

PROGRESS REPORT

2017

**[Ecisa Compañía General de
Construcciones SA]**



En Alicante a 25 de Noviembre de 2017

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.

Con las acciones desarrolladas durante este ejercicio, seguimos demostrando nuestro compromiso en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa. Nuestro objetivo para los próximos años es continuar fomentando políticas de gestión alineadas con nuestra cultura empresarial, que nos permitan seguir manteniendo nuestro crecimiento internacional, liderando el mercado nacional, seguir optimizando la rentabilidad de los recursos empleados y promoviendo el desarrollo sostenible. Asimismo, seguimos impulsado nuestra Fundación Manuel Peláez Castillo, que da continuidad a nuestra ya intensa acción social.

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. ECISA, cuenta con un enorme potencial de futuro, desde luego por su dinamismo competitivo, pero sobre todo y muy especialmente por el elevado nivel de profesionalidad y de compromiso de las personas que integran la empresa. Sin la implicación y esfuerzo de nuestros equipos humanos ninguno de nuestros proyectos tendrían sentido y por eso debo agradecer a todos y cada uno de cuantos integran el Grupo ECISA su inestimable contribución a los resultados de la empresa.

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 12 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, un año más colabora 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 2016 el convenio de Beca de Estudios con la Universidad de Alicante para que continúe su formación en la institución alicantina.

✓ **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.

✓ **VII Campaña de Donación de sangre**

El Centro de Transfusiones de Sangre de la provincia de Alicante recibió en el pasado año más de 56.000 donaciones de alicantinos de todos los municipios. Esta actividad tan importante de carácter social y sanitario merece el reconocimiento de toda nuestra sociedad. La Fundación tampoco quiso ser ajena a esta entidad pública y contribuyó con una jornada de donación de nuestro personal, en la que participaron un total de 27 personas.

✓ **Fiesta solidaria Parque Empresarial de Elche**

APSA y la Asociación de Mujeres Maltratadas de Elche (AIVIFG) fueron los protagonistas de la Fiesta Solidaria del Parque Empresarial de Elche, un evento de carácter social que organizan las empresas de este espacio industrial

innovador. La fundación hizo su aportación colaborando con sus empleados a los que se les distribuyó la 'pulsera solidaria', el distintivo acreditativo que les permitía participar del conjunto de actividades, así como de los descuentos promocionales a favor de estas dos entidades en las diferentes tiendas del parque con descuentos del 20%. Durante la Fiesta se llevaron a cabo diferentes actividades destinadas a los más pequeños de carácter educativo, festivo, lúdico y deportivo manifestado 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.

✓ **Campaña de recogida de ropa**

El Centro de Acogida para personas sin Hogar de Alicante realiza una labor fundamental cuya actividad se ha intensificado por el aumento de las necesidades como consecuencia de la crisis económica y la pérdida de renta de muchos trabajadores. Este servicio es fundamental para un colectivo cada día mayor en la ciudad de Alicante. El Centro ofrece a sus usuarios una atención integral que va desde la cobertura de necesidades básicas como son la manutención y el alojamiento, pasando por educación para la salud y orientación laboral, llegando hasta la realización de un itinerario individualizado de inserción, fomentando aquellas capacidades y aptitudes que les posibilitarán una óptima reinserción en el mercado laboral y el paso a una vida activa. La Fundación ha querido apoyar al Centro de Acogida para personas sin Hogar aportando prendas básicas de vestuario para niños y mayores que utilizarán los usuarios del centro.

✓ **Visita exposición Vikingos.**

Cincuenta de nuestros trabajadores y sus familiares de ECISA pudieron disfrutar de una de las exposiciones temporales que se han organizado en el Museo Arqueológico Provincial de Alicante (MARQ), 'Vikingos, Guerreros del norte, gigantes del mar'. Dentro de las actividades culturales programadas por la Fundación para los empleados de ECISA, este tipo de propuestas suelen ser bien acogidas por los empleados. Durante las casi tres horas de visita guiada a la exposición, todos pudieron conocer la realidad y los mitos de una de las culturas más interesantes de nuestra historia europea.

