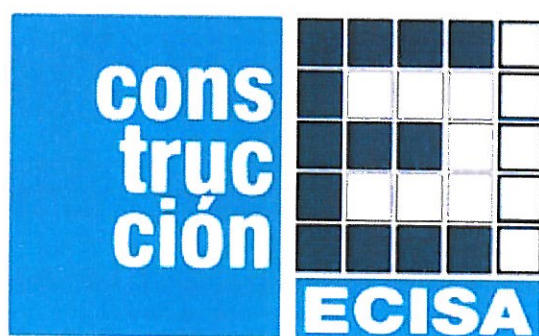


# INFORME DE PROGRESO 2016

[Ecisa Compañía General de  
Construcciones SA]



En Alicante a 25 de Noviembre de 2016

Estimados señores/as:

ECISA COMPAÑÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.A. 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 Consejero Delegado de esta empresa, me complace confirmar que ECISA COMPAÑÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.A mantiene, un año más, su apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. A través de esta comunicación, hacemos explícito nuestra renovación de apoyo al Pacto Mundial, expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia 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.

El trabajo que estamos realizando todos los que formamos el Grupo Ecisa, tiene como pilar fundamental la gestión responsable. El marco legal al cual nos atenemos en todas nuestras operaciones, las iniciativas propuestas en cada una de las filiales de ECISA y la constante participación de todos quienes colaboramos en ella, garantizarán el cumplimiento de dichos principios.

ECISA se caracteriza por ser una empresa preocupada y ocupada en elevar la calidad de vida de sus colaboradores dentro de la organización y promover el desarrollo social de las comunidades con las que tiene relación, por ello entendemos que la Responsabilidad Social es parte intrínseca de nuestro negocio por lo que año tras año promovemos actuaciones e iniciativas con nuestros grupos de interés y nuestro entorno, con el reto de consolidar nuestra sostenibilidad y el objetivo de elevar el reconocimiento social necesario para ser una buena empresa al servicio de la sociedad.

Nuestro objetivo de futuro es ambicioso: queremos seguir generando valor de forma sostenible para nuestros trabajadores y demás grupos de interés, liderando el mercado nacional, diversificando nuestro negocio y continuar con nuestro crecimiento internacional, todo ello de forma responsable con la sociedad y el medio ambiente. Asimismo, seguimos impulsado nuestra Fundación Manuel Peláez Castillo, que da continuidad a nuestra ya intensa acción social.

Afrontamos estos retos con confianza y optimismo, porque contamos con los principales ingredientes para ello: el talento de nuestra gente, el compromiso y el trabajo en equipo de nuestros más de 2.000 profesionales, que con una cultura empresarial familiar e innovadora, heredada de nuestro fundador, son la mayor garantía de éxito para el Grupo Ecisa.

Vicente Gimeno Merino  
Consejero Delegado

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 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 este ejercicio:**

- Hemos querido y seguimos queriendo revertir en la sociedad lo que ésta nos brinda en el ámbito empresarial y, para ello, desde hace 11 años colaboramos con nuestra Fundación Manuel Peláez. Este último año el balance ha sido enormemente positivo, ya que hemos seguido apoyando iniciativas sociales, culturales y formativas, además de desarrollar propuestas dirigidas específicamente a nuestros empleados en ECISA. Seguimos trabajando para favorecer su bienestar y el de sus familiares, así como promovemos actividades lúdicas que cohesionen los equipos de trabajo y fortalezcan las relaciones entre ellos. Además, durante el año, hemos fomentado la solidaridad a través de nuestros trabajadores, haciéndoles partícipes de acciones como las que describimos a continuación:
  - ✓ **Renovación Beca de Estudios Universidad de Alicante:** La Fundación ha colaborado en la financiación de los estudios de la hija de un directivo de Ecisa fallecido. La alumna cursa actualmente la doble titulación DADE: Derecho y Administración y Dirección de Empresas. La Fundación Manuel Peláez renovó en 2015 el convenio de Beca de Estudios con la Universidad de Alicante para que continúe su formación en la institución alicantina. Durante el curso 2015-2016, la estudiante ha sido beneficiaria de una beca Erasmus que desarrolla en Roma.
  - ✓ **Becas APSA**  
La Fundación mantiene una estrecha relación con APSA con la que tiene un convenio desde hace años. Durante este año y en base a la colaboración constante que la Fundación Manuel Peláez mantiene con APSA, se han concedido dos becas para dos hijos de una empleada de ECISA, dando apoyo psicopedagógico y escolar.
  - ✓ **Donación de sangre**  
El Centro de Transfusión de Sangre y la Fundación Manuel Peláez Castillo celebraron con éxito una nueva campaña de donación de sangre. El autobanco situado junto a la sede de ECISA en la playa de San Juan recibió un total de 27 donantes de sangre, de los cuales 7 se contabilizaron como donantes nuevos, es decir, que se incorporaron a la gesta de la donación de sangre gracias a esta jornada solidaria. El Centro de Transfusión agradeció el interés



manifiesto por la Fundación Manuel Peláez Castillo y Ecisa por fomentar la donación de sangre entre sus empleados, y felicitó a todos los donantes de sangre por su colaboración, ya que en este caso, el espíritu solidario es más que indispensable.

