

En Alicante a 25 de Noviembre de 2018

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 Director General 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.

Un compromiso que se renueva cada año y que se apoya en las buenas perspectivas de crecimiento de la Compañía gracias, por un lado, a la sólida cartera de proyectos en el mercado nacional, y por otro, a las oportunidades de inversión en nuevos proyectos que nos permitan asegurar un crecimiento sostenible a largo plazo sin comprometer el valor creado hasta ahora. Nos hemos planteado objetivos ambiciosos, pero alcanzables, que pasan por mejorar nuestros indicadores de gestión e implantar mejoras en aquellas áreas donde hemos detectado que son necesarias.

Asimismo, seguimos impulsado con fuerza y pulso renovado nuestra Fundación Manuel Peláez Castillo, fuente de esperanza para lograr un mundo de solidaridad y compromiso. En ECISA, creemos en la diversidad y en la igualdad de oportunidades, y apostamos por las personas con talento y capacidad de trabajo. La igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, que son principios básicos recogidos en el Código de Conducta de la Compañía, son también determinantes a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados/as de ECISA. Sin la implicación y esfuerzo de nuestros equipos humanos ninguno de nuestros proyectos tendrían sentido y por eso debo agradecer un año más a todos y cada uno de cuantos integran 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 profesionales, que con una cultura empresarial familiar e innovadora, heredada de nuestro fundador, son la mayor garantía de éxito para ECISA.

A lo largo de este prolongado ciclo de crisis e incertidumbre económica en nuestro sector, nuestra Compañía ha demostrado su gran capacidad de adaptación, anticipación y transformación. Hemos tomado decisiones -no siempre fáciles- de redefinición de los contornos de la Compañía. Hemos ganado en foco y en dimensión, sin que por ello hayamos comprometido o cuestionado la viabilidad de nuestros proyectos, dotándolos de una mayor flexibilidad y visibilidad. Hemos tratado, en definitiva, de afianzar ventajas competitivas y de consolidar la capacidad de liderazgo de nuestra Compañía.



Gerardo Quero Jiménez
Director General



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:

Desde ECISA estamos concienciados con devolver a la sociedad lo que esta nos aporta. Para ello, creemos y estamos firmemente convencidos en el respeto de los derechos humanos allá donde estamos presentes. La creación de nuestra fundación Manuel Peláez en el año 2004 ha sido de gran ayuda para establecer una colaboración con la comunidad y la sociedad. En este último año se ha continuado la estela del anterior, la cual ha sido de gran valor para nosotros. En ECISA hemos apoyado activamente iniciativas sociales, culturales y formativas. Además hemos desarrollado propuestas y actividades específicamente para nuestros empleados y familiares las cuales han repercutido en una mejora de la cohesión, el bienestar y de las relaciones de nuestros empleados. Durante todo el año, hemos planteado acciones para desarrollar estos aspectos, donde la plantilla ha sido participe. A continuación se expondrán algunas de estas acciones:

- **Becas APSA**
La fundación ha renovado el convenio que mantiene con APSA. Un acuerdo que ya supera los 10 años de colaboración. Gracias a esta colaboración dos hijos de un empleado obtienen la atención de los profesionales de APSA, ayudando a su desarrollo, estos dos hijos están becados por nuestra Fundación Manuel Peláez. Recibiendo el apoyo psicopedagógico y escolar necesario.
- **Beca estudios DADE**
Un año más, la hija de un empleado fallecido, está siendo becada en sus estudios de Derecho y Administración de Empresas (DADE) por la Fundación Manuel Peláez. Este año, la alumna está matriculada en la Universidad Autónoma de Madrid y ya sólo le queda un curso para poder finalizar con éxito sus estudios.
- **Campaña donación de sangre**
El Centro de Transfusiones de Alicante sigue siendo un referente en materia de solidaridad donde más de 50.000 alicantinos al año acuden desde todos los municipios a donar sangre. Haciendo nuestro el lema de ‘Dona Sangra, Dona Vida’, la Fundación y el Centro de Transfusiones organizaron una nueva campaña gracias a una Unidad Móvil instalada en la sede central de ECISA, en la playa de San Juan. Este año, superando la cifra de anteriores campaña, 32 personas ofrecieron su donación. Todo un éxito en la octava edición de esta actividad.

- **Financiación Audífono**

Entre nuestros empleados, contamos con una persona que padece una enfermedad que limita sus funciones auditivas, con el perjuicio que ello conlleva al desempeño de sus tareas. Desde la fundación se ha colaborado en la adquisición de unos audífonos para que pueda recuperar sus funciones y desarrollar su día a día de manera que no sufra las limitaciones citadas.