✓ **Taller de Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales.**

La Asociación Vínculos Infantiles organizó un Taller sobre inteligencia emocional, dirigido a niños de 6 a 9 años. Un total de 7 sesiones con 17 horas y media de clase en su sede de la calle Tucumán nº 3 de Alicante en la que participaron cinco de los hijos de nuestros empleados. La Asociación Vínculos Infantiles es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en noviembre de

2005, que desarrolla programas específicos referidos a familias en situación de conflicto, ruptura familiar, separación y/o divorcio. Gracias a esta colaboración cinco niños, hijos de empleados de ECISA, pudieron participar en esta actividad.

✓ **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, donde se han conseguido recoger en total 754.000 euros. Desde 2015, la Fundación Manuel Peláez colabora con esta iniciativa, colocando en la planta baja de la Central de Oficinas ECISA unos contenedores de recolección de tapones entre sus trabajadores. Con este proyecto, que la Fundación Seur desarrolla en España y Portugal, se garantiza tratamiento médico a menores sin recursos, aparatos ortopédicos y se desarrollan acciones de sensibilización social.

- 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.

¿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 locales y con nuestro sistema donde se integran a los proveedores 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 la 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

- Seguir con nuestro, con el objetivo de afianzar, mantener y mejorar nuestro compromiso con todas estas acciones de responsabilidad, tanto en el presente como en el futuro. Seguir con la línea de agradecimiento a todas las asociaciones, profesionales y ciudadanos con los que colaboramos, por su compromiso y dedicación.
- Establecer nuevos indicadores de gestión y mantener los que ya teníamos para medir la percepción y opinión de los grupos de interés cuya opinión 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:

- ECISA, independientemente del país en el que opere y de acuerdo a nuestra Política de Respeto de los Derechos Humanos mantiene un estricto respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Por ello hemos desarrollado 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.
- Debido a que continuamos con 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.
- En el ejercicio anterior, iniciamos el proceso de revisión de nuestro Plan de Igualdad y lo adaptamos a la coyuntura de cada uno de los países. Constituimos una comisión de igualdad que realiza la coordinación y el seguimiento de todo el proceso del plan de igualdad. La mayoría de acciones respondían a objetivos a medio largo plazo, y en este primer año de la Comisión de igualdad, ésta asume el proceso de implementación, difusión, dinamización, seguimiento y evaluación.
- 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.

¿Cómo se han medido los resultados?

- A través del acceso remoto a cualquier terminal.
- Mediante Videoconferencias realizadas.
- Indicador de medición: Número de reclamaciones recibidas contra el propio plan de comunicación.

- Fomentar el diálogo: 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.: establecemos reuniones con los sindicatos para llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y regulen las relaciones laborales de la compañía. En España, el Acuerdo Marco es la norma de referencia en el ámbito laboral para todas las empresas del grupo, así como los convenios colectivos en los que se negocia el marco laboral concreto de cada una de ellas.
- 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

- Mejorar los canales de información y gestión del conocimiento en materia de igualdad.
- Potenciar la participación de las mujeres en puesto de responsabilidad y liderazgo.
- Mantener un diálogo abierto con los representantes de los empleados, en un clima de confianza y respeto.
- Garantizar la igualdad de oportunidades como un elemento que nos distingue como una Compañía integrada, diversa e inclusiva. Informar a los trabajadores del desarrollo del plan de igualdad.
- Coordinar y hacer el seguimiento de la implementación de las acciones.
- Evaluar los resultados del plan de igualdad.
- 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 creciente ritmo de expansión global de la economía sigue cambiando el panorama del día a día de las empresas, incluida la nuestra. La transformación de nuestra empresa desde hace años a una dimensión internacional sigue planteándonos muchos retos en el plano operativo y obliga a cambios importantes en la gestión de los recursos humanos. Uno de los principales desafíos, para nosotros lo sigue constituyendo la necesaria movilidad geográfica de la plantilla a nivel internacional. Por ello, además de continuar con el conjunto de ayudas y beneficios que faciliten el traslado y la adaptación al nuevo entorno de nuestros desplazados y nuestra preocupación de encontrar trabajo al cónyuge y de la adaptación profesional de éste, estamos desarrollando un “cuerpo diplomático” que estaría compuesto por profesionales con un perfil internacional muy marcado. Estos profesionales asumen una carrera profesional internacional, viajando de un país a otro, según las necesidades de la compañía.
- El hecho de ser a un Grupo diversificado implica diferentes modelos de relaciones laborales. El objetivo sigue siendo 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.
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.
- 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 año tras año 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.