✓ **Equipo de Fútbol Harinsa**

El deporte como base para fomentar el trabajo en equipo y la buena comunicación. Esto es lo que la empresa ha querido apoyar en la creación de un equipo de fútbol con sus empleados de su filial de Qatar. El equipo ha participado en la Liga de Fútbol de Empresas Españolas, junto a 20 equipos diferentes, optando hasta la fase de cuartos de final.

✓ **Visita al Santuario de Animales Arca de Noé**

La iniciativa se puso en marcha desde la Fundación Internacional para La Protección de los Animales Raúl Merida (FIPARM), y dónde acudieron más de medio centenar de personas. Desde este centro, luchan contra el tráfico ilegal de animales. Los asistentes pudieron disfrutar de una agradable jornada conociendo el trabajo que se realiza desde este centro protector.

✓ **Convenio de Colaboración con la Fundación Pascual Ros Aguilar**

Potenciar las buenas relaciones de los empleados de ambas entidades viene a ser el objetivo primordial del convenio marco de colaboración que en 2015 firmó la Fundación Manuel Peláez con la Fundación Pascual Ros Aguilar, que canaliza la obra social de la marca Mustang. Este convenio contempla una línea de beneficios y participación en actividades voluntarias y benéficas.

✓ **Programas de Atención Integral a la Familia**

La Asociación Vínculos Infantiles de Alicante es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo fundamental la Atención Integral a la Familia. Los diferentes programas ofrecidos por la Asociación Vínculos Infantiles de Alicante se han puesto a disposición de los empleados de ECISA, con la participación de algunas de estas familias en el taller de Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales dirigido a niños y a adolescentes.

✓ **Tapones Solidarios**

*Tapones para una Nueva Vida* es el proyecto que realiza la Fundación SEUR que consiste en la entrega de tapones de plástico a una planta de reciclaje para ayudar a niños y niñas con problemas de salud. Hasta el momento, esta iniciativa ha ayudado a más de 94 niños, dónde se han conseguido recoger en total 754.000 euros. Desde la Fundación Manuel Peláez también se ha querido colaborar con esta iniciativa, colocando en la planta baja de la Central de Oficinas ECISA unos contenedores de recolección de tapones entre sus trabajadores.

- Seguimos con nuestro proyecto higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo, desarrollado el año pasado, "ECISA SALUD". El compromiso de ECISA con la mejora de la salud de sus trabajadores, está siendo muy bien acogido por los trabajadores.
- Contratación de Cuerpos de Seguridad Privada para proteger nuestras instalaciones, garantizando el respeto a las leyes internacionales e imponiendo límites sobre el uso de la fuerza.

#### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Grado de implicación de los empleados
- Asistencia a eventos
- Eficacia de los canales (grado de comunicación)
- Relaciones con Agentes Sociales.
- Valoración de la asistencia recibida.
- Facilitando condiciones de trabajo seguras y saludables.

#### **Objetivos**

- Continuar con la puesta en marcha del plan de información por el que todos los trabajadores sean perfectamente conocedores de los Principios Éticos del Grupo.
- Mantener la colaboración con fundaciones que promuevan el desarrollo de países más desfavorecidos.
- Difundir la Política y el Código Ético del Grupo en los países que opera en vías de desarrollo.

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2

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

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- Continuamos, con nuestra política de contratación de proveedores/as locales y con nuestro sistema donde se integran a los/las proveedores/as locales y otros agentes económicos, al objeto de participar en proyectos que impulsen el entorno local y a las comunidades locales en las que se desarrollan las actividades de la compañía. Esta relación es dinámica en tanto en cuanto el entorno es cambiante de forma cada vez más rápida. La compañía está comprometida con la transparencia en la información al mercado, a través de una mejora continua de los cauces de comunicación con todos los grupos de interés, sobre la base de una información corporativa innovadora que, además de los aspectos financieros, tenga en cuenta las variables de comportamiento medioambiental y social.
- La relación de Ecisa con sus grupos de interés se desarrolla dentro de un contexto de transparencia, veracidad y profesionalidad, realizando un completo análisis de riesgos y oportunidades de RSC en la cadena de suministro, identificando a los proveedores estratégicos con los que mantenemos un seguimiento más cercano. Esta relación es bidireccional e interactiva, con el fin de generar valor compartido y beneficio mutuo, conscientes de las características peculiares de nuestro sector, con una alta presencia en América Latina, África y Oriente Medio.
- Siguiendo con la implantación del Código Ético desarrollado en el año anterior con los principios generales de relación entre la compañía y sus proveedores incluyendo el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial, centramos nuestros esfuerzos en transmitir a nuestros Stakeholders el estándar de nuestra responsabilidad corporativa, basado en los principios del Pacto Mundial. Para Ecisa es importante la opinión de nuestros colaboradores para el desarrollo de las operaciones y la sostenibilidad de la compañía, pero hacemos hincapié en que deben concienciarse y mantener comportamientos socialmente responsables en lo relacionado a Sostenibilidad, medioambiente y derechos laborales, desarrollo de unas prácticas de empleo reguladas y legales, respetando la edad mínima legal, garantizando un trato justo y equitativo y de no discriminación en base a sexo, raza, color, edad, religión, etc., y desechando prácticas de trabajo forzoso, solicitando a todos los Proveedores de Ecisa que cumplan con todos los requisitos

