



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Informe de Progreso 2020

ECISA Cía. General de Construcciones S.A.



Tabla de contenidos

1.- Carta de renovación del compromiso

2.- Perfil de ECISA

3.- Misión, Visión y Valores

4.- Principios del Pacto Mundial

5.- Las personas

5.1.- Equipo Humano

5.2.- Diversidad e Igualdad

5.3.- Organización del trabajo y relaciones sociales

5.4.- Desarrollo del talento

6.- Medio Ambiente

7.- Ética e Integridad

7.1.- Lucha contra la corrupción y el soborno

7.2.- Respeto a los derechos humanos

8.- Contribución con la sociedad

1.- Carta de renovación del compromiso



En Alicante a 14 de diciembre de 2020

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.

Como Presidente & Consejero Delegado de esta empresa, me complace confirmar un año más que ECISA Compañía General de Construcciones, S.A. mantiene y reafirma su apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. 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 éstos, elaborando anualmente este informe de comunicación de progresos.

En ECISA nos encontramos ante un nuevo ciclo y es por ello por lo que apostamos por una estrategia de crecimiento sostenido donde mejoras como la transformación digital serán claves para potenciar y mejorar el futuro de nuestras actividades.

Además, este año queremos expresar nuestra intención de mejora y trabajo para acercarnos a las metas de los ODS incorporándolos a nuestra estrategia en materia de RSC, estableciendo acciones en materia de formación, digitalización y/o comunicación para contribuir a su éxito.

Ahora más que nunca, en el contexto actual en el que nos encontramos de crisis sanitaria y económica, el mensaje que queremos trasladar es que los ODS constituyen un pilar fundamental para las bases de un sistema de organización social y económico abriendo un gran abanico de oportunidades, hacia un modelo más sostenible y resiliente.

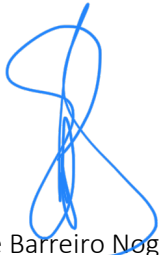
En ECISA apostamos por el liderazgo colectivo, aprovechamos las capacidades y el potencial de todas las personas que integran nuestra organización a lo largo de la cadena de valor con el fin de impulsar e implementar la sostenibilidad, presente en todas nuestras áreas de negocio y niveles organizativos de la compañía, haciendo partícipes de esta cultura a clientes, proveedores, empleados y al resto de grupos de interés.

Las empresas tenemos una responsabilidad ineludible para desarrollar la sostenibilidad social y medioambiental, trabajando por alcanzar un objetivo mayor que el mero crecimiento económico y fomentando una cultura de transparencia para demostrar el impacto de nuestras actividades. Es el momento, por tanto, de que la innovación responsable, la sostenibilidad y el compromiso social sean parte esencial del modelo corporativo de las organizaciones, integrándolo de manera natural en nuestra estrategia, en el propósito de cada compañía y en el día a día de nuestros profesionales.

Los objetivos de nuestra empresa de cara al futuro se basan en mantener todas las acciones en materia de RSC llevadas a cabo hasta el momento, en incorporar nuevas iniciativas, así como en avanzar de forma continua en las políticas de igualdad, la promoción profesional, la formación y las mejoras en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La situación excepcional generada por la pandemia del virus COVID-19 nos ha ofrecido la oportunidad de evidenciar que herramientas como el teletrabajo permiten asegurar la continuidad de nuestras actividades, permitiéndonos identificar nuevas oportunidades para nuestra organización.

En este sentido, hemos lanzado un ambicioso Plan de Transformación Digital como prioridad estratégica de nuestra organización y elemento clave para impulsar la transformación de nuestro negocio buscando la sostenibilidad, la eficiencia de nuestras actividades y el aumento de nuestra competitividad.

Quiero agradecer a nuestros empleados, clientes, proveedores y a la sociedad en general su confianza en ECISA para seguir avanzando. Hoy más que nunca las empresas estamos inmersas en un entorno VUCA y es imprescindible adaptarse a los cambios e imprevistos que vayan surgiendo en el seno de nuestra organización. Para sobrevivir en un futuro incierto, hay que empezar a trabajar en el presente. Con el compromiso, fidelidad, profesionalidad y entrega de los empleados que conforman ECISA continuaremos haciendo lo que mejor sabemos: “Construir el futuro en el que queremos vivir”.



Enrique Barreiro Nogueledo
Presidente & Consejero Delegado

2.- Perfil de ECISA

ECISA Compañía General de Construcciones S.A. (en adelante ECISA) centra su actividad en edificación residencial, edificación singular (hoteles, centros comerciales, industrial) y obra civil (hidráulicas, ferroviarias, carreteras, etc.), así como en rehabilitación e instalaciones electromecánicas y de climatización. ECISA es la empresa matriz del Grupo ECISA que a través de sus áreas corporativas da soporte a las diferentes empresas del grupo en materia de: Personas & Organización, Auditoría Interna & consolidación, Asesoría Jurídica, Servicios General, Calidad, Medio Ambiente, PRL e I+D+i. ECISA a través de su establecimiento permanente en el extranjero (ECISA Sucursal Argelia) desarrolla sus actividades de construcción en Argelia.

Uno de los factores del éxito del Grupo ECISA, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, es su experiencia en la edificación de grandes torres. Concretamente en la ciudad de Benidorm la compañía ha construido más de 30 edificios de más de 20 plantas a lo largo de su historia. En esta línea, la empresa se ha especializado en las construcciones de alta calidad y ha sido adjudicataria del desarrollo de proyectos para las más prestigiosas compañías a nivel nacional e internacional.

ECISA es una empresa constructora con más de 50 años de experiencia y, actualmente, cuenta con más de 200 empleados y dispone de oficinas en España (Alicante y Madrid) y Argelia, focalizando su actividad en estas geografías.

ECISA ha actualizado su estrategia corporativa, destacando los siguientes puntos clave dentro de la misma:

- Búsqueda de equilibrio entre las diferentes líneas de negocio avanzando en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos comerciales y operacionales, con la finalidad de: Mejorar línea de negocio de rehabilitación; Desarrollar nuevas líneas de negocio como retail; Potenciar servicios de instalación y mantenimiento, Potenciar red comercial del accionista del grupo.
- Actualizar sistema de planificación y control interno de proyectos,
- Digitalización tanto en la ejecución de nuestros proyectos como en nuestros procesos internos.
- Potenciar nuestra especialización en construcción sostenible.
- Fomentar la innovación como ventaja competitiva y diferencial en nuestro sector aportando valor añadido a nuestros clientes
- Impulsar nuestra responsabilidad social corporativa como marco de referencia para gestionar el impacto generado por nuestras actividades.
- Revisar modelo organizativo situando a la obra en el centro del modelo.

Durante el año 2020, tras los cambios societarios previstos, el Grupo ECISA tiene planificado la actualización y despliegue del plan estratégico en base a estas líneas. A través del Comité de dirección del Grupo ECISA se establecen las estrategias, objetivos y directrices de funcionamiento para todas las empresas del grupo.

En ECISA apostamos por la excelencia, sostenibilidad y seguridad en la ejecución de nuestros proyectos, fomentamos la transparencia, integridad, innovación, trabajo en equipo e igualdad de oportunidades, y buscamos la creación de valor y el compromiso social apoyándonos siempre en nuestro principal valor, nuestros empleados.

ECISA desarrolla su estrategia de Responsabilidad Corporativa a través de las líneas de actuación de su plan estratégico, aprobado por el Consejo de Administración y actualizado periódicamente con el objetivo de renovar sus compromisos y adaptarlos a su contexto en cada momento. Mediante la adhesión a distintas iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (adherido desde el año 2002), ECISA, demuestra su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

El Código de Conducta Empresarial de ECISA pretende establecer los compromisos y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y actividades empresariales asumidos por todos sus empleados y directivos y por todas las sociedades filiales y participadas. Este código establece como principios fundamentales el respeto a la legalidad, la integridad ética y el respeto a los derechos humanos.

