas nuestras posiciones empresariales en la memoria anual, la revista trimestral y presentaciones corporativas que reciben clientes, proveedores, entidades financieras y administraciones públicas.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante la puntuación obtenida en procesos de licitación nacional e internacional con baremos socio-laborales.
- Mediante auditorías externas.

Objetivos

- Fomento de la comunicación interna y externa de acciones que promueve la Organización en materia de integración laboral de colectivos desfavorecidos, o empleados de países en vías de desarrollo.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Elaboración de los criterios de remuneración dentro y fuera de España mediante encuestas de retribución y bases de datos con el coste de la vida en los mercados exteriores de nuevo establecimiento, con el fin de garantizar una política salarial equitativa.
- Incremento del número de nacionalidades en nuestra plantilla, más de 18 nacionalidades distintas.
- Incorporación de personal en prácticas con un plan de carrera.
- Acuerdos con centros especiales de empleo para la creación de enclaves laborales.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante encuestas de satisfacción.
- Mediante estudios de retribución internacional y estudios comparativos con otras empresas de nuestro sector.

Objetivos

- Incrementar la satisfacción de nuestros expatriados mediante la implementación de acciones fruto de las encuestas de satisfacción y buzón de sugerencias.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Somos una empresa certificada en Medioambiente ISO 1401 y por lo tanto tenemos auditorías periódicas tanto del sistema de gestión como de la gestión de nuestros proyectos de construcción, con mediciones y auditorías de la gestión de residuos.
- Análisis de la normativa en gestión de medioambiente en nuevos mercados.

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediante las auditorías internas y las realizadas por las entidades de certificación.

Objetivos

- El objetivo para el año próximo es obtener la certificación en Calidad, Prevención y Medioambiente en nuestra filial de Qatar.
- Comienzo de un programa de formación de mandos intermedios para la implantación de los sistemas de calidad, prevención de riesgos y medioambiente.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 8

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Reducir los consumos de papel, mediante un uso intensivo de las nuevas tecnologías.
- Reducir el volumen de desplazamientos mediante la implantación de sistemas de trabajo en línea, individuales y en grupo.
- Desarrollo de políticas de gestión de residuos que sean más respetuosas con el medioambiente.
- Existe un cuadro de mando con indicadores de consumos eléctrico, agua, así como objetivos de reducción del gasto.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Como empresa certificada en ISO 1401, hacemos auditorías periódicas así como informes de riesgos medioambientales en los nuevos mercados en línea con la normativa internacional y local.

Objetivos

- Nuestro objetivo sigue siendo trabajar con gestores de residuos autorizados y colaborar con las entidades públicas y privadas que se ocupan de la gestión de medioambiente, reciclaje de materiales y medidas de ahorro de energía.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 9

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Este año se ha iniciado un proyecto CDTI, fruto de nuestra certificación en I+D+I.
- Se ha reducido el gasto en la gestión de residuos mediante una mayor tasa de reutilización de residuos.
- Se han impartido programas de formación en gestión de calidad, mejora de procesos y normativa medioambiental.

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediante las Auditorías externas y los ratios de retorno de la inversión por el efecto de las deducciones fiscales por inversión en I+D+I.

Objetivos

Proyecto de eficiencia energética en nuestros centros de trabajo con el fin de bajar los consumos y por tanto la emisión de residuos al medioambiente, consiguiendo también una mejora en los costes de suministro.

ANTICORRUPCIÓN

PRINC IPIO 10

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Nuestro código de conducta está presente en toda la documentación que publica el grupo bien a través de la Revista Interna (para empleados y proveedores) o la memoria anual.
- Existen normas claras en relación a los regalos, comidas de trabajo, y modo de relacionarnos con compañeros, clientes y proveedores.
- Hemos incorporado al código de conducta normas de comportamiento en otros mercados y países con una cultura distinta.

¿Cómo se han medido los resultados?

Por la difusión del programa de adhesión al Código de Conducta en los centros de nueva creación y establecimientos en el extranjero.

Objetivos

Dotar al código de conducta de una herramienta de cooperación entre empleados y directivos para ir incorporando aquellos comportamientos que aprendemos fuera de España y se han de convertir en normas de conducta para nuestros empleados desplazados.