### ¿Cómo se han medido los resultados?

- Ampliando y fortaleciendo la diligencia debida. Proceso continuo mediante el cual nuestra empresa puede prevenir, mitigar y, en caso de que ocurran, remediar los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los derechos humanos.

### Objetivos

- Sirva pues este Informe, no solo para ayudaros a conocer mejor nuestras actividades, sino para agradecer a todas las asociaciones, profesionales y ciudadanos con los que colaboramos, por su compromiso y dedicación, con el objetivo de afianzar, mantener y mejorar nuestro compromiso con todas estas acciones de responsabilidad, tanto en el presente como en el futuro.
- Establecer KPIs para medir la percepción y opinion de los grupos de interés cuya opinion nos interesa y es de vital importancia para el desarrollo de las operaciones y la sostenibilidad de la compañía.
- Establecer acciones que garanticen la contratación de empresas comprometidas RSE.
- Solicitar la Política propia a cada proveedor.



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

*“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- Continuando con el establecimiento de nuestro Plan de Comunicación iniciado años anteriores, estamos desarrollando un manual práctico de “cómo gestionar la comunicación integral de una empresa”, debido a la necesidad actual de continua internacionalización por parte del Grupo en la que nos encontramos y, a la cada vez más globalización empresarial, nos enfrentamos a incertidumbres y, dicho Plan nos permite, a través de medios facilitadores, conseguir los objetivos que se planteen en la Compañía, teniendo en cuenta el clima de relaciones laborales con la empresa en el país anfitrión a la hora de asegurar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- Revisión de nuestro plan de igualdad, ya que debe hacerse extensible a todas nuestras filiales, por lo que debe ser adaptado y mejorado según la coyuntura de cada uno de los países. Constituiremos una comisión de igualdad que realice la coordinación y el seguimiento de todo el proceso del plan de igualdad. Esta comisión estará formada por personas designadas por la dirección de la empresa y designadas por la representación de las personas trabajadoras. La comisión recojere su funcionamiento y funciones en un reglamento interno para facilitar su actividad. Por otra parte, los acuerdos tomados en el seno de la comisión se formalizarán en actas firmadas por ambas partes.
- La empresa negocia periódicamente con los representantes de los trabajadores asuntos relacionados con las condiciones laborales en general, horarios, calendarios, medidas de conciliación familiar y laboral, así como las medidas de seguridad y salud.
- Debido a la apertura de nuevas sedes, en los países que cuentan con cobertura legal insuficiente, tomar medidas para preservar la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y de sus líderes. Apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de organizaciones locales / nacionales de empleadores y sindicatos.

#### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Ecisa interviene y favorece el desarrollo de Convenios Colectivos, fomenta las reuniones con el Comité de Empresa para que los trabajadores tengan la oportunidad de transmitir inquietudes y necesidades.
- A través del acceso remoto a cualquier terminal.



- Mediante Videoconferencias realizadas.
- Indicador de medición: Número de reclamaciones recibidas contra el propio plan de comunicación.
- Encuesta de comunicación interna.
- Exposición de problemas: La libertad en poder discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados.

### **Objetivos**

- Informar a las trabajadoras del desarrollo del plan de igualdad.
- Coordinar y hacer el seguimiento de la implementación de las acciones.
- Evaluar los resultados del plan de igualdad.
- Marco de relaciones laborales estable que asegure la competitividad del negocio
- Continuar con la mejora de las relaciones entre los distintos niveles jerárquicos.
- Mejorar la comunicación, motivación y promover la participación de la plantilla de Ecisa.