3.- Misión, Visión y Valores

La cultura del Grupo ECISA tiene su base en su misión, visión y valores:



MISIÓN

Hacemos realidad proyectos de Edificación Residencial y Singular, Obras Ferroviarias, Ingeniería Civil, Rehabilitación e Instalaciones, mejorando la calidad de vida de manera sostenible y generando valor a nuestros clientes, empleados, accionistas y entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.

VISIÓN

Convertirnos en un referente en el desarrollo sostenible de proyectos de nuestra especialidad a través de la innovación, la calidad y el servicio, impulsados por el talento de nuestra gente.

VALORES

Excelencia y profesionalidad
Integridad y transparencia
Innovación y mejora continua
Sostenibilidad y compromiso social
Igualdad y trabajo en equipo

4.- Principios del Pacto Mundial

A lo largo de los diferentes apartados de este Informe de Progreso 2020, ECISA identificará su contribución a los diferentes principios del Pacto Mundial, relacionados a continuación, así como su alineamientos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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”.*

Principio 2 *“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.*

Normas Laborales

Principio 3 *“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

Principio 4 *“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

Principio 5 *“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

Principio 6 *“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.*

Medio Ambiente

Principio 7 *“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.*

Principio 8 *“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*

Principio 9 *“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.*

Corrupción

Principio 10 *“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.*

5.- Las personas

5.1.- Equipo Humano

Principio 4

Principio 5

Principio 6



El equipo humano del Grupo ECISA se conforma alrededor de 230 personas distribuidas entre España y Argelia.

ECISA considera su capital humano como el mayor activo de la compañía para la creación de valor y garantizar el éxito de todas sus actividades. Bajo esta premisa, el grupo ECISA se esfuerza por ofrecer entornos de trabajo inclusivos, seguros, saludables y libres de discriminación (nacionalidad u origen étnico, género, edad, maternidad, religión, ideología, orientación sexual, estatus social, enfermedad y discapacidad) en los que todas las personas pueden crecer y desarrollarse profesionalmente. El talento, la profesionalidad y el desempeño de nuestros colaboradores constituye el éxito de nuestra organización.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Asegurar la igualdad de oportunidades



Atraer, desarrollar y retener el talento profesional.



Garantizar la seguridad y la salud laboral de las personas.



Potenciar la calidad del empleo.



Promover un equipo motivado comprometido y alineado con nuestros objetivos y valores

5.2.- Diversidad e Igualdad

Principio 5
Principio 6



En ECISA trabajamos para crear entornos en los que todas las personas se sientan y sean valoradas, y donde sus diferencias puedan aportar a nuestra compañía, siempre desde la igualdad de oportunidades y el trato digno.

Dentro de las premisas recogidas en nuestro Código de Conducta, el grupo ECISA enfatiza en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales como prioridad para promover el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados.

ECISA aspira a ser una empresa referente en nuestro sector, en la que hombres y mujeres puedan desarrollar su carrera con total igualdad de oportunidades y a generar una cultura que promueva el equilibrio entre la vida profesional y personal en todos los ámbitos.

Cada año nos esforzamos en desarrollar propuestas de Valor atractivas para atraer y retener el talento que necesita nuestra compañía, incrementando nuestra competitividad en Valores y Cultura. Apostamos por proyectos para la aceleración de la Innovación potenciando la Diversidad, promoviendo la Creatividad multidisciplinar y multicultural que nos ayudarán a aprovechar las oportunidades estratégicas de un entorno cambiante. Prueba de ello, ha sido nuestra presencia internacional durante estos últimos años.

Desde ECISA reivindicamos el papel femenino en un sector tradicionalmente vinculado a los hombres como es el de la construcción y rompemos con estos estereotipos, por ello, los porcentajes de mujeres de nuestra plantilla en obra aumenta cada año con nuevas incorporaciones. Este compromiso se materializa con la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en todas las áreas con el objetivo de aumentar la representación de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios.

El sector de la construcción ha sabido adaptarse a los cambios, entre ellos el crecimiento y la modernización; para ello, es necesario incluir a las mujeres en los entornos de dirección de las empresas, ya que enriquecen los consejos directivos y la toma de decisiones.

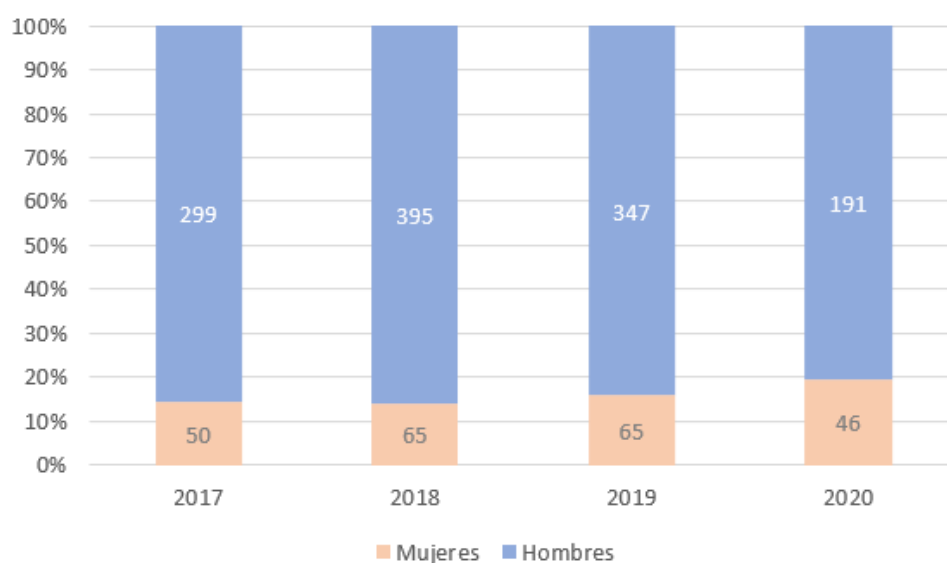
Además, este año nos adherimos al Manifiesto por la igualdad de oportunidades para un sector de la construcción más sostenible y competitivo, a través de Cimientos de Igualdad, alianza estratégica promovida para fomentar la igualdad de género en el sector de la construcción en España.



El compromiso de ECISA con la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de nuestra empresa promoviendo medidas de igualdad entre hombres y mujeres, permitiendo ejecutar proyectos bajo los principios de profesionalidad, la calidad y la innovación, impulsando la competitividad y el crecimiento de la organización y de esta forma apoyando el progreso económico, tecnológico y social de las áreas en la que desarrolla su actividad, siempre dentro de un marco de desarrollo sostenible.

En cuanto a la accesibilidad universal de las instalaciones en el Grupo ECISA, hasta la fecha, no se han considerado actuaciones específicas para mejorar su accesibilidad. Entendemos que, dado que cumplimos con la obligación de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad, nuestras instalaciones cumplen. No obstante, nuestro propósito a futuro es que a lo largo del año 2021 realizaremos un diagnóstico de la accesibilidad universal de nuestras oficinas y en función de nuestros resultados, proponer las acciones de mejora necesarias sobre las barreras arquitectónicas más limitantes.

La plantilla de ECISA ha ido fluctuando a lo largo de los años, sin embargo, debido a la situación que estamos atravesando y que comenzó en el 2020 y como consecuencia de la finalización de algunos proyectos, tanto el número de plantilla como de mujeres en la empresa, ha descendido con respecto a 2019.