- 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.

¿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:

- **Nazaret**

Nazaret es una entidad de Acción Social, de uso público y gestión privada, dependiente de los Jesuitas, con amplia experiencia en la ciudad de Alicante, que trabaja con el menor y la familia. La Fundación se ha sumado al programa denominado “Al Carrer”, un programa de inserción laboral dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión social de entre 16 y 24 años que ha participado en alguno de los programas de Nazaret en con el objetivo de ofrecerles un itinerario tutorizado y personalizado que, tras la Enseñanza Secundaria Obligatoria, les permita lograr un empleo. Para ello, se desarrollan sesiones individuales y colectivas con los usuarios dirigidas a la intermediación laboral y la orientación profesional. Actualmente atienden a 52 usuarios.

De forma paralela, se ha realizado la donación de diversos equipos informáticos para habilitar un aula en la que los usuarios de Nazaret puedan formarse en este ámbito.

- **Women 4 Change. Fundación Esperanza Pertusa**

La Fundación Esperanza Pertusa nace de la empresa ilicitana Gioseppo en 2014 con la finalidad de atender a los más débiles de la sociedad que nos rodea, a los más vulnerables. Esperanza Pertusa desarrolla el proyecto ‘Women 4 Change’, que pretende convertirse en un movimiento de defensa de los derechos y las oportunidades de las mujeres y niñas refugiadas. Siria, República Democrática del Congo, y tantos y tantos conflictos genera la huida de muchas mujeres de sus entornos sociales y familiares para poder sobrevivir. La Fundación ha participado en la cena benéfica que se celebró en febrero en Elche para recaudar fondos para ‘Women 4 Change’, que desarrolla entre otros proyectos una iniciativa a favor de niñas víctimas de la violencia sexual en el Congo. En este proyecto se trabaja con la ONG española Coopera, que lleva más de 10 años trabajando en la zona, en Kivi Sur. La ONG se encarga de todo el proceso de terapia psicológica, asistencia médica, formación académica

- **Campamento verano Grupo Scout Brownsea –Maristas**

El Grupo Marista Scout Brownsea, que nace del Colegio Maristas Sagrado Corazón de Alicante, organizó, como cada verano, su campamento. En esta ocasión, los chicos se desplazaron a la localidad de Alcalá de la Selva, Teruel, situado en el corazón de la Sierra de Gúdar. La Fundación Manuel Peláez aportó un camión para transportar todo el material necesario para la intendencia diaria para la cocina, las tiendas de campaña, material para las actividades, equipos de sonido, tiendas de campaña, neveras y mochilas de los más de 90 participantes.

- **Becas formación OFUA**

El pasado año se renovó el convenio con la OFUA para destinarlo a becas formativas para los alumnos y alumnas integrantes de la OFUA, una ayuda con la que pueden completar el mantenimiento de sus instrumentos. Más de 300 estudiantes se han formado musicalmente en la OFUA en sus once años de vida y la calidad formativa recibida ha permitido que algunos de ellos hoy formen parte de importantes orquestas profesionales europeas y españolas. La Fundación Manuel Peláez fue el primer patrocinador en apoyar este proyecto musical y formativo en 2008, un apoyo que se ha mantenido de forma ininterrumpida durante estos años.