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 4

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

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- El hecho de ser actualmente un Grupo diversificado implica diferentes modelos de relaciones laborales. El objetivo es velar por el estricto cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Normativa Interna. Debido a nuestra continua apertura de nuevos centros a nivel internacional, Ecisa, persigue muy de cerca la normativa laboral año tras año. No admite el trabajo infantil ni ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar, de forma rigurosa, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regulan estas materias.  
En consecuencia, Ecisa no hará uso de ninguna de estas formas de trabajo ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente de ellas, y exigirá a todos sus empleados, proveedores y contratistas la observancia estricta de este principio. A lo largo del ejercicio no se han identificado, en el ámbito de actividad del Grupo, incidentes relacionados con el trabajo infantil o el trabajo forzoso, ni se han detectado operaciones susceptibles de generar este tipo de riesgos.
- Conscientes de las dificultades que entraña la expatriación, además de poner en marcha un amplio conjunto de ayudas y beneficios que faciliten el traslado y la adaptación al nuevo entorno de nuestros desplazados, facilitamos el acceso al trabajo de sus cónyuges.
- Seguimos con nuestra participación en el programa IAESTE, un programa de intercambio de prácticas en el ámbito técnico y profesional, a la vez que se estrechan vínculos entre la universidad y la empresa. Para nosotros, el conocimiento constituye una inversión muy productiva, estratégica en lo económico y prioritaria en lo social.
- La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos. Ecisa consciente de que la mejor manera de crear una sociedad más justa es la mejora de la educación y la creación de empleo, participa en el Programa PAES, programa de Apoyo Escolar Social, es un proyecto de la Fundación Globalón que promueve actividades de refuerzo gratuitas para alumnos en edad escolar procedentes de familias en riesgo de exclusión social. El objetivo del mismo es que los alumnos participantes puedan recibir clases de apoyo complementarias a las horas de presencia escolar. Nuestra Fundación firmó un convenio con la entidad para patrocinar parte de este programa. La iniciativa cuenta también con la colaboración de la Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Alicante, Cajamar e Hidraqua.

### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Difusión del protocolo a cada uno de los miembros de la plantilla a través del Portal del empleado.
- Formación a los técnicos de PRL, a través de talleres de higiene, ergonomía y psicología y cursos de auditorías OHSAS.

### **Objetivos**

- Mejorar el conocimiento de la plantilla en cuanto a las opciones de conciliación que ofrece la empresa.
- Aumentar la satisfacción de la plantilla en cuanto a su opinión sobre las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar de la empresa.
- Mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que se desarrollan nuestras actividades.
- Proyección de la imagen del Grupo con la prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la motivación y sentido de pertenencia, y a incrementar la visión internacional de las personas del Grupo



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 5

*“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- A través de su Fundación Manuel Peláez, seguimos participando en campañas solidarias dirigidas al bienestar de la infancia:
  - **Cantacuentos en el ADDA en beneficio de ALINUR.**

ALINUR es un Centro de Educación Especial de Alicante que ofrece una alternativa a todos los chicos y chicas que desean continuar su formación en un centro específico una vez finalizada su etapa escolar y con una enseñanza individualizada atendiendo a su ritmo de aprendizaje. Esta Asociación, en colaboración con la Fundación Manuel Peláez y El Corte Inglés, organizó en el ADDA una representación infantil para recaudar fondos y hacer disfrutar de un evento divertido y espontáneo a todos sus usuarios. El grupo Luna Teatre fue el encargado de representar la obra *Cantacuentos*, un relato musical de fantasía dónde los cuentos clásicos se mezclaron con canciones en directo, y una historia genial que acaparó toda la atención de los asistentes.
  - **Asociación Vínculos Infantiles**

La Asociación Vínculos Infantiles trabaja ante la realidad de cubrir las necesidades actuales de las familias alicantinas, prestando especial atención a los niños y jóvenes, con la finalidad de evitar futuros problemas sociales que se puedan desencadenar debido a las situaciones familiares determinadas. La Fundación Manuel Peláez junto a la Fundación Esperanza Pertusa realizaron una acción común para la promoción de programas específicos para la atención integral de la familia.
- Política de Inversión Social, implantada y definida en el ejercicio anterior, a través de los criterios estratégicos definidos. Ecisa participa en proyectos solidarios en su ámbito de actuación internacional, gestionando de manera eficaz la aportación de activos (financieros, tangibles e intangibles) a causas de apoyo a la comunidad.
- Continuamos con la exhaustividad en el cumplimiento de la legalidad Internacional. Solicitar a los proveedores que recojan por escrito su compromiso de adhesión al Código de Conducta Ética y promover así la erradicación de la contratación infantil. Se valora muy positivamente la redacción de un Código de Conducta propio y el compromiso de cumplimiento de los Derechos Humanos.

### ¿Cómo se han medido los resultados?

- La Compañía dispone de un Departamento de Trabajo Social encargado de dar un servicio integral a los empleados del Grupo Ecisa. Esta área tiene dos objetivos diferentes: por un lado, atender cualquier tipo de demanda realizada por los trabajadores y, por otro, tiene como labor impulsar cualquier tipo de iniciativa que conlleve el bienestar y la calidad de vida del empleado y su familia.