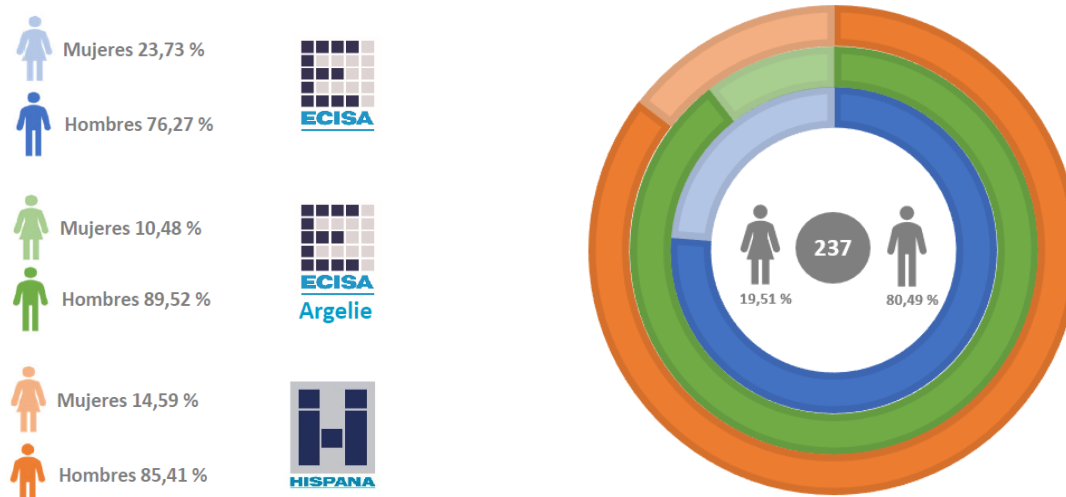


La inclusión y la diversidad son esenciales para nuestra cultura y nuestros valores fundamentales, que promueven un entorno de trabajo innovador, colaborativo y enérgico. Valoramos el talento que cada persona aporta a ECISA, creando un ambiente de respeto y alto rendimiento.

“Nuestros colaboradores son el punto diferencial de la generación de valor de ECISA. Todos juegan un papel importante con nosotros, queremos ofrecerles un lugar donde puedan crecer, desarrollarse y que tengan oportunidades únicas que enriquezcan su día a día”

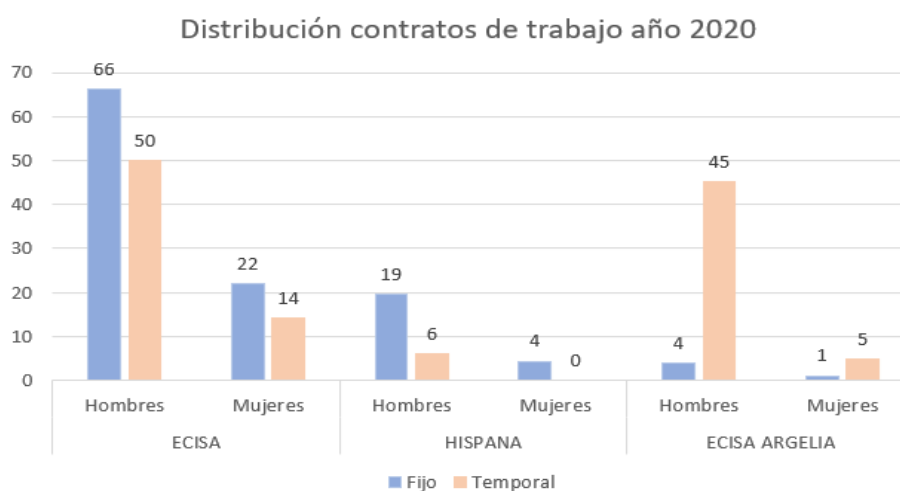


La construcción sigue siendo un sector muy masculinizado. La media anual de trabajadoras ocupadas en el sector de la construcción durante el año 2020 fue de 101.881 mujeres contratadas, lo que representa el 8,2 % del total de profesionales que trabajan en él. Por eso, este año queremos poner en valor a todas esas mujeres que se atrevieron a dar el paso, derribando estereotipos y falsas creencias, y decidieron trabajar en nuestro sector.



*Datos a fecha 31/12/2020

Distribución de empleados por edad y género	2020	
	Hombres	Mujeres
Edad < 35 años	35,16	9,38
Edad entre 35-50 años	101,23	31,49
Edad > 50 años	54,13	5,30
<i>Total</i>	<i>190,52</i>	<i>46,17</i>



5.3.- Organización del trabajo y relaciones sociales

Principio 3

Principio 4

Principio 5



A través de diversas acciones en materia de conciliación, el Departamento de Personas & Organización del Grupo ECISA fomenta la conciliación familiar estableciendo medidas como la flexibilidad horaria, teletrabajo, flexibilidad en los días de vacaciones, mejora de la jornada reducida en función de la ley, acumulación de periodo de lactancia; lo que por ejemplo facilita la reincorporación de las mujeres tras su baja de maternidad. En este sentido, como dato significativo en materia de conciliación laboral, en el año 2020, 13 colaboradores se acogieron a su derecho de reducir su jornada laboral.

Los horarios de trabajo se adaptan de manera flexible a las necesidades individuales, a fin de proporcionar un equilibrio entre trabajo y vida y evitar una reducción en el total de horas de trabajo o el salario de las personas. En este sentido, una de las medidas más valoradas por nuestros empleados de ECISA fue la implantación de horario de verano, realizando jornada intensiva los meses de julio y agosto y reduciendo la jornada a 7 horas diarias.

La existencia de un comité dentro de la organización refuerza la imagen de responsabilidad de la empresa con sus empleados ya que denota la intención de contar con los trabajadores a la hora de tomar decisiones y asume la responsabilidad de tener que responder ante sus representantes.

ECISA fomenta, respeta y ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores. En este sentido, a través del Comité de empresa en ECISA, la organización facilita la comunicación y el diálogo con los representantes de los trabajadores en asuntos relacionados con las condiciones de trabajo, horarios, calendarios, medidas de conciliación familiar y laboral, dando el valor merecido a cada una de las propuestas recibidas. ECISA interviene y favorece el desarrollo de convenios colectivos y fomentan las reuniones periódicas con el comité de empresa / delegado sindical para que los empleados a través de sus representantes tengan la oportunidad de trasladar inquietudes y necesidades a la organización. En el resto de las sociedades del Grupo ECISA que no disponen de representación de los trabajadores, el Departamento de Personas & Organización facilita la comunicación directa y fluida (reuniones personales, correo electrónico, etc.) con todos los trabajadores para que libremente puedan trasladar a la organización sus inquietudes y necesidades.

En el año 2020, el 100% de los empleados de ECISA han estado regidos por el Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de las correspondientes provincias (Alicante, Valencia, Madrid, Navarra y Valladolid) en las que la organización ha desarrollado su actividad.

Nuestras políticas laborales están cada vez más enfocadas en tres grandes bloques, de igual importancia todos ellos. En primer lugar, la conciliación laboral, queremos que nuestros empleados tengan tiempo libre para poder disfrutarlo como ellos deseen y que puedan disponer de tiempo para que puedan desarrollarse, siendo una de nuestras metas. En segundo lugar, queremos una plantilla que esté comprometida con nuestro grupo, que crea en nuestros valores, que haga suya nuestra misión. Por ello, son esenciales las medidas tomadas para aumentar el engagement y commitment, para ello nuestras encuestas de clima laboral, de mejoras en la comunicación interna, etc. Y, por último, la seguridad del puesto de trabajo, minimizando los riesgos en todas las actividades que desarrollamos y cuidando de la salud de nuestros empleados.