- **Programa de Apoyo Escolar Social “PAES”**

Programa puesto en marcha por La Fundación Globalon Social de los ciclos de primaria y secundaria procedentes de familias de escasos recursos económicos con bajos rendimiento escolar. Se trata de un programa de apoyo y reforzamiento en las tareas escolares de forma complementaria a las horas escolares. Todo llevado a cabo por personal docente voluntario. Las aportaciones de la Fundación Manuel Peláez van destinadas a pagar los desplazamientos de los profesores voluntarios. En 2016 están llevando a cabo este proyecto con niños de los barrios Virgen del Remedio, Tómbola y San Gabriel.

- Durante este ejercicio hemos trabajado en la implantación del Sistema de Gestión conforme a los requisitos SA 8000:2014.
- 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 nuestros nuevos proveedores.

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, un año más 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 en ejercicios anteriores, con el objetivo de promover el intercambio de experiencias y de nuestro know how, y teniendo en cuenta el éxito del año pasado de la iniciativa de “Desayunos con la Dirección”, 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, este año hemos implantado la actividad “Off site meeting” con el objetivo de mejorar el clima laboral, innovar y analizar la situación de la empresa.
- La compañía sigue fomentando su programa de “Ingenieros Cantera” con el objetivo de crear cantera e identificar profesionales con potencial. Por este programa han pasado desde su lanzamiento más de 250 profesionales. Dentro de la actividad formativa desarrollada por ECISA, este programa de formación integral de futuros Jefes de Obra ha sido diseñado con la intención de tutelar la incorporación en prácticas de jóvenes universitarios próximos a su titulación o recién titulados en especialidades técnicas y facilitar un conocimiento global de los diversos aspectos que conlleva la ejecución y gestión de las obras. Este proceso de aprendizaje, se desarrolla a lo largo de varias fases en las cuales los practicantes pasarán por diferentes departamentos, antes de completar este periodo formativo en la fase de incorporación a obra.
- En este ejercicio, continuamos con el 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.

- 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:

- **V Festival de la Canción en Lengua de Signos**

La Federación para la Integración y Bienestar Social de las Personas Sordas (FIBESORD) ofrece un servicio esencial para la formación y aprendizaje del idioma de signos. Una herramienta esencial que facilita la comunicación y, por lo tanto, la integración de este colectivo. Fibesord desarrolla muchas acciones de formación y sensibilización. Uno de ellos fue el V Festival de la Canción LSE. Este encuentro entre personas sordas y oyentes se celebró en enero pasado en la sala sinfónica del ADDA. Con este acto se pretende sensibilizar al público sobre las personas sordas y en general la divulgación de la lengua de signos española y eliminación de barreras de comunicación.

- **Corporación Down sin Fronteras**

La Corporación Down Sin Fronteras es una agrupación chilena formada por padres, familias y amigos de personas con Síndrome de Down, cuyo principal objetivo es trabajar para el desarrollo inclusivo desde temprana edad hasta la vida adulta, promoviendo acciones que vayan en su directo beneficio. El día 2 de julio celebraron el bingo anual benéfico, con el objetivo de recaudar fondos para la ejecución de diferentes actividades tendientes a crear una sociedad más inclusiva para personas con Síndrome de Down, solicitándonos colaboración con la concesión de un premio para esta actividad.

- **UPAPSA.**

La Unión Provincial de Asociación Pro-disminuidos Psíquicos de la provincia de Alicante (UPAPSA) es una de las entidades más veteranas de la provincia, puesto que inició su actividad en 1978. Hoy día está integrada por 27 asociaciones de atención a personas con discapacidad intelectual en la provincia de Alicante. Cada asociación ofrece servicios diferentes (centro de día, residencia, centro de noche...), que permiten listar una cartera de prestaciones entre todas las asociaciones destinados al bienestar de la persona con discapacidad intelectual y sus familias. UPAPSA dispone de un servicio de empleo desde donde se sirven de todas las herramientas necesarias para que la integración laboral de personas con algún tipo de discapacidad en la empresa privada sea plena y efectiva. La Fundación hizo una aportación para el equipamiento de las personas de UPAPSA que desempeñan labores en aparcamientos para poder dirigir el tráfico interno y el aparcamiento de los clientes.

