



08

Compromiso ejemplar

Marco de Integridad y Ética	185
El equipo de empleados de FCC	187
Principios en la gestión de la cadena de suministro y eficiencia en la función de compras	202



Marco de Integridad y Ética

Para dar cobertura a la responsabilidad penal de la persona jurídica que emana del artículo 31 bis del Código Penal español y dando respuesta a la política de RSC aprobada en el Consejo de Administración, FCC refuerza su compromiso con la Ética y la debida diligencia en la prevención, detección y erradicación de conductas ilegales.

Los elementos del marco de Integridad y cumplimiento de FCC comprenden el Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración en 2008 que será actualizado y aprobado en 2017, el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos, el Código de Conducta Fiscal, la propia Política de Responsabilidad Social Corporativa, el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual en el Grupo FCC, y la aceptación de la normativa sobre la materia por los empleados de la compañía.

Adicionalmente, el Consejo de Administración de FCC, S.A. adoptó la decisión de adherir a FCC al Código de Buenas Prácticas Tributarias el día 28 de julio de 2010. FCC cumple anualmente, de forma efectiva, con las obligaciones que se derivan de este Código de Buenas Prácticas Tributarias, y formaliza sus compromisos en el Código de Conducta Fiscal.

El Comité de Respuesta ha iniciado los trabajos para una reformulación al Consejo de Administración del Código Ético del Grupo FCC, que se adapte eficazmente a la modificación del Código Penal español de 2015.



FCC cuenta con un Código Ético que presenta los principios éticos y responsables por los que se rige la compañía.



La debida diligencia de FCC: el Código Ético, sus políticas y procedimientos

Las pautas de conducta que orientan la actuación y el comportamiento de los profesionales de FCC en asuntos de orden ético, social y ambiental, se recogen en el vigente Código Ético. En él se incluyen, entre otras cuestiones, las relacionadas con derechos humanos, corrupción, soborno, seguridad y salud, y la aplicación de éstas por las personas de FCC y en sus relaciones con terceros. Los principios éticos recogidos en el Código afectan a todos los empleados de la compañía, y son de obligado cumplimiento.

Como parte del modelo de prevención penal, FCC también cuenta con un Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores y con un Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos. Este último incluye un sistema de control, estructurado en distintas fases y responsabilidades, con el objetivo de reducir y dificultar los casos en que se pueda incurrir en delito en nombre de la compañía. El Manual incorpora procedimientos para la identificación de comportamientos que suponen un riesgo, así como un protocolo de respuesta para mitigarlos.



Responsabilidad de la Integridad y la Ética en FCC

El Comité de Auditoría y Control, como órgano responsable de servir de apoyo al Consejo en sus cometidos de vigilancia, supervisa y analiza la eficacia del control interno de la compañía, que incluye la evaluación de los riesgos relacionados con la Ética, la Integridad y el Cumplimiento y la integración de estos en el sistema de gestión y control del riesgo de la compañía.

Por su parte, el Comité de Respuesta de FCC es el órgano de prevención, detección y respuesta ante el delito dentro de la compañía, que también se encarga de difundir y fomentar el cumplimiento del Código Ético.

Se trata de un órgano colegiado aprobado en su día por el Consejo de Administración y que está compuesto por el Director General de Auditoría Interna, Gestión de Riesgos y Cumplimiento; el Director General de Asesoría Jurídica, la Directora Corporativa de Selección, Formación y Relaciones Laborales; y el Director de Responsabilidad Corporativa. Este Comité está a cargo de supervisar la comunicación de incidencias en materia de ilícitos penales e infracciones del Código Ético, así como de su instrucción o archivo y de la propuesta de sanción, en su caso.

Mecanismos de control: el Canal Ético y el Protocolo de Acoso

FCC pone a disposición de todos los empleados del Grupo un canal de comunicación interna, para informar sobre posibles incumplimientos del Código Ético. A este fin, se ofrece a los empleados una dirección de correo electrónico (comitederespuesta@fcc.es), así como una dirección postal dirigida a la atención del presidente del Comité de Respuesta.

Asimismo, el Grupo cuenta con el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual que tiene por objetivo prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse. El protocolo incluye un decálogo de conductas para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas, y es de obligado cumplimiento. Además, exclusivamente a estos efectos, se ha habilitado un buzón y un formulario de denuncias on line que son atendidas confidencialmente.