Las principales actuaciones en materia de conciliación laboral implantadas hasta la fecha en el Grupo ECISA nos encontramos con: horario flexible, reducción de jornada y acumulación del periodo de lactancia. Actualmente, estamos viendo la viabilidad de alargar la jornada intensiva en otros periodos de gran impacto, como pueden ser las vacaciones de Navidad, Pascuas, etc.



Siguiendo con la conciliación y las ventajas de un trabajo más flexible y adaptado a nuestros días, en 2019 acordamos apostar por el trabajo telemático en los puestos que así lo permitan dentro de la organización. Esta implantación se ha visto reforzada por la situación ocasionada por la COVID-19.

La pandemia de coronavirus trajo nuevos hábitos y ya se observan tendencias que llegaron para quedarse, como es el caso del Teletrabajo. Una de nuestras estrategias durante el año 2020 ha sido la creación de grupos burbujas, como han hecho en muchas escuelas, como estrategia para minimizar la extensión de los brotes. Tras el auge que ha experimentado la modalidad del teletrabajo en comparación con la experiencia a la que veníamos acostumbrados y que estaba más generalizada antes de la pandemia, se ha evidenciado que su práctica conlleva ciertos beneficios para el personal trabajador, como por ejemplo la conciliación de la vida personal y profesional. Siendo también conscientes de los riesgos que conlleva el teletrabajo, a mediados del año 2020, el Departamento de Personas & Organización del Grupo ECISA comenzó a trabajar en el desarrollo de las políticas en materia de desconexión digital teniendo prevista su implantación en los dos próximos ejercicios.

El impacto de la pandemia del coronavirus en el ámbito laboral, primero con el teletrabajo como única alternativa y ahora combinado con el regreso a la oficina, nos obliga a las empresas a gestionar aspectos que hasta hace unos meses veíamos muy lejanos. La gestión del talento ahora incluye la gestión de salud. Ahora es el momento de gestionar con más perspectiva y calma, y entran en juego muchos factores: la necesidad de preservar la salud y seguridad de los profesionales, las necesidades operativas de la empresa, los turnos, las ventajas de la interacción personal en las labores de equipo... en ECISA nos planteamos todos esos retos a los que iremos dando respuestas a lo largo del año 2021.

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.

Las políticas de compensación y beneficios de ECISA están orientadas a generar valor para los empleados/as, por ello está estrechamente vinculada a la estrategia, cultura y valores de ECISA, de lo contrario, podría suponer un obstáculo a la creación de valor. Nuestra estructura tiene como objetivo el aportar el adecuado equilibrio entre equidad interna y competitividad externa

La tendencia de ECISA es diseñar paquetes retributivos personalizados utilizando los siguientes elementos: Retribución fija, Retribución variable y Beneficios sociales.

ECISA, siempre ha estado muy concienciada con la igualdad de oportunidades, prueba de ellos es que, sin ser obligatorio, hemos elaborado Planes de Igualdad como una iniciativa de la empresa. El último Plan de Igualdad aprobado data del año 2017.

Durante el año 2021, elaboraremos y aplicaremos el Plan de Igualdad conforme a la normativa vigente.

Somos de la opinión de que la elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad no sólo se debe realizar para cumplir con la normativa señalada, sino que su implantación trae consigo numerosas ventajas entre las que destacamos:

- Retención del talento. Optimización de los recursos humanos, aprovechando la importante formación que están adquiriendo las mujeres y los buenos resultados que ofrecen.
- Mejora del clima laboral. Aumento de la reputación interna de compañía entre la plantilla.
- Preparación para el futuro. Los equipos de trabajo se hacen más adaptables a nuevas formas de trabajo.
- Reputación y mejora de la imagen de la empresa. Se proyecta una imagen más actual, comprometida y socialmente valorada.

En ECISA queremos conocer la situación exacta en la que se encuentra nuestra empresa con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recogida sistemática de información, detectando oportunidades de mejora, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ECISA, tiene una vocación de continuidad y permanencia de dichas políticas; pero también de mejora y avance respecto a lo ya logrado (representación de mujeres en el Comité de Dirección, equilibrio salarial en base al nivel de responsabilidades y exigencias de la empresa, protocolo de acoso sexual, medidas de conciliación, etc..).

Así mismo, desde el departamento de Personas & Organización se transmiten valores de diversidad e igualdad por medio de la selección de personal, la formación y el desarrollo continuado y la comunicación de estas acciones.

Además, gran parte de los esfuerzos de grupo se basan en la retención y selección del talento emergente, sin discriminar a ninguna persona por razón de sexo, raza, edad o religión. Entre los principios del grupo está la convicción de que cada empleado logre progresar manteniendo su bienestar y su alineamiento con el Grupo ECISA. Todo ello, sin dejar de lado los colectivos más necesitados de la sociedad.

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados. La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato. La Dirección de Personas & Organización, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentela con algún candidato).

Asimismo, en lo relativo a la discriminación y acoso, en el Grupo ECISA se respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a la Dirección de Personas & Organización.

En este sentido, en este año 2020, no se han producido denuncias por acoso sexual en ninguna de las empresas que constituyen el Grupo ECISA.

5.4.- Desarrollo del talento

Principio 2
Principio 6



La promoción y fidelización del talento son los principales elementos que conforman la política de desarrollo profesional de ECISA. Por ello la apuesta por la cantera es un pilar fundamental de la política de gestión de personas. Uno de los objetivos estratégicos del Grupo es asegurar que al menos el 50% de vacantes de puestos directivos y managers sea cubierto con candidaturas internas.

El Grupo tiene establecido un sistema de Dirección por Objetivos para la promoción del talento. En la actualidad, el 100% de los cargos directivos están bajo este sistema de evaluación de desempeño. Nos hemos propuesto para el año 2020 ampliarlo a responsables de departamento y mandos intermedios.

Otro de los objetivos que nos habíamos propuesto en el 2019 y en el que ya hemos empezado a trabajar, es en los Planes de Sucesión que nos permitirá tener identificados a los sucesores del 100% de las posiciones críticas para la compañía y aportar una visión global y transversal para aprovechar al máximo el talento de la organización.

En la actualidad, se están analizando las necesidades de formación que puedan tener los denominados sucesores respecto a las responsabilidades del puesto al que se le dirige.

Aprendizaje

En nuestra cultura corporativa, el aprendizaje se considera valioso para el crecimiento de la empresa. Desde capacitación formal, cursos eLearning, hasta aprendizaje informal se consideran formas de aumentar el conocimiento y las habilidades de los colaboradores. Creemos en una cultura del aprendizaje.

La formación se erige como uno de los pilares para fomentar el desarrollo del talento existente en nuestra compañía.

ECISA considera esencial para el crecimiento de la organización desarrollar buenas prácticas en cuanto al desarrollo y evaluación del talento de sus trabajadores. En este sentido, el Grupo ECISA dispone de programas de formación continua y desarrollo de habilidades, orientados a cubrir las necesidades formativas de los empleados, en línea con las competencias establecidas, y las prioridades estratégicas de la organización.

Los programas de formación son actualizados anualmente para ajustarlos a las necesidades de cada línea del negocio, así como de cada persona, determinando la eficacia de los cursos impartidos teniendo en consideración: la satisfacción de los participantes, los conocimientos adquiridos y el impacto de los conocimientos adquiridos en el desempeño de los participantes en la organización.

ECISA dispone de un plan de formación anual en el que se identifican las necesidades formativas y se planifican las acciones a implantar durante el año, de forma alineada con las prioridades estratégicas de la organización.

Este año tan diferente y complicado, hemos tenido que potencializar la virtualización, siendo un reto para toda las empresas y los centros de formación. Con la llegada del coronavirus, ECISA, ha hecho frente a la transformación digital. El 66% de la población activa en España afirmaba antes de la pandemia que la transformación digital y la robotización ya habían modificado su puesto de trabajo. Pese a ello, el 71% consideraba que estos procesos no pondrían en peligro su actual empleo. Y, en consecuencia, más de la mitad de los trabajadores reconocía antes de la pandemia no estar formándose en competencias sobre nuevas tecnologías.