El Departamento, realiza todo tipo de gestiones y con todo tipo de colectivos. Cada intervención realizada se trata de manera individualizada y confidencialmente. Si desde el servicio no se puede dar una solución directa al usuario, se trabaja con la familia asesorándoles y apoyándoles en todas las gestiones que necesiten, así como haciendo un seguimiento durante todo el proceso.

- Una Política interna bien definida en cuanto a los Derechos Humanos.
- Procedimientos de selección del trabajador.

### OBJETIVOS

- Mejorar la comunicación de los informes de RSC, además de continuar las colaboraciones con organizaciones no lucrativas para el desarrollo de jóvenes en su desarrollo profesional.
- Promover actuaciones e iniciativas de los empleados de ECISA Compañía General de Construcciones, S.A. y su grupo de empresas, en el campo del voluntariado social, protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como, su participación en actividades asistenciales, culturales, sociales y deportivas.
- Solicitar a los proveedores que recojan por escrito su compromiso de adhesión al Código de Conducta Ética y promover así la erradicación de la contratación infantil.
- Reflejar y trasladar el compromiso en RSE y Código Ético a proveedores.
- Uno de los objetivos que nos marcamos con estas medidas, es poder implantar la Certificación SA 8000 Internacional el próximo año, ya que gozamos de un ambiente de trabajo seguro y saludable, de la libertad de asociación y negociación colectiva y de una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo.

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 6

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

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- Conscientes de la importancia de nuestros recursos humanos para el éxito de la organización y, conocedores de que la motivación de los trabajadores es fundamental para el adecuado funcionamiento de la compañía, la Dirección de Recursos Humanos, a través de sus Departamentos de Selección, Desarrollo y Formación, ha puesto el máximo esfuerzo en diseñar y establecer políticas de formación, desarrollo y comunicación dirigidas al progreso de las carreras de nuestros empleados, atraer y gestionar el talento y procurar su bienestar personal, orientando el esfuerzo de cada uno de ellos a contribuir a los logros empresariales del Grupo.
- Consolidada nuestra Plataforma de Gestión del Conocimiento, puesta en marcha el ejercicio anterior, con el objetivo de promover el intercambio de experiencias y de nuestro know how, este año hemos incluido "Desayunos con la Dirección", una iniciativa con vocación de fomentar el diálogo y la mejora constante entre todos los que forman parte de la compañía, dejando a un lado la clásica estructura empresarial vertical.
- El crecimiento internacional supone gestionar la diversidad, tanto en lo relativo a diferencias culturales como a colectivos de personas. La compañía cuenta con políticas consolidadas de desarrollo y gestión del talento destinadas a la práctica totalidad de la plantilla de estructura. En el Catalogo de Puestos de Trabajo del Grupo Ecisa se recoge la descripción de cada uno de los puestos, conociendo de esta forma cual es la misión y las funciones a realizar, el perfil de competencias necesario y otros requisitos imprescindibles, como la experiencia, la formación o los idiomas. Esto nos permite homogeneizar los criterios y proporcionar a los distintos países de un mismo lenguaje en lo que a puestos y perfiles se requiere.
- Políticas de gestión de colectivos estratégicos como son los directivos y personas de alto potencial, estableciendo procesos como el feedback 360º.
- Para posiciones no directivas, la compañía cuenta con Programas de Identificación de Talento, con el objetivo de crear cantera e identificar profesionales con potencial. Por este programa han pasado desde su lanzamiento más de 250 profesionales.
- En este ejercicio se ha puesto en marcha un Programa de Mentoring que permite el desarrollo diferencial del talento crítico con objeto de hacer crecer el capital intelectual en la compañía, convirtiéndose en una valiosa herramienta para el desarrollo de los futuros líderes de la organización.