- **Premios AEPA**

La 3ª edición de los premios de la Asociación de Empresarias, Directivas y Profesionales de la provincia de Alicante (AEPA) buscó realizar un homenaje y reconocimiento a las mujeres que han desarrollado una trayectoria profesional, basada en valores y principios como el esfuerzo, el compromiso, el favorecimiento de la igualdad de oportunidades, la innovación, el emprendimiento y la creación de empleo. La premiada en esta ocasión fue Esperanza Pertusa Tovar, cofundadora

de Gioseppo y promotora de la fundación que lleva su nombre. Asimismo, se reconoció el esfuerzo a los mejores expedientes académicos de mujeres de la UMH y la UA, en un evento que contó con la colaboración de la Fundación.

- Continuamos trabajando e implantándonos en diferentes países, entornos de trabajo cambiantes 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).

¿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.
- Innovación: En un ambiente laboral más distendido, fuera de la oficina, e íntegramente dedicado a workshops y brainstorming, surgen grandes ideas con la visión de distintos departamento.
- Mejorar clima laboral: Un off site meeting es una gran oportunidad para que los empleados se conozcan y mejoren su comunicación. Además, es un buen momento para conocer a qué se dedican el resto de departamentos y como cada uno de ellos tiene importancia para la empresa.
- Retención de talento: En un mercado laboral cada vez más exigente, la atracción y retención de talento está en los pequeños detalles. 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.
- 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 hemos alcanzado un grado de cumplimiento de nuestro programa de auditorías internas a obra del 77.42 % disminuyendo nuestros ratios respecto a ejercicios anteriores, principalmente por los cambios producidos en la organización.

Los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL del grupo ECISA han realizado un total de 341 visitas de apoyo técnico a las obras, lo que supone un incremento del 26.30 % respecto al año anterior. A través de estas visitas los técnicos promueven la adopción de buenas prácticas ambientales tanto entre nuestro personal como en el personal subcontratado. Como resultado 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 de este ejercicio hemos pasado auditoria de re-certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión 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 las nuevas versiones de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 así como a la nueva estructura organizativa del grupo ECISA y de cada una de sus empresas.

Con la implantación de los requisitos de la nueva ISO 14001:2015, hemos establecido nueva metodología para la identificación y evaluación de nuestros aspectos ambientales derivados de nuestras actividades desde la perspectiva del ciclo de vida de nuestras actividades.

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 todas nuestras actividades, independientemente del país en el que operemos. Como resultado de este plan hemos incrementado nuestros ratios de formación, impartiendo un total de 2.508 horas de formación en materia medioambiental en todo el grupo.

¿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 auditorías planificadas, número de visitas de apoyo técnico a obra, horas de formación en materia medioambiental, etc.

Objetivos

- Reforzar implantación de nuestro Sistema de Gestión Integrada conforme a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
- Mejorar el desempeño medioambiental en todas las empresas del grupo ECISA, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia medioambiental.
- Implantar plan de sensibilización medioambiental para fomentar la adopción de buenas prácticas ambientales tanto por nuestro personal como por personal subcontratado.
- 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 82 % de nuestros proveedores disponen de un Sistema de Gestión Ambiental conforme con los requisitos de la norma internacional ISO 14001. Durante el presente año, hemos revisado las cláusulas respecto al cumplimiento de requisitos en materia ambiental en todos nuestros contratos con proveedores y subcontratistas a nivel nacional e internacional.

Como fruto de nuestro compromiso ambiental desde el área de Contratación existe una apuesta clara por el desarrollo de proyectos/obras de carácter sostenible, disponiendo en la actualidad de dos proyectos en ejecución con certificación Breeam en España.

Como parte de nuestro Plan de Sensibilización Medioambiental, desde el área de calidad, medio ambiente & PRL se han actualizado los “Manuales 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 es distribuido a todas las subcontratas presentes en obra tanto a la firma del contrato como a su entrada en obra. Como parte de la comunicación, hemos establecido un conforme calendario ambiental para desarrollar actividades de sensibilización en materia ambiental (p.e. día mundial del medio ambiente, día mundial del agua, etc.).

¿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, número proyectos sostenibles.