En este contexto, el interés de los colaboradores de ECISA en la formación digital está aumentando por el impacto de todo lo ocurrido por la pandemia.

Con motivo de la puesta en marcha de nuestro Plan de Transformación en nuestra organización como prioridad estratégica para nuestro futuro, que afecta a la cultura y a todos los departamentos y áreas de nuestra organización, hemos creado diferentes comités y grupos de trabajo que pusimos en marcha a lo largo del año 2020 para su implantación. Este plan consta de 4 grandes ejes para los que pretendemos alcanzar los siguientes objetivos:



- *Transformación Digital:* Impulsar la transformación de nuestro negocio como elemento clave para la sostenibilidad, la eficiencia y el aumento de la competitividad.
- *I+D+i:* Potenciar nuestra cultura de innovación en todas nuestras actividades y áreas.
- *Desarrollo Sostenible:* Fomentar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible generando un impacto positivo de nuestras actividades en la sociedad.
- *Industrialización:* Conseguir la industrialización del proceso de construcción mediante el uso de elementos prefabricados y materiales sostenibles, la eficiencia energética y la mecanización de procesos constructivos que nos permitan reducir tiempos y costes, minimizar residuos y reducir y/o eliminar riesgos.

6.- Medio Ambiente

Principio 7

Principio 8

Principio 9



ECISA es consciente de su responsabilidad ambiental asumiendo un firme compromiso para reducción del impacto medioambiental y de las emisiones de sus actividades, apostando por un enfoque preventivo que favorezca las buenas prácticas ambientales.

En la Política Ambiental de ECISA (integrada con calidad, seguridad y salud e I+D+i) quedan establecidos los principios general a seguir por todas las sociedades del grupo en materia ambiental:

- o Cumplimiento de la legislación y normativa aplicable en materia ambiental, así como otros adquiridos de forma voluntaria.
- o Garantizar la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación, integrando criterios de desarrollo sostenible en todo el ciclo de vida y que contribuyan a reducir el impacto de nuestras actividades, fomentando el uso sostenible de recursos y la lucha contra el cambio climático.
- o Mejora continua en la gestión de nuestro desempeño ambiental, mediante el establecimiento y seguimiento de objetivos ambientales.
- o Fomentar la capacitación y sensibilización en materia ambiental de empleados, proveedores, cliente y otros grupos de interés.

Fruto de este compromiso, ECISA cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma internacional ISO 14001:2015 certificado por Bureau Veritas, con alcance a las siguientes actividades: “Construcciones de edificios (residenciales y no residenciales), construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles, redes, obras hidráulicas y otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p., demolición y preparación de terrenos, instalaciones eléctricas, fontanería y otras instalaciones en obras de construcción, acabados de edificios y otras actividades de construcción especializada”. Mediante este sistema ECISA garantiza la aplicación del principio de precaución ambiental, el cumplimiento de la legislación en materia ambiental y establece objetivos anuales para la mejora de su comportamiento ambiental.

Para poder desplegar estos compromisos ambientales en cada una de nuestras obras y centros de trabajo, se realiza una identificación y evaluación de los impactos ambientales más significativos, estableciendo objetivos e indicadores clave para el seguimiento del desempeño ambiental, así como las medidas de control operacional ambiental antes de que se produzca un deterioro al medio ambiente garantizando la aplicación del principio de precaución.

A través de los procesos de su sistema de gestión ambiental, ECISA promueve la adopción de buenas prácticas ambientales de proveedores y subcontratistas, la participación en proyectos de edificación sostenible (BREEAM) y la adopción de *Buenas Prácticas Ambientales* en todas y cada una de sus actividades.



Estas *Buenas Prácticas Ambientales* son medidas que se aplican a la empresa, técnicas de gestión o pautas de trabajo dirigidas a mejorar el rendimiento ambiental y, por tanto, a reducir los impactos ambientales de la actividad. Están basadas en tres conceptos fundamentales: reducción, reutilización y reciclaje.

El principal objetivo es promover la mejora continua de la actividad en relación con el medio ambiente, mediante unas recomendaciones prácticas cuya aplicación mejorarán la eficiencia ambiental incluyendo a nuestras oficinas y parque logístico. Con la implantación de las *Buenas Prácticas Ambientales*, ECISA pretende: reducir el consumo energético de toda índole, controlar el consumo de agua y disminuir la generación de residuos y facilitar su reutilización. Para ello, ECISA lleva a cabo medidas de concienciación, colaboración y compromiso de todas las partes interesadas.



Este año 2020 las actividades de ECISA en cualquier ámbito, incluido el ámbito ambiental, se han visto afectadas por la situación de pandemia provocada por el virus COVID-19, provocando el retraso e incluso cancelación de muchas de las actividades previstas a lo largo del año, afectando especialmente a todas aquellas actividades formativas de carácter presencial y de seguimiento de la implantación de medidas a pie de obra. El área de Calidad, Medio Ambiente & PRL ha centrado sus esfuerzos en la adecuada implantación de las medidas de lucha frente al virus en paralelo con las actividades de mantenimiento del sistema integrado de gestión e implantación de medidas de control operacional ambiental.

Durante 2020 se han realizado un total de 6 auditorías internas en materia de Calidad, Medio Ambiente & PRL por auditores internos debidamente acreditados a nivel internacional (IRCA). A través de las auditorías internas, ECISA ha podido evidenciar las buenas prácticas ambientales adoptadas en cada una de las obras con el objetivo de minimizar el impacto ambiental derivado de nuestras actividades.

En paralelo, los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL ECISA han realizado un total de 90 visitas de apoyo técnico a las obras, mediante las que promueven la adopción de buenas prácticas ambientales tanto entre el personal propio 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 ambiental para reducir la producción de residuos y la minimización de consumos en las obras.

Desde el área de Calidad, Medio Ambiente & PRL de ECISA se han identificado y evaluado periódicamente el cumplimiento estricto de los requisitos aplicables en materia medioambiental en los centros fijos de trabajos (cada 6 meses) y obras en ejecución (4 meses).

Entre los meses de octubre y noviembre de 2020 hemos pasado satisfactoriamente auditoria de certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión conforme a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 (calidad), ISO 14001:2015 (medio ambiente), ISO 45001:2018 (seguridad y salud en el trabajo) y UNE 166002:2014 (I+D+i) con Bureau Veritas, entidad de certificación reconocida a nivel internacional. Durante esta auditoría hemos realizado el transfer a los nuevos requisitos de la norma ISO 45001:2018 e iniciado un nuevo ciclo de nuestra certificación con Bureau Veritas.

Como parte de nuestras actividades de sensibilización medioambiental, ECISA hemos mantenido 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 la zona geográfica en el que operamos y las mejores técnicas y/o prácticas ambientales disponibles, en línea con nuestra política ambiental y valores de nuestra organización. Este manual de buenas prácticas se encuentra disponible para todo nuestro personal en la intranet de 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, con objeto de sensibilizar a todos los “actores” que intervienen en la ejecución de la obra, los técnicos de Medio Ambiente realizan periódicamente comisiones de medio ambiente en obra trasladando buenas prácticas en relación con la gestión de residuos y el consumo racional de recursos en obra (principalmente agua, electricidad, combustible).