- Siguen destacando los ratios de inversión y número de horas de formación en materia de idiomas, la cual se ha realizado a través de diferentes metodologías (clases one to one, grupales, on-line, telefónicas, programas intensivos y de inmersión, etc.) en función de las necesidades de los colaboradores. Estos datos son consecuencia del propósito de responder a las necesidades derivadas de la creciente internacionalización del Grupo. Este año hemos incluido el sueco.
- Promoción de actividades sociales a favor de la integración de discapacitados, jóvenes en busca de empleo y personas dependientes en general o con dificultades de desenvolvimiento en su entorno social o laboral:
  - Campaña RSE 2% de información empresarial sobre empleo y discapacidad: Se trata de una campaña de concienciación a las empresas de la necesidad de reservar el 2% de los puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad. Promovido por la Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría (COCEMFE) y patrocinado por la Diputación de Alicante, la Fundación interviene como colaboradora, ayudando en la difusión del proyecto.
  - Agrupación Down Sin Fronteras (Chile): Una de las iniciativas solidarias internacionales puestas en marcha por la Fundación durante este año fue la colaboración con la Agrupación Down Sin Fronteras de Chile que tiene como objetivo recaudar fondos para su programa con el fin de conseguir la total inclusión de estas personas en su entorno social.
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.
- En un entorno de trabajo cada vez más cambiante y lleno de retos, desde el Grupo se aportan las habilidades y conocimientos necesarios, poniéndose de manifiesto el compromiso social con la diversidad de nacionalidades, lo cual nos refleja como una organización abierta, ágil y con capacidad de apoyo en la cual la diversidad se reconoce y se valor. La diversidad, dinamismo y carácter internacional de la organización permiten ofrecer a los profesionales oportunidades de carrera y desarrollo:
  - Programas *Secondment*: promueven el intercambio de profesionales internos por un periodo determinado.
  - Bolsa de trabajo internacional: se publican todas las ofertas que se gestionan a través de responsables específicos de cada una de nuestras filiales (Global recruiters).
  - Asignaciones internacionales: 120 en 10 países.
- Campaña de sensibilización sobre la importancia de mantener índices de absentismo moderados, con el fin de informar a los profesionales el uso responsable de permisos y bajas laborales y provocar una reflexión positiva en la organización: "Tu ausencia nos afecta".

### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Hemos puesto en marcha diferentes iniciativas para fomentar la motivación de nuestro equipo, mejorar la seguridad, promocionar un estilo de vida saludable y promover el voluntariado.
- Controlando todas las publicaciones de ofertas de empleo publicadas y manteniendo reuniones con las empresas colaboradoras.
- Tomando como referente la norma internacional SA 8000 que, mediante un sistema de gestión verificable, se centra específicamente en la relación con el trabajador.
- Mediante cuestionario ad hoc a la plantilla sobre Conciliación e Igualdad y encuestas de satisfacción.
- Mediante pre-evaluaciones a los aspirantes para identificar la compatibilidad entre las capacidades y limitaciones versus requisitos y funciones del puesto.
- Desarrollando procedimientos de queja para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.
- Concienciar al personal sobre la diversidad funcional y acondicionar razonablemente el entorno físico para asegurar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otras visitas con diversidades funcionales físicas.
- Promoviendo acciones por el empleo desde su fundación y colaborando con las entidades sociales.

### **Objetivos**

- Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa.
- Facilitar ideas para la reflexión sobre las ventajas y beneficios que aporta a las empresas y, a las entidades públicas y privadas, la incorporación de personas vulnerables a la plantilla y el apoyo de proyectos que mejoran su empleabilidad.
- Atracción y retención del talento para asegurar el desarrollo profesional del equipo humano mediante la elaboración de Planes de Desarrollo de personal Directivo.
- Que todas las ofertas de empleo publicadas (directamente por la empresa y a través de empresas de selección) cumplan con criterios de igualdad.
- Fomentar la entrada en el mercado laboral de los recién titulados.

- Garantizar el cumplimiento del plan de igualdad en el área de acceso al empleo y clasificación profesional.
- Asegurar la no discriminación por razón de género en los procesos de selección.
- Garantizar la no existencia de lenguaje sexista en los anuncios de vacantes de empleo.
- Garantizar que los procesos de promoción seguidos por la empresa cumplen con la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Habilitar mecanismos que permitan a toda la plantilla conocer las vacantes de promoción existentes en la empresa y facilitar su candidatura.



## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

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

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

Durante este año 2016 hemos alcanzado un grado de cumplimiento de nuestro programa de auditorías internas a obra del 88.24 % mejorando nuestros ratios respecto a ejercicios anteriores.

Los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL del grupo ECISA han realizado un total de 270 visitas de apoyo técnico a las obras promoviendo la adopción de buenas prácticas ambientales tanto entre nuestro personal como en el personal subcontratado. A través de estas visitas de apoyo, los técnicos junto con los equipos de producción han establecido acciones preventivas en materia de medio ambiente para reducir la producción de residuos y la minimización de consumos en nuestras obras.

Desde el área de Calidad, Medio Ambiente & PRL del grupo ECISA hemos identificado y evaluado periódicamente el cumplimiento estricto de los requisitos aplicables en materia medioambiental en nuestros centros fijos de trabajos (cada 6 meses) y obras en ejecución (4 meses) tanto a nivel nacional como internacional.

Desde septiembre a noviembre del 2016 hemos pasado auditoria seguimiento de la certificación de nuestro Sistema de Gestión Integrada del grupo ECISA conforme a los requisitos de las normas ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), OHSAS 18001 (seguridad y salud en el trabajo) y UNE 166002 (I+D+i) con Bureau Veritas, entidad de certificación reconocida a nivel internacional. Durante esta auditoría hemos adaptado nuestra certificación a la actual estructura del grupo ECISA estableciendo como matriz del grupo a ECISA Cía. General de Construcciones S.A.