Comunicación y formación sobre el Código Ético

Junto a la aprobación del actual Código Ético, FCC puso ya en marcha en el ejercicio anterior un plan de comunicación y formación con el propósito de que todos los empleados de la compañía conozcan, comprendan y apliquen los principios y conductas de referencia formulados en el Código de FCC.

Los principales canales disponibles para la comunicación y formación en asuntos éticos de la compañía con los empleados son la propia página web, la intranet corporativa, la revista interna, el kit de bienvenida a nuevos empleados y los televisores en ascensores de la sede central, así como los posters impresos para la comunicación con empleados sin acceso a PC.

Incidencias recibidas

El Comité de Respuesta de FCC ha recibido en 2016 un total de 20 comunicaciones, a través de sus canales de denuncias, en su mayoría por incidencias en los ámbitos de: respeto entre las personas, igualdad de oportunidades y no discriminación.



El equipo de empleados de FCC

2015

55.145
empleados



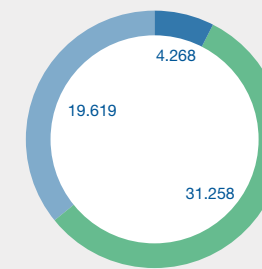
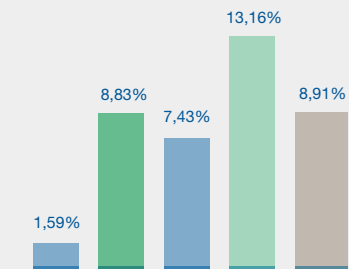
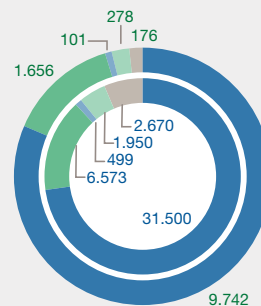
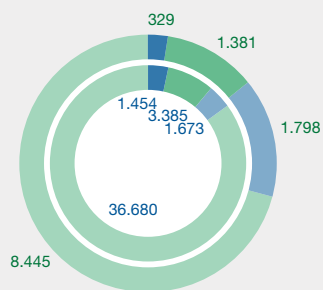
78%
del total

76%
Directivos

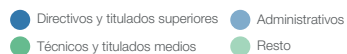


22%
del total

24%
Directivas



Plantilla por género y grupo



Distribución por género y área geográfica



Rotación media por área geográfica



Distribución por rango de edad



2016

54.467
empleados



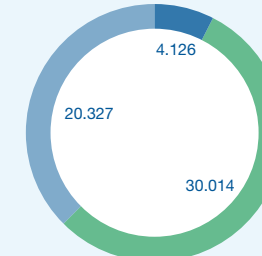
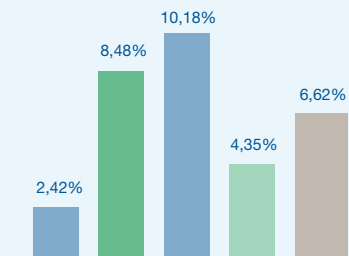
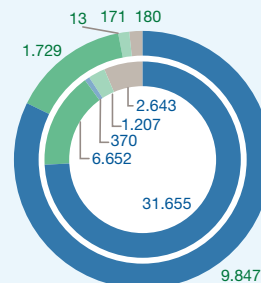
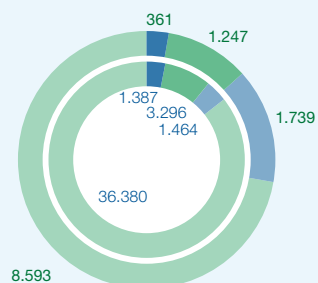
78%
del total