En nuestra continua apuesta por la innovación y el uso de tecnologías sostenibles, actualmente ECISA participa en consorcio para el desarrollo del proyecto de I+D+i DESDEMONA (DEtection of Steel DEfects by Enhanced MONitoring and Automated procedure for self-inspection and maintenance) financiado por la Comisión Europea. El objetivo de DESDEMONA es desarrollar elementos y estructuras de acero, así como procedimientos que permitan integrar tecnologías de detección y automatización avanzadas con fines de inspección y mantenimiento, vitales para la sostenibilidad de

las infraestructuras existentes y nuevas. DESDEMONA cuenta con un presupuesto de €2,200,885.75.

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental entre nuestros empleados y colaboradores, ECISA asume el firme compromiso de impulsar desde este año 2020 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lo cual hemos comenzado a analizar nuestra cadena de valor para evaluar el impacto tanto positivo como negativo de nuestras actividades para aprovechar las oportunidades presentadas por los ODS y poder reducir los riesgos ambientales.

En línea con este compromiso, ECISA ha puesto en marcha un ambicioso plan en la organización con el objetivo de impulsar la transformación de nuestro negocio buscando la sostenibilidad, la eficiencia y el aumento de la competitividad apoyándonos en cuatro ejes fundamentales: transformación digital, desarrollo sostenible, I+D+i e industrialización. En concreto, ECISA considera como pilares fundamentales del desarrollo sostenible:

- *Responsabilidad Social Corporativa (RSC)* como marco de referencia para la gestión del impacto que genera nuestras actuaciones.
- *Huella de Carbono* para permitirnos establecer los mecanismos para luchar contra el cambio climático.
- *Construcción Sostenible*: Especializarnos en construcción sostenible y espacios que impactan en la salud & bienestar de los ocupantes (esquemas de certificación de construcción sostenible LEED, BREEAM y Passivhaus y de espacios construidos que impactan en la salud y el bienestar de los ocupantes WELL).

➤ **Emisiones: Contaminación y cambio climático**

ECISA asume un firme compromiso en la lucha contra el cambio climático estableciendo las medidas que le permitan reducir las emisiones de los gases de efecto invernadero generadas por su actividad. La estrategia general de ECISA se centraliza en la correcta gestión de las emisiones directas y de combustibles, fomentando el uso de recursos renovables, la eficiencia energética y la movilidad sostenible.

A través de las herramientas del Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015), el Grupo ECISA ha desarrollado manuales de buenas prácticas ambientales en obra, donde se establecen medidas para la reducción de las emisiones de CO₂ relativas a la optimización del consumo de combustible, la minimización de las interferencias con el tráfico rodado, el uso de medios de transporte ecológico y/o movilidad sostenible.

En línea con el compromiso de impulsar los ODS, ECISA ha comenzado a establecer los mecanismos necesarios que le permitan calcular la HUELLA DE CARBONO que identifica la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que son liberadas a la atmósfera provenientes del desarrollo de nuestras actividades, permitiéndonos identificar todas las fuentes de emisiones de GEI y establecer a partir de este conocimiento medidas de reducción efectivas. Nuestro objetivo es conseguir registrar nuestra huella de carbono a través del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA) como reflejo de nuestro esfuerzo y compromiso con el cambio climático en el presente ejercicio 2021. Para ello a través de nuestro Plan de Transformación y con el objetivo de promover la participación de nuestros empleados, hemos puesto en marcha el Grupo de Trabajo de Huella de Carbono.

El cambio climático implica la necesidad de cambiar modelos de producción y consumo para lo que es necesaria la involucración de los estados y las empresas que deben trabajar de forma conjunta y armonizada. En este sentido, ECISA aspira a contribuir en esa transición hacia una economía baja en carbono incluyendo el fomento de medidas de adaptación y mitigación al cambio climático en sus actividades. En este sentido, ECISA ha establecido los siguientes principios básicos de actuación frente al cambio climático: Identificar y evaluar los impactos en el cambio climático de sus

actividades, minimizar el consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero generados por sus actividades, establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero e identificar oportunidades para el desarrollo de proyectos de construcción sostenible, adaptados a los posibles impactos del cambio climático y que contribuyan hacia la transición de una economía baja en carbono.



➤ Economía circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos en ECISA se encuentra orientada siempre a minimizar los residuos que generamos, tanto en cantidad como en peligrosidad, dando prioridad al reciclaje y a la valorización frente al depósito en vertedero.

Como sucede con la mayoría de los recursos utilizados ECISA, la producción de residuos está totalmente vinculada a la tipología de los proyectos en ejecución.

Residuos generados	2020
	Cantidad (Tn)
Residuos peligrosos	41,06
Residuos no peligrosos	6.378,53

Los residuos son gestionados conforme a la legislación vigente disponiendo de las correspondientes autorizaciones como productores o poseedores de residuos. Los residuos no peligrosos generados son reutilizados en el lugar de producción o recogidos por gestor autorizado para su adecuado tratamiento (reciclado o valorización o, en su defecto, vertido en depósitos controlados). Este año 2020 hemos reducido significativamente en más de un 50 % la producción de residuos no peligrosos en nuestros centros de producción. Además, ECISA genera residuos peligrosos o con regulación específica. Los residuos peligrosos son entregados, con carácter general, a gestores autorizados, de acuerdo con la legislación vigente, a través de los cuales hemos gestionado algo más de 40 toneladas en el presente año 2020, asociados principalmente a varias obras hidráulicas que incluían la retirada de tuberías de fibrocemento.

ECISA considera la economía circular como uno de los pilares de transformación del sector de la construcción debido a la cantidad de recursos naturales que movilizada y la cantidad de residuos que produce, por lo que integra este principio al ciclo de vida de su actividad.

En este sentido, ECISA promueve el uso de materiales de construcción reciclados y/o certificados, ofreciendo a los clientes alternativas de materiales más respetuosos con el medio ambiente en el momento de su selección. En relación con las tierras que supone un porcentaje elevado de los residuos generados, ECISA prioriza su uso en la misma obra o su en obras cercanas, evitando su consideración como residuo y reduciendo al mismo tiempo la cantidad de recursos naturales necesarios en otros proyectos.

A través de sus actividades de I+D+i, ECISA promueve el desarrollo de nuevos materiales y técnicas constructivas que impliquen un uso racional, eficiente y responsable de recursos bajo el paraguas de la mejora la eficiencia energética y la durabilidad de sus construcciones.

➤ **Uso sostenible de recursos**

Consumo de energía

En relación con el uso sostenible de recursos, las principales fuentes de consumo energético son la electricidad y el combustible (principalmente gasóleo), elemento clave para la puesta en marcha y el desarrollo de nuestras actividades principalmente en nuestras obras, tanto asociado al funcionamiento de maquinaria como por iluminación. Estos consumos están fuertemente vinculados con el tipo de proyecto y su emplazamiento.

Consumos energéticos	2020
	Gigajulios
Consumo electricidad	2.800,95
Consumo de combustible	4.226,20

Tomando como referencia estas mediciones directas, este año 2020 hemos reducido nuestro consumo energético en un 16,87 %. Algunas de las medidas implementadas para el reducir el consumo energético son:

- Campañas de sensibilización dirigidas a todos los empleados del grupo en nuestras oficinas que pretenden trasladar buenas prácticas ambientales, concienciando de manera específica en relación con la eficiencia energética y uso razonable de recursos.
- Como parte de nuestro Plan de Movilidad y con el objetivo de minimizar el consumo de combustible, ECISA prioriza el alquiler y/o renting de vehículos de menor consumo y emisiones de gases de efecto invernadero.
- Campañas de concienciación en obra para la adopción de buenas prácticas ambientales que promueven un uso razonable de recursos a través de medidas de ahorro energético como: circular con vehículos y maquinaria en obra a una velocidad moderada de 20 km/h, seleccionar la maquinaria del tipo y potencia adecuada, planificar adecuadamente la logística de materiales, medios auxiliares y residuos, considerar en la selección de proveedores y colaboradores la distancia a obra, promover el uso de sistemas de geotermia para aprovechar la temperatura del subsuelo en los sistemas de refrigeración, etc.