- **Despensa solidaria, Ningún niño sin juguete.**

La Fundación Manuel Peláez colaboró con la conocida "Asociación Despensa Solidaria". Esta asociación es conocida por la recogida de juguetes de segunda mano y la distribución de estos entre los niños sin recursos. Este año, la fundación decidió colaborar comprando juguetes para repartir entre los niños. Para ello realizó una inversión de 2.215 €.

- **Cine + Palomitas**

Desde la Fundación se apuesta por la importancia de la familia. Por ello, reunió a sus empleados con sus familias en una de las citas cinematográficas más importantes del año, el pre-estreno de la película "El Regreso de Mary Poppins". En una sala en exclusiva para los invitados de la Fundación, con su correspondiente refresco y palomitas, donde se pudo disfrutar de esta película familiar. La sala del Cine Kinépolis en el Centro Comercial Plaza Mar 2 se quedó pequeña ante la fuerte demanda, ocupando las 118 butacas disponibles

- **Recogida de ropa**

Por desgracia, la crisis sigue estando muy presente para algunas familias. Estas aun no pueden atender las necesidades básicas que se les plantean diariamente, como por ejemplo, el vestuario. Por ello, desde el Centro de Acogida para Personas sin Hogar de Alicante, se realiza una recogida de ropa para estos colectivos. Desde la Fundación Manuel Peláez se colabora con el Centro de Acogida para Personas sin Hogar para cubrir estas necesidades. Sin embargo, la ayuda que se presta no se basa únicamente en cubrir estas necesidades y desde el centro se ofrece ayuda a estas personas para que puedan tener recursos que les ayude a abandonar esta situación.

- **Tapones solidarios**

Desde el año 2015 se viene realizando con la Fundación SEUR el proyecto *Tapones para una nueva vida*. Este proyecto consiste en la recogida de tapones de plástico y su posterior reciclaje para poder ayudar a niños con problemas de salud. En nuestra sede se coloca un contenedor en la planta baja para depositar los tapones. 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.

- **Compromiso con la seguridad y la salud**

ECISA proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable, mantendrá actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y respetará escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales.

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad con el fin de protegerse a sí mismos y a otros empleados o terceros. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

¿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 Argelia.
- 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. Facilitamos nuestro Código Ético a todo el personal de ECISA de nueva incorporación, clientes y proveedores.



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:

- En el ejercicio anterior desarrollamos un manual práctico de “cómo gestionar la comunicación integral de una empresa” y, este año, lo hemos puesto en práctica en ECISA, ya que nuestra Política de Respeto de los Derechos Humanos mantiene un estricto respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. 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.
- Seguimos adaptando nuestro Plan de Igualdad a la coyuntura de cada uno de los países, ya que estamos convencidos en la mejora continua de nuestros planes sociales. La comisión de Igualdad constituida en el ejercicio anterior, implicada en el proceso de implementación, difusión, dinamización, seguimiento y evaluación del plan, está realizando una buena coordinación y el seguimiento de todo el proceso del plan de igualdad.
- 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 teniendo muy en cuenta las opiniones de estos representantes y dándole el valor merecido a cada una de sus propuestas.

¿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.
- Respeto de la libertad de expresión, con planes que protegen al empleado, como puede ser la comunicación anónima de cualquier problema.
- Se hace explícita las no represarías por la comunicación de incidentes. Recogido en nuestros manuales de ética.

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:

- Un año más, desde ECISA apoyamos la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”. Al ser ECISA 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. Desde ECISA no se 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.

- 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. Además, en este ejercicio hemos tenido en prácticas a un estudiante de Ingeniería Civil de México, el cual estaba interesado en realizar sus prácticas en España, por lo que hemos hecho un convenio de colaboración con la Universidad de Monterrey, dándonos a conocer en otros países en los que no estamos implantados.
- ECISA valora los beneficios que para el empleado y para la empresa conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados, por lo que fomentará medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

¿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.
- Recogiendo un listado de los empleados que se han acogido al plan de conciliación laboral.

Objetivos

- ECISA se compromete a mantener una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados. Los empleados de ECISA respetarán la política de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de sus compañeros.
- 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:

Mediante la Fundación Manuel Peláez, se han llevado a cabo diferentes colaboraciones y campañas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los niños con riesgo de exclusión social. Tanto a nivel local como a nivel internacional. Entre estas colaboraciones y campañas se encuentran las siguientes:

- La Fundación Esperanza Pertusa es una entidad ilicitana que tiene entre sus objetivos la cooperación al desarrollo, las acciones de sensibilización y la acción social en el territorio donde extiende su actuación. La entidad organizó, con la colaboración de la Fundación, una cena benéfica que tenía como objetivo la recaudación de fondos para su proyecto “Women4Change”, este año a favor de las mujeres refugiadas sirias.