79%
Directivos



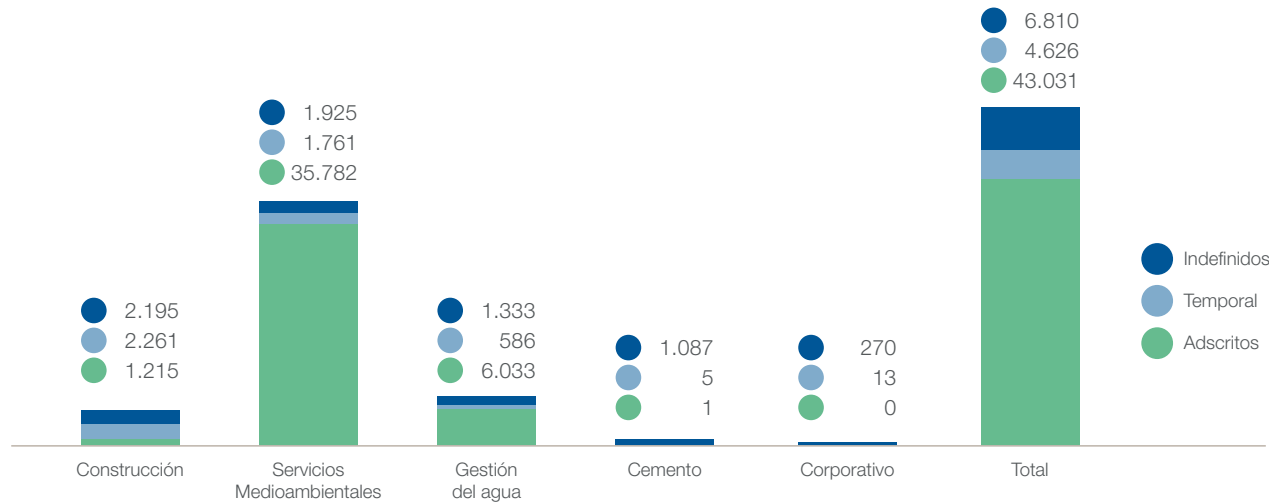
22%
del total

21%
Directivas





Plantilla por tipo de contrato y área de negocio ⁽¹⁾



⁽¹⁾ El 79% es personal adscrito a obras o servicios (contratas) tratándose de empleo estable al estar sujetos, la mayoría, a subrogación obligatoria.

La Política de Recursos Humanos

Detrás de cada gran proyecto de FCC hay un equipo de personas capaces de hacerlo realidad con éxito.

La Política de Recursos Humanos de FCC tiene como objetivo la excelencia en el desempeño y el compromiso con los empleados, favoreciendo un entorno saludable y libre de discriminación, en el que atraer y fomentar el talento con una visión de largo plazo.

Detrás de cada gran proyecto de FCC hay un equipo de personas capaces de hacerlo realidad con éxito.

Desde la perspectiva de selección y promoción de los trabajadores, las decisiones se basan en el mérito y en las circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente, primando la cualificación profesional y la capacidad de los candidatos. Adicionalmente, se aplican políticas locales para promover la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, al desarrollo profesional y a las promociones internas.

La formación es un pilar fundamental de la estrategia empresarial de FCC, ya que supone la base del desempeño de la compañía y de su capacidad para afrontar retos. FCC invierte en la formación de sus trabajadores con el objetivo de favorecer continuamente un mejor ejercicio de sus funciones y de promover nuevas oportunidades de desarrollo para los empleados a lo largo de su carrera.

En FCC, la diversidad y la igualdad constituyen los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran la filosofía corporativa. La compañía apuesta por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas. Asimismo, tiene implantados programas, procedimientos internos y acciones orientadas a crear un entorno de trabajo que fomente la diversidad y libre de cualquier tipo de discriminación.

Por último, resaltamos la seguridad y la salud laboral que se contemplan como valores y pilares fundamentales en la gestión de las actividades de FCC. Por ello, la mejora continua de los sistemas, procedimientos y recursos es una preocupación constante, atendida desde una organización preventiva centrada en las necesidades internas y también presente y en contacto a nivel externo, con las principales entidades y organizaciones públicas o privadas referentes en la materia.



El talento de los empleados de FCC

FCC concentra sus esfuerzos en la creación de un entorno propicio para atraer, motivar, desarrollar y retener a los mejores profesionales.

Selección

El proceso de selección de empleados consiste, con carácter general, en la evaluación de los candidatos que se presentan a un puesto de trabajo, sobre la base de elementos definidos previamente en el perfil solicitado.