Uso eficiente de los recursos hídricos

Las actividades realizadas por ECISA tienen, en ocasiones, un notable consumo de agua que se encuentra muy ligado al número, la tipología y la fase de desarrollo de cada proyecto en ejecución.

Consumo de agua	2020
	Cantidad (m ³)
Agua de red	10.911

La mayoría del consumo de agua se produce en nuestras obras (88,75 %), siendo menos significativo el consumo en oficinas (10,36 %) y en nuestro parque de maquinaria (0,89 %).

Tomando como referencia estas mediciones directas, este año 2020 hemos reducido nuestro consumo agua en un 17,54 %. Entre las actuaciones para reducir el consumo de agua, destacamos las siguientes:

- o Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a todos los empleados y colaboradores, especialmente en nuestras obras, y en paralelo con las actividades formativas habituales en obra sobre el uso eficiente de los recursos.
- o Reutilización de agua en otras actividades de la obra, en especial en zonas de gran estrés hídrico.
- o Prevención de la contaminación implantando sistemas para evitar la contaminación de las aguas freáticas como por ejemplo la instalación de cubetas de decantación para evitar la deposición de sólidos en el agua o la cobertura del terreno que eviten la infiltración de materiales en el subsuelo.

En relación con los vertidos, concretamente en las obras de ECISA, está asociado a las aguas de origen freático, aunque no disponemos de información relativa al volumen vertido. Estas aguas son sometidas a tratamientos previos (p.e. sistemas de decantación de las aguas) con control de la calidad de las aguas para asegurar que no se producen afecciones significativas al medio natural, cumpliendo siempre con lo establecido por la legislación. Además, ECISA, a través de su actividad de obra civil, desarrolla proyectos que contribuyen a mejorar la calidad de las aguas y a garantizar el acceso al agua potable de la población.

Consumo de materiales

Las características del sector de la construcción conllevan un consumo importante de materiales. Sin embargo, la diversidad de cada proyecto dificulta la contabilización heterogénea de estos materiales principalmente por las distintas tipologías de adquisición de un material y/o la gran variabilidad que podemos encontrar de un mismo material. Teniendo en cuenta estas premisas, los materiales que suponen un mayor volumen de consumo para ECISA (con alcance a nuestras actividades en España y Argelia) son el acero y el hormigón asociado a la fase de estructura de



nuestras obras de edificación, teniendo previsto cuantificar en próximos ejercicios otros consumos de materiales asociados a la fase de acabados como pueden ser el vidrio o la madera, y ampliando el alcance a nuestras actividades de obra civil, de los cuales en la actualidad no disponemos de información.

ECISA fomenta, desde la fase de oferta previa a la contratación del proyecto, el uso de materiales de construcción reciclados y/o certificados, ofreciendo al cliente este tipo de opciones en el momento de seleccionar los materiales a utilizar en el proyecto, aunque no disponemos de información respecto al porcentaje de estos materiales reciclados frente al total de materiales.

Así mismo, para incentivar el uso de materiales sostenibles, no sólo en aquellos proyectos con certificación de construcción sostenible como BREEAM, ECISA cuenta con una serie de directrices y buenas prácticas entre las que, por ejemplo, destacamos:

- Promover en fase de oferta o licitación la utilización de materiales con mayores porcentajes de reciclados en su composición (por ejemplo, hormigón compuesto por áridos reciclados), informando de los beneficios ambientales.
- Promover en fase de oferta o licitación la utilización de madera certificada, informando de los beneficios ambientales.
- Buscar alianzas con proveedores que ofrezcan materiales sostenibles que provengan de reciclado y certificados.
- Promover en la fase de diseño la certificación de edificios bajo sellos de construcción sostenible.
- Informar en cada proyecto de los planes de gestión de residuos y los objetivos de reducción, reciclaje y reutilización de estos.
- Formar a trabajadores propios y subcontratados en procedimientos para la adecuada gestión y minimización de residuos.

Para incentivar el uso de materiales sostenibles, ECISA tiene previsto el desarrollo en el próximo ejercicio de una Política de Materiales para establecer las directrices y buenas prácticas entre las diferentes sociedades.

➤ Protección de la biodiversidad

Las actividades desarrolladas por ECISA en ocasiones pueden generar afecciones sobre el entorno natural donde se ejecutan nuestras obras. Por esta razón, ECISA trata de minimizar posibles impactos adversos de sus actividades en la biodiversidad, en especial cuando se trata de zonas protegidas o de alto valor ecológico.

La implantación de medidas para la conservación de la flora y la fauna son principios básicos ambientales para la planificación de nuestras operaciones. Estas medidas se basan en la protección física, trasplante o traslado, así como en el respeto a los ciclos vitales de las especies vegetales y animales que puedan verse afectados por la ejecución de los trabajos.

Cuando identificamos nuevos impactos ambientales significativos en el entorno, ECISA promueve en la medida de lo posible la modificación del proyecto, promoviendo la implantación de las mejores técnicas disponibles y las medidas pertinentes para reducir o minimizar dicho impacto. Así mismo, ECISA dispone de planes de vigilancia y de control operacional que garantizan el cumplimiento de las medidas preventivas y reducen el impacto ambiental derivado de la ejecución de nuestros proyectos.

A lo largo del año 2020, ECISA no ha desarrollado proyectos en áreas protegidas y/o proyectos sometidos a Declaración de Impacto Ambiental.

➤ Contaminación atmosférica, acústica y lumínica

ECISA es consciente del impacto atmosférico y acústico causado por las actividades que desarrolla, especialmente por el uso de maquinaria pesada en la ejecución de obra. Para minimizar dichos impactos, ECISA establece diversas medidas, entre las que destacamos:

- Limitaciones temporales para aquellos trabajos con equipos con mayor generación de ruido.
- Selección de maquinaria con menor nivel de emisión acústica.
- Instalación de pantallas acústicas en zonas de mayor emisión.

Cuando se ejecutan actividades con materiales susceptibles de pasar a la atmósfera como tierras, áridos o escombros, ECISA implanta medidas para evitar la polución ambiental como el cubrimiento mediante lona de los camiones para evitar la propagación de partículas durante el transporte o el riego de superficies y caminos para evitar la emisión de partículas.

En relación con la contaminación lumínica está asociada principalmente a las actividades en horarios nocturnos y la iluminación exterior de nuestros centros de trabajo. En este sentido, ECISA ha adoptado medidas como: sustitución de luminarias exteriores por otras de mayor eficiencia (LED), uso de dispositivos de iluminación nocturna respetuosos con el medio ambiente en obras con horario nocturno e instalación de detectores de presencia y temporizadores para minimizar el uso de la iluminación.



Remodelación Estación de Portbou (Girona)

7.- Ética e Integridad

7.1.- Lucha contra la corrupción y el soborno

Principio 10



La lucha contra la corrupción es una de las prioridades de nuestra compañía, alineada con nuestros valores de Integridad y Transparencia, así como con el de Sostenibilidad y Compromiso Social, ECISA, no olvida que luchar contra la corrupción es luchar por una sociedad comprometida y justa.

En acciones específicas, ECISA cuenta con códigos éticos que están a disposición de todos los empleados desde la intranet a la que tienen acceso, así como viene incluido en el Manual de Bienvenida que todas las nuevas incorporaciones reciben el primer día de su incorporación.

En ECISA tenemos canales a disposición de todos los empleados para que puedan denunciar cualquier tipo de corrupción de manera anónima.

En el 2019, ECISA puso en marcha el departamento de Compliance, con el fin de luchar y controlar las posibles actividades que queden fuera del marco legal. Durante el año 2020, este departamento se ha encargado de establecer unas políticas de buenas prácticas y procedimientos que identifiquen los riesgos legales que pueda haber en nuestra compañía.