La Fundación Esperanza Pertusa está trabajando con un grupo de 500 mujeres que viven en campos de refugiados ubicados en El Líbano. Entre las acciones que se desarrollan en el terreno destacan los talleres de bordados, que pretende ayudar al acceso a un puesto de trabajo, la generación de ingresos para sostener a sus familias, al tiempo que les sirve de terapia para mitigar el sufrimiento de la guerra en Siria. También se ofrece educación básica a los niños y niñas de estas mujeres.

- La Fundación Globalon lleva siete años desarrollando su programa de apoyo escolar a niños sin recursos (PAES) al que la Fundación Manuel Peláez Castillo se ha sumado un año más. Este programa atiende a menores de los barrios alicantinos de San Gabriel, Tómbola y Virgen del Remedio. La acción busca soluciones para muchas familias que ven imposible ayudar a sus hijos en la formación educativa. En concreto, se actúa contra el absentismo escolar, se ofrece apoyo pedagógico a alumnos de primaria y secundaria, gracias a los voluntarios – maestros y profesores – tanto recién licenciados como jubilados. Se busca mejorar el rendimiento académico de los niños y niñas, generar hábito de estudio entre ellos y facilitar un horizonte formativo que les garantice igualdad de oportunidades con otros niños en el reto de buscar una salida laboral en su etapa adulta.
- Nazaret es una entidad de Acción Social dependiente de los Jesuitas, con amplia experiencia en la ciudad de Alicante., que trabaja con el menor y la familia que mayores dificultades tienen por la falta de medios y recursos. Nazaret desarrolla un proyecto de Ocio y Tiempo Libre destinado a los menores que se encuentran en los pisos de protección y tutelaje, en los que viven un total de 38 menores de entre 6 y 17 años. En su proyecto de educación y protección también se encuentra la necesidad de generar un ambiente de ocio positivo para su desarrollo social e intelectual. Desde la

Fundación Manuel Peláez se ha dotado a un piso del mobiliario necesario para que puedan residir en él los diferentes menores tutelados.

- Incidir en que desde ECISA no admite el trabajo infantil. ECISA no recurrirá al trabajo infantil ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad. ECISA exige a todos sus empleados y proveedores la observancia estricta de este principio.
- 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.

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:

Desde ECISA, estamos convencidos de que nuestra marca identificativa respecto a otras empresas son nuestros recursos humanos. Por ello, es básico para nosotros que nuestros empleados estén motivados, concienciados y alineados con las políticas y la cultura propia de ECISA. Desde el departamento de Recursos Humanos se transmiten estos valores por medio de la selección de personal, la formación y el desarrollo continuado y la comunicación de estas acciones. Además, gran parte de nuestros esfuerzos se basan en la retención y selección del talento emergente, sin discriminar a ninguna persona por razón de sexo, raza, edad o religión. Entre nuestros principios está la convicción de que cada empleado logre progresar manteniendo su bienestar y su alineamiento con ECISA. Todo ello, sin dejar de lado los colectivos más necesitados de la sociedad. Con los cuales se realizan aportaciones y acciones para que logren una mejora significativa de su calidad de vida, entre estas acciones, destacamos las siguientes:

- Otra premisa que también nos mueve tiene que ver con la igualdad, en este caso entre hombres y mujeres, un objetivo compartido entre nuestra Fundación y el conjunto de la sociedad. Para nosotros fue un honor que el Instituto Superior de Ciencia y Educación (ISCE) reconociera a nuestra presidenta de honor, Carmen Robles, en el Día de la Mujer de 2017 como ‘mujer solidaria’, junto a otras cuatro galardonadas más, destacando que todas ellas “llevan el compromiso social grabado en la médula”. Este compromiso se ha manifestado con la concesión del premio Manuel Peláez AEFA en esta edición a los siete directores de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad

Miguel Hernández (UMH) y la Universidad de Alicante (UA), en nuestra particular apuesta por unir conocimiento y empresa, empresa y familia, formación y futuro.

- **Trato respetuoso e interdicción de la discriminación**
ECISA asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.
- **Igualdad de oportunidades**
Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias. ECISA se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo. Asimismo, ECISA se compromete a mantener una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados. Los empleados de ECISA respetarán la política de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de sus compañeros.
- **Respeto a la intimidad y la confidencialidad de la información de los Empleados**
ECISA se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de los empleados que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable. Asimismo, ECISA tomará todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que disponga y para garantizar que la confidencialidad en la transmisión de los mismos, cuando sea necesaria por razones de negocio, se ajuste a la legislación vigente. Los empleados que, en el desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

En cuanto a las acciones para la retención y captación del talento, desde ECISA se han establecido acciones y programas para potenciar esto. Estas son algunas acciones que se han promovido durante este ejercicio.