Fases que delimitan el proceso de selección

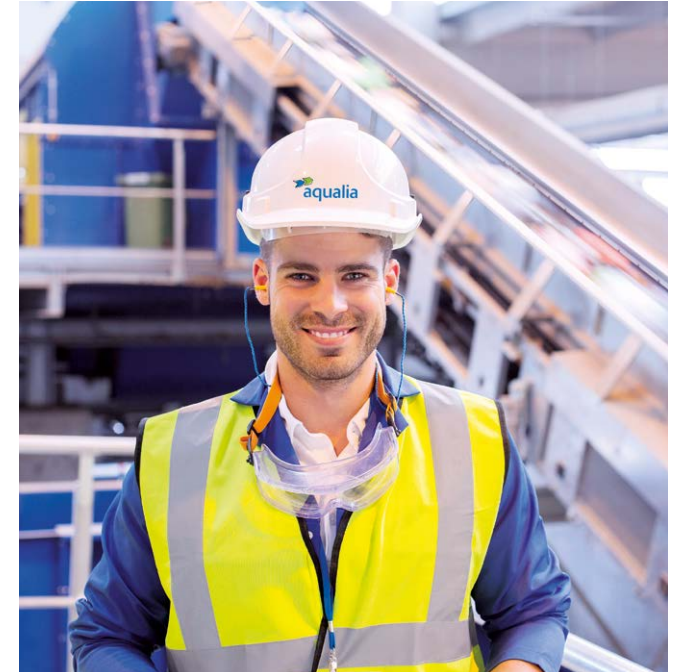


Aunque la fuente de selección más habitual son las herramientas internas, FCC también recurre a fuentes externas de reclutamiento tales como LinkedIn, Infojobs, páginas webs de los servicios públicos de empleo, o universidades y asociaciones profesionales, las cuales ofrecen un gran número de potenciales candidatos y aportan mayor visibilidad a FCC como empleador.

Movilidad interna

Los programas de movilidad interna que ofrece FCC a sus profesionales, brindan nuevas oportunidades de desarrollo y facilitan la movilidad entre negocios y países, mejorando las redes informales, la comunicación transversal, el aumento de las sinergias y el traspaso de conocimientos entre negocios.

Los empleados que lo deseen pueden acceder a la nueva aplicación on line a través de la intranet, en la que se publican las vacantes disponibles en todo el mundo. La política de movilidad interna garantiza la transparencia y la confidencialidad durante todo el proceso.



Formación

Los programas de formación de FCC se diseñan atendiendo a las necesidades estratégicas de la compañía, pero también como respuesta a la demanda de los profesionales de FCC, vinculando de este modo el desarrollo profesional y el desempeño del Grupo.

El catálogo de formación se ofrece tanto en la modalidad presencial como on line, buscando la máxima eficiencia, y procurando que la formación se realice en la mayoría de los casos dentro de la jornada laboral.



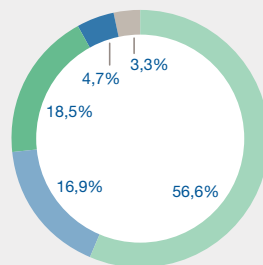
Formación

2015

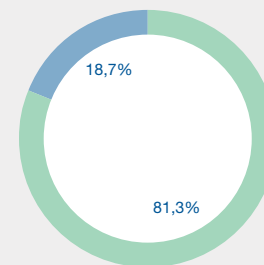
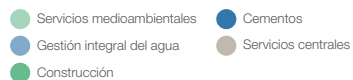
43.035
participantes



434.297
horas de formación



Horas de formación
por negocio



Participantes
por género



Horas de formación
por categoría
profesional

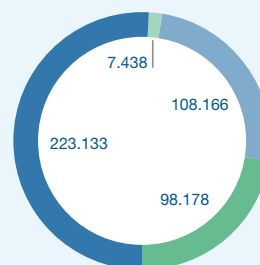
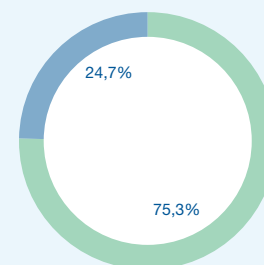
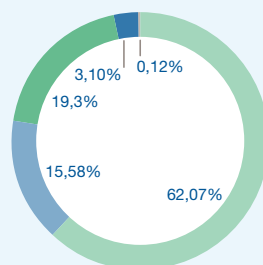


2016

46.279
participantes



436.916
horas de formación





En 2016, destacan las siguientes iniciativas:

1. Ayudas a la formación para empleados: FCC invierte en la formación de sus trabajadores con el objetivo de favorecer continuamente un mejor ejercicio de sus funciones y de promover nuevas oportunidades de desarrollo para los empleados a lo largo de su carrera, desarrollando todo su potencial, teniendo en cuenta las capacidades y aspiraciones individuales, así como los requerimientos del negocio. La formación, contribuye a ampliar la visión global del negocio y, según el tipo de programa, también a profundizar en mayor medida en aspectos críticos relacionados con el área de actividad de las personas. En función de la evaluación del desempeño y potencial de los candidatos, las direcciones de las áreas optan en cada año por subvencionar total o parcialmente determinados programas de formación.