Objetivos

- Ampliar certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a los requisitos de la norma internacional ISO 14001:2015 a otras 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.
- Implantar de manera efectiva plan de sensibilización medioambiental en el grupo ECISA para promover la adopción de buenas prácticas tanto por el personal propio como subcontratado.
- Promover la contratación de proyectos de edificación sostenible y respetuosos con el medio ambiente (p.e. LEED, BREEAM, GSAS).

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 hemos continuado con la implantación del Plan de Eficiencia Energética para nuestras oficinas y centros logísticos con el objetivo de reducir nuestros ratios de consumo eléctrico y de agua en nuestras oficinas.

Como continuidad de nuestras actividades de I+D+i, actualmente nuestra cartera de ideas de I+D+i incluye ideas para desarrollar 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, estructuras inteligentes que favorezcan su mantenimiento, uso de hormigones de altas prestaciones, etc.

Con objeto de conocer y fomentar la adopción de prácticas y tecnologías respetuosas con el medio ambiente, ECISA ha formado como Breeam Asociado a un total de 26 técnicos (jefes de obra, técnicos del área de estudios y técnicos del área de medio ambiente) lo que supone un total de 208 horas de formación en tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

¿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 nuestras actividades.
- Participar en el diseño y la ejecución de edificios sostenibles y respetuosos con el medio ambiente (p.e. LEED, BREEAM, GSAS).
- 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 y/o el empleo de materiales respetuosos con el medio ambiente.

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:

Durante este ejercicio, continuamos con las acciones desarrolladas en ejercicios anteriores para combatir la corrupción. Recurrimos a diversas fuentes internas y externas para identificar los riesgos relacionados con la corrupción. Somos conscientes de que las empresas nos enfrentamos a múltiples riesgos legales, comerciales y operativos:

- 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.
- Pautas de ejemplaridad. Respaldo y compromiso del personal directivo para prevenir la corrupción. Nuestro personal directivo declarara abiertamente una tolerancia cero a la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que reafirmen ese compromiso. El compromiso tiene un papel crítico en el establecimiento de nuestra cultura, basada en valores fundamentales como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas. Las “pautas de ejemplaridad” deben demostrar que se ha asumido el programa anticorrupción como propio. Nuestro personal directivo considera la prevención de la corrupción como una de sus responsabilidades.
- 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.
- La identificación de riesgos debe incluir además consultas con los empleados de la empresa y, si corresponde, con otras partes interesadas, como los sindicatos y socios comerciales. Los empleados que estén potencialmente expuestos a la corrupción podrían ofrecer información útil para identificar y mitigar esos riesgos. Reunir ideas a través de discusiones en grupo con otros empleados podría también ayudar a pensar “fuera de lo establecido”, ya que la identificación de riesgos no debe ser vista como un ejercicio en el que simplemente se eliminan opciones.

¿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.
- 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.
- Exámenes y revisiones periódicas de los programas de prevención y ética con el fin de mejorarlos y adecuarlos al desarrollo y evolución de las normas y recomendaciones en la materia.
- Autoevaluación: exigimos a nuestros socios comerciales nos provean información sobre la situación de su programa anticorrupción a través de un formulario de autoevaluación.
- Líneas de comunicación internas y confidenciales para quienes se sientan bajo presión o instrucciones poco éticas por parte de sus superiores jerárquicos, o quieran denunciar el incumplimiento de la ley dentro de la empresa.

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.
- Implantar el Sistema de Gestión Antisoborno conforme a los requisitos de la norma UNE-ISO 37001:2017. Como empresa podemos y debemos contribuir a la lucha Antisoborno a través del compromiso decidido de nuestros líderes para establecer una cultura de integridad, transparencia, honestidad y cumplimiento. La norma ISO 37001 de sistemas de gestión Antisoborno nos ofrece a las organizaciones una serie de

medidas que podremos adoptar, de forma proporcional y razonable, para prevenir, detectar y gestionar conductas delictivas de soborno cumpliendo con la legislación y con otros compromisos adquiridos de forma voluntaria.

- 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, continuamos desarrollando y apostando por la implantación 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.