El área de Calidad, Medio Ambiente & PRL ha continuado desarrollando un intenso programa formativo interno para mejorar la sensibilización medioambiental de nuestros equipos de producción y fomentar la adopción de buenas prácticas medioambientales en nuestras actividades. Como resultado de este plan formativo hemos incrementado nuestros ratios de formación en materia medioambiental en prácticamente un 42 % con respecto al ejercicio anterior.

#### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Auditorías internas periódicas a todas nuestras obras en ejecución (al menos cada 4 meses).
- Visitas de apoyo técnico a todas nuestras obras en ejecución (mínimo cada 15 días).
- Evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales en materia medioambiental en todos los centros de trabajo en los que operamos (tanto nacionales como internacionales).

- Indicadores de seguimiento: cumplimiento auditorias planificadas, número de visitas de apoyo técnico a obra, horas de formación en materia medioambiental, etc.

### **Objetivos**

- Adaptar nuestro Sistema de Gestión Integrada a los nuevos requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
- Mejorar en desempeño medioambiental en todas las empresas del grupo ECISA, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia medioambiental.
- Desarrollar plan de sensibilización medioambiental para fomentar la adopción de buenas prácticas ambientales por parte de nuestros trabajadores.
- Establecer metodología para medir nuestra huella de carbono.

## MEDIO AMBIENTE

### **PRINCIPIO 8**

*“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrada establecemos la obligatoriedad de la evaluación periódica del comportamiento medioambiental de todos nuestros proveedores y subcontratistas. En la actualidad más del 80 % de nuestros proveedores disponen de un Sistema de Gestión Ambiental conforme con los requisitos de la norma internacional ISO 14001. Así mismo, hemos incluido en todos nuestros contratos con proveedores y subcontratistas cláusulas respecto al cumplimiento de requisitos en materia medioambiental en todas nuestras obras a nivel nacional e internacional.

Como parte de nuestro Plan de Sensibilización Medioambiental, el área de calidad, medio ambiente & PRL ha actualizado el “Manual de buenas prácticas medioambientales” tanto para obras como para nuestros centros fijos de trabajo (oficinas y centros logísticos) adaptado a los requisitos específicos de cada país en el que operamos, pero teniendo como base la política y principios rectores en materia medioambiental del grupo ECISA. Este manual de buenas prácticas se encuentra disponible para todo nuestro personal en la intranet del grupo ECISA y se distribuye a todas las subcontratas presentes en obra tanto a la firma del contrato como a su entrada en obra. Así mismo como parte de este plan de sensibilización el área de calidad, medio ambiente & PRL ha realizado acciones concretas de comunicación y sensibilización conforme calendario ambiental (p.e. día mundial del medio ambiente el 5 de junio).

#### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Visitas de apoyo técnico a todas nuestras obras en ejecución (mínimo cada 15 días).
- Evaluación periódica del desempeño ambiental de nuestros proveedores y subcontratistas.
- Indicadores de seguimiento: ratios de generación de residuos, % proveedores y subcontratistas con sistema de gestión ambiental.

#### **Objetivos**

- Adaptar nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a los requisitos de la nueva edición de la norma internacional ISO 14001 a todas las empresas del grupo ECISA.
- Ampliar el alcance de nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a los requisitos de la norma internacional ISO 14001 a todas las empresas del grupo ECISA.
- Priorizar nuestras relaciones con proveedores y subcontratistas que dispongan de un sistema de gestión ambiental (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) y políticas medioambientales.
- Reducir nuestros ratios de generación de residuos por unidad de producción.
- Desarrollar plan de sensibilización medioambiental en el grupo ECISA para promover la adopción de buenas prácticas tanto por el personal propio como subcontratado.



## MEDIO AMBIENTE

### **PRINCIPIO 9**

*“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.*

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

Durante este año 2016 hemos iniciado la implantación de un Plan de Eficiencia para nuestras oficinas y centros logísticos con el objetivo de reducir nuestros ratios de consumo eléctrico y de agua en nuestras oficinas.

Actualmente nuestra cartera de proyectos de I+D+i incluye proyectos para desarrollo de soluciones constructivas que mejoren la eficiencia energética de los edificios evitando las pérdidas por infiltración, diseño de sistemas de ejecución de vía que mejoren su comportamiento en situaciones extremas y/o que incluyan el empleo de productos con altos porcentajes de materiales reciclados, nuevos uso para los RCD's, aplicación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión y control en nuestras obras, nuevos desarrollos que permitan la ampliación de la vida útil de los edificios.

#### **¿Cómo se han medido los resultados?**

- Indicadores de seguimiento: ratios de consumos, número de proyectos en ejecución con certificaciones tipo LEED, BREEAM y/o GSAS, número proyectos I+D+i de carácter sostenible.

#### **Objetivos**

- Disminuir un 2 % nuestros ratios de consumo en todos nuestros centros fijos de trabajo.
- Participar en el diseño y la ejecución de edificios sostenibles y respetuosos con el medio ambiente (p.e. LEED, BREEAM).
- Fomentar el uso de materiales y productos respetuosos con el medio ambiente (p.e. materiales con un % de material reciclado).
- Desarrollar plan de formación específico para nuestros equipos técnicos en edificación sostenible (p.e. LEED, BREEAM, GSAS).
- Participar en proyectos I+D+i que fomenten el desarrollo nuevas soluciones constructivas que mejoren la eficiencia energética de los edificios.

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

*"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno".*

#### **Acciones desarrolladas durante este ejercicio:**

- Ecisa cumple con la legislación y además ha adoptado medidas de control interno para el seguimiento de gastos en los puestos de riesgo, además del control financiero-contable, para garantizar las relaciones con los clientes, proveedores, empleados y administraciones en las que se excluyen prácticas de corrupción o soborno.
- Pautas de ejemplaridad: Un programa anticorrupción efectivo debe estar basado en el respaldo firme, explícito y visible del personal directivo de la empresa. Incluso un programa bien definido no reduce el riesgo de corrupción si los empleados y demás grupos de interés perciben que el personal directivo no está comprometido con la prevención de la corrupción. Por ello, en Ecisa, este compromiso comienza en las esferas más altas de la empresa. El personal directivo declara abiertamente una tolerancia cero a la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que reafirman ese compromiso:
  - Plan Concilia
  - Código de Conducta Corporativa
  - Programas de Cumplimiento (Compliance Programs)
  - Plan de Igualdad
  - Procedimiento Prevención del Fraude
  - Política de Calidad y Medio Ambiente
  - Protocolo prevención del Acoso
  - Política de Seguridad y Salud
  - Política de Seguridad de la información
- Desde la Intranet del Grupo, ponemos a disposición de los empleados una gran variedad de contenidos y aplicaciones, entre los que cabe destacar: Información sobre la organización (normativa interna, directorio, organigramas, notas informativas, Informe Integrado, etc.), una sección de comunicación que contiene, entre otras cosas, un resumen de prensa diario o las notas de prensa emitidas por la organización, etc.  
Una herramienta específica que pretende acercar, agilizar y personalizar la comunicación de todos los empleados con la Dirección de Recursos Humanos, poniendo a su disposición nuevas funcionalidades, mayor información y un mejor servicio.

### ¿Cómo se han medido los resultados?

- Con la finalidad de asegurar el cumplimiento del Código de Ética y los Procedimientos y Protocolos, seguimos utilizando el Canal Speak up para las denuncias.
- Ecisa hace seguimiento de los patrocinios y donaciones con el fin de obtener la mayor eficacia en las inversiones que la empresa hace para la Sociedad.
- Es un punto permanente de la agenda del consejo, el cual tiene informes regulares sobre la situación del programa y es informado de todos los incidentes de importancia y las acciones correctivas que puedan realizarse, reaccionando de esta forma, ante las irregularidades inmediatas o los desafíos graves en toda la empresa.
- Elogiando públicamente a aquellos empleados que hayan aplicado en la práctica los valores de la empresa, incluso en el caso de que el acto haya acarreado la pérdida de una oportunidad comercial para la empresa.
- Citando el compromiso anticorrupción en publicaciones externas, como el informe anual.
- Para evitar posibles sobornos o corrupción en relación con los gastos de viajes, existe un procedimiento interno que obliga a que todas las solicitudes de billetes de avión, tren, coche de alquiler o reserva de hotel se realicen a través de nuestra Agencia Central.
- Autoevaluación: exigimos a nuestros socios comerciales nos provean información sobre la situación de su programa anticorrupción a través de un formulario de autoevaluación.
- La empresa ofrece una línea de ayuda segura y de fácil acceso para facilitar la denuncia de infracciones.

### Objetivos

- Declaración de intenciones sobre transparencia, ética en los negocios, derechos humanos, protección del medio natural o desarrollo social, a partir de un diálogo activo y ordenado con los grupos de interés de la compañía.
- Las actividades empresariales y profesionales de Ecisa y sus empleados se basarán en el valor de la integridad y se desarrollarán de acuerdo con los principios de honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.
- Para el cumplimiento de estas políticas anticorrupción, nuestro objetivo es disponer de diversas medidas de seguimiento, entre las que destacan:
  - La existencia de líneas de comunicación confidenciales.
  - Un sistema de vigilancia y control.
  - La incorporación de un revisor interno cuya labor consiste en revisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos existentes, para así proponer mejoras a los mismos.
  - Un control anual de todas las políticas y procedimientos de la compañía a escala internacional.
  - Un sistema de monitorización de la formación realizada en temas de prevención de la corrupción.