En relación con 2016, resulta de interés destacar la colaboración de FCC en la formación de determinados empleados en los siguientes programas:

- Programa de gestión avanzada de RRHH.
- Posgrado de especialización jurídica para técnicos y gestores de prevención de riesgos laborales.
- Título de experto en Fiscalidad Internacional.
- Master executive en relaciones laborales.

2. Programa Internacional para Jóvenes Ingenieros: el programa pretende potenciar el desarrollo de recién licenciados, para asegurar una correcta sucesión de posiciones clave en la compañía y es desarrollado por FCC Construcción y posteriormente implantado en otras áreas como Medio Ambiente y Servicios Centrales. Este programa tiene una duración de entre seis y nueve meses y se compone de dos fases:

- La formación teórica corporativa sobre diferentes áreas de la organización.
- La formación práctica en distintos proyectos nacionales e internacionales bajo la supervisión y el apoyo de un tutor, que además de ayudarles, evalúa su desempeño.

Al finalizar el programa se asigna a cada ingeniero una posición, en el ámbito internacional, para retener el personal formado y que puedan contribuir a los objetivos estratégicos de la compañía.

3. Apuesta firme por la igualdad y diversidad: se han desarrollado dos iniciativas de formación para fomentar el equilibrio de género en mandos intermedios.

- FCC participa en el Programa de Desarrollo dirigido a mujeres con alto potencial de la Escuela de Organización Industrial (EOI) desde 2011. Este programa integral está diseñado para dotar de responsabilidades gerenciales a las participantes, con una perspectiva multidisciplinar. En 2016, han realizado esta formación ocho mujeres, sumando un total de 36 mujeres de las distintas áreas de negocio desde el inicio.
- La compañía ha participado en 3 ediciones del “proyecto Promociona”, especializado en la preparación de mujeres para acceder a puestos de alta dirección y consejos de administración (el último, en el año 2016). El Proyecto Promociona, coordinado y cofinanciado por la CEOE, cuenta con la participación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la colaboración de ESADE. En total, 5 empleadas de FCC han participado como alumnas en el proyecto y 5 personas como mentores.

4. Método Otto Walter de FCC Aqualia: durante 2016, se ha celebrado la tercera edición del Ciclo Otto Walter, programa dirigido a mandos intermedios, con el objetivo de continuar con la transformación del estilo de liderazgo de Aqualia y encaminarlo hacia un modelo de dirección de personas más participativo, catalizador del talento y que refuerce la cohesión del equipo, respaldado por un lenguaje común a todos.

Becarios

FCC mantiene convenios de colaboración con las universidades más prestigiosas de España para contribuir, desde el negocio, a la formación y la adquisición de experiencia profesional de los estudiantes, al tiempo que reciben una ayuda económica para la realización de las prácticas y un informe valorativo de su tutor cuando finaliza la experiencia.

Las prácticas tienen por objetivo esencial asegurar al alumno la aplicación de los conocimientos adquiridos en la etapa universitaria.

El colectivo de becarios engloba a estudiantes universitarios, licenciados y de posgrados, y estudiantes de FP (Formación Profesional) que pretenden completar su formación en una compañía global como es FCC.



FCC fomenta la educación en las comunidades en las que opera con el objetivo de promover la difusión del conocimiento sobre su negocio y la sostenibilidad.



FCC Medio Ambiente y FCC Aqualia presentes en numerosas mesas de negociación

Las áreas de Servicios Medioambientales y Agua, durante 2016, han tenido presencia en numerosas mesas de negociación tanto de acuerdos y convenios colectivos de contratas y centros de trabajo, como mediante la participación en la negociación de convenios colectivos para actividades concretas, en el ámbito provincial y nacional, participando en más de un centenar de procesos de negociación de convenios colectivos, la inmensa mayoría de ellos en España.

Merece especial mención, la asistencia de FCC Medio Ambiente como invitada al Congreso constituyente de las nuevas federaciones de la Unión General de Trabajadores, así como la intervención especial de la misma en el Congreso de la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de la Comunidad Valenciana, con el objetivo expreso de subrayar la contribución del sector privado, y en particular de FCC, a la gestión eficiente de los servicios públicos.

Relaciones Laborales

FCC aplica la política de diálogo social e interlocución con sus trabajadores, los representantes legales de los trabajadores, sindicatos y demás agentes sociales para promover la realización de acuerdos, a través de la negociación colectiva y en los distintos procesos de carácter colectivo que se llevan a cabo, con