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 Personas & Organización, poniendo a su disposición nuevas funcionalidades, más información y un mejor servicio.

Nuestro personal directivo declarara abiertamente una tolerancia cero a la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que reafirmen ese compromiso. Existen pautas de ejemplaridad, respaldo y compromiso del personal directivo para prevenir la corrupción. 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.

Durante el año 2019 y para evitar el posible fraude que se pudiese realizar con los registros horarios que la ley nos insta a cumplir, ECISA puso a disposición de toda la plantilla un sistema de registro fiable y adaptado a cada uno de los compañeros que trabajan en obra, oficina, con movilidad geográfica, etc... En este año 2020, hemos podido comprobar que la plataforma Nubhora, ha sido un gran acierto y nos ha ayudado a digitalizar el procedimiento al departamento de Personas & Organización, evitando con la implantación del software de registro, las posibles modificaciones que se pudiesen realizar en los registros en papel. El registro manual lleva aparejados algunos aspectos que lo pueden invalidar, como posibles confusiones de un trabajador, registros realizados en lugar de otro... Puesto que se debe garantizar la identidad exacta de quién está realizando el registro, y de que este último debe ser riguroso en lo relativo tanto a horas de entrada y salida como a extraordinarias, el método manual en papel puede cometer errores, al no contemplar herramientas eficaces que garanticen la exactitud del proceso del control del registro horario.

Por otro lado, somos conscientes de que los datos personales que manejamos no nos pertenecen y, por tanto, tenemos la responsabilidad de hacer un uso correcto de los mismos. Proteger los datos personales debe ser una prioridad para cualquier empresario/a, empresa, entidad o institución y, por ello, este año hemos destinado una importante cantidad de recursos en formar a dos colaboradores para la obtención del certificado que les acredite como Delegados de Protección de Datos, respondiendo a las necesidades de las compañías con la nueva Ley de protección de datos 3/2018.

Con la figura del Data Protection Officer (DPO) nos garantizamos el cumplimiento de la normativa de protección de datos en nuestra organización además de asegurar la información vital de la Empresa, ya que el curso de Delegado de Protección de Datos te capacita para actuar como tal.

7.2.- Respeto a los derechos humanos

Principio 1

Principio 2



Nuestro Código Ético como garante de los DDHH

El Código Ético de ECISA recoge los valores, las normas y los principios reflejados en nuestra cultura de empresa, contemplando explícitamente, como uno de los principios básicos de comportamiento, el respeto a los Derechos Humanos.

El Grupo ECISA suscribe y fomenta el cumplimiento de los Derechos Humanos y evita colaborar con aquellas organizaciones que los vulneran. Por ello, se compromete a respetar todas las disposiciones que, en esta materia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial emitan. Este Código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los empleados de ECISA y de sus sociedades filiales y participadas, sean estos administradores o empleados, de cualquier tipo, en dichas empresas.

El Código Ético además obliga a que, de igual modo, todos los integrantes de ECISA velen por el cumplimiento de estas disposiciones, poniendo especial atención en aquellas relacionadas con el trabajo infantil y forzoso.

Otro aspecto contemplado es la no discriminación y la igualdad de oportunidades. En este sentido, ECISA no permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación. Además, las personas de ECISA fomentarán los principios de igualdad de oportunidades y contribuirán a generar un entorno de trabajo diverso e integrador.

Nos esforzamos en conseguir un ambiente de trabajo dinámico, flexible y basado en la confianza, en el que el colaborador se sienta cómodo y pueda desarrollarse tanto profesional como personalmente.

Disponer de un entorno laboral positivo donde los equipos se sientan motivados y comprometidos es esencial para ECISA. Para ello, es importante prestar atención a sus opiniones y, por este motivo, se considera que evaluar el clima sociolaboral y la experiencia del empleado de forma periódica ayuda a conseguir este entorno que se persigue.

La Compañía tiene como objetivo para el 2021 medir el compromiso y la satisfacción de sus colaboradores mediante monitores como por ejemplo MercoTalento o el Índice Medición Experiencia Empleado (IMEX). Realizaremos el estudio de compromiso bianualmente para toda la plantilla, el Estudio de Compromiso 2020 se realizará durante el primer trimestre de 2021 y como novedad destaca la posibilidad de elaborar planes de acción de mejora personalizados para cada unidad organizativa.

8.- Contribución con la sociedad

Principio 2

Principio 5

Principio 8



Durante el año 2020 hemos impulsado el área Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que liderará todas las actividades en materia de RSC de la Compañía.

Desde sus inicios, ECISA, ha venido demostrando su compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible, materializándolo a través de numerosas acciones, entre las que destacan la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2002.

El compromiso social continúa siendo uno de los valores fundamentales de ECISA y, a pesar del contexto en el que nos encontramos, queremos seguir fomentando todo este tipo de actividades y su participación, mediante distintas acciones y buenas prácticas en la mejora de nuestro entorno social, laboral y medioambiental.

Recientemente hemos aprobado nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa de ECISA, la cual se encuentra colgada en nuestra intranet para que todos nuestros colaboradores puedan consultarla y donde se establecen los principios de actuación que regirán todas las actividades de ECISA en esta materia.

Nuestra Política de RSC, está compuesta por los siguientes principios:

- Largo plazo
- Buen Gobierno
- Ética y Transparencia
- Sostenibilidad
- Gestión de Riesgos y oportunidades
- Respeto de los derechos humanos
- Desarrollo del capital humano
- Protección del Medio Ambiente
- Lucha contra el cambio climático
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo
- Promover la innovación
- Fomentar el diálogo con los grupos de interés
- Aportar valor a la sociedad

El área de RSC ha definido sus grupos de interés y ha configurado un cronograma de actividades que se plasmarán en 2021. Además, trabaja en la definición y establecimiento de un plan estratégico y transversal de RSC que se integrará en el ADN de la compañía y se materializará en diversas acciones a largo plazo.

El compromiso con el entorno y la comunidad local de la organización cuenta con una base sólida y una larga trayectoria.

Desde hace tiempo, viene colaborando en la firma de convenios con varias instituciones y organismos a nivel nacional y estableciendo nuevos canales de comunicación con distintas entidades en base a los nuevos retos y problemas que la sociedad debe hacer frente y con las que Ecisa puede contribuir.

A continuación, detallamos las principales actuaciones realizadas en 2020 en colaboración con Asociaciones:

Actividad	Colaboración	Tipo de Actividad	Edición
Calendario APSA	Participación	Calendario de la Asociación de personas con discapacidad psíquica de Alicante.	14º año
Fundación Noray Proyecto Hombre	Participación	ECISA colabora con la Fundación Noray de Proyecto Hombre en la lucha contra la drogadicción, dando apoyo financiero e institucional.	8º año
Asociación Parkinson	Financiación	Ecisa ha colaborado con La Fundación MPC, la cual mantiene su convenio con la asociación de Parkinson, en este caso, ha realizado la compra de distintos materiales destinados a la rehabilitación de estos usuarios.	4º año



Es necesario destacar que debido al contexto generado por la pandemia durante el año 2020 y a todas las restricciones ocasionadas por motivos de seguridad sanitaria, se han visto muy limitadas las opciones de participación en iniciativas y actividades con otras organizaciones.

Más conscientes que nunca de que las personas son lo primero, las empresas socialmente comprometidas tenemos por delante un año 2021 cargado de retos y oportunidades. Nos queda claro que la crisis del coronavirus ha revitalizado y reorientado las estrategias de RSC de las compañías y que tenemos ante sí más retos y más necesidades que nunca. Pero también más oportunidades de impactar positivamente en la sociedad.