- 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 de otros años con 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, seguimos con 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.
- 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.

¿Cómo se han medido los resultados?

- 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 preevaluaciones 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, el compromiso y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa.
- Fomentar la innovación y mejorar el clima laboral: Haciendo uso de los *off site meeting* se implementarán fechas a lo largo del ejercicio dedicadas íntegramente a *workshops*, *brainstorming* y otro tipo de actividades, donde, con una buena guía, surgirán grandes ideas con la visión de distintos departamento. Todo esto sin dejar de lado la mejora del clima laboral que estas actividades proporcionarán indirectamente sobre la empresa. El mayor conocimiento de los empleados entre estos y la visión de conjunto que lograrán.
- 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, trabajando con las personas recién tituladas desde antes de salir, es decir, fomentando las prácticas laborales.
- 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 2018 hemos realizado un total de 56 auditorías internas a obra en materia de Calidad, Medio Ambiente & PRL por auditores internos debidamente acreditados a nivel internacional (IRCA). A través de las auditorías internas hemos podido evidenciar las buenas prácticas ambientales adoptadas en cada una de nuestras obras con el objetivo de minimizar el impacto ambiental derivado de nuestras actividades.

Los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL del grupo ECISA han realizado un total de 242 visitas de apoyo técnico a las obras, debidamente documentadas. 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.

Entre los meses de septiembre a noviembre del 2018 hemos pasado auditoría de primer seguimiento de la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión del grupo ECISA conforme a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 (calidad), ISO 14001:2015 (medio ambiente), OHSAS 18001:2007 (seguridad y salud en el trabajo) y UNE 166002:2014 (I+D+i) con Bureau Veritas, entidad de certificación reconocida a nivel internacional.

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 más de 3.000 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 (cada 3 y 6 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

- Reforzar implantación de nuestro Sistema de Gestión Integrada conforme a los requisitos de la norma 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.
- Desarrollar campaña de sensibilización ambiental 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 80 % de nuestros proveedores disponen de un Sistema de Gestión Ambiental conforme con los requisitos de la norma internacional ISO 14001.

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 3 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 mantienen actualizados nuestros “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 y mejores técnicas y/o prácticas disponibles, pero siempre teniendo como premisa nuestra política ambiental y valores del grupo ECISA. Este manual de buenas prácticas se encuentra disponible para todo nuestro personal en la intranet del grupo ECISA y, así mismo, es distribuido a todas las subcontratas presentes en obra tanto a la firma del contrato como a su entrada en obra.

Así mismo este año hemos incorporado en las comisiones periódicas en obra acciones de sensibilización ambiental y de fomento de buenas prácticas ambientales en obra para su implantación tanto por el personal propio como subcontratado.

En relación con la comunicación, hemos implantado calendario 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).
- Comisiones ambientales realizadas en obra.
- Comunicaciones de sensibilización ambiental realizadas en la organización.
- 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 comunicación y sensibilización ambiental 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 2018 hemos continuado con la implantación de las medidas previstas en nuestro Plan de Eficiencia Energética para nuestras oficinas y centros logísticos con el objetivo de reducir nuestros ratios de consumo eléctrico y de agua.

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 incluyan el empleo de productos con altos porcentajes de materiales reciclados, nuevos usos para los RCD's, aplicación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión y control operacional ambiental 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 continuado formando a nuestros técnicos como Breeam Asociado lo que supone que este año tenemos 22 nuevos técnicos asociados (jefes de obra, técnicos del área de estudios y técnicos del área de medio ambiente) con un total de 176 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 y/o BREEAM, 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).
- Desarrollar plan de formación específico para nuestros equipos técnicos en edificación sostenible (p.e. LEED, BREEAM).
- 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.

CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

Desde ECISA, somos conscientes de las implicaciones que tiene la corrupción para la empresa y para la sociedad. Las repercusiones legales, comerciales, operativas son tan negativas como el impacto que en la sociedad tiene estas acciones. Por ello, no nos conformamos con rechazarla categóricamente, sino que luchamos activamente para que no esté presente dentro de nuestra empresa. Usando todos nuestros recursos, internos y externos para que esto siga siendo así.

- Desde la Intranet de ECISA, 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.

- 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.

¿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.
- 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.
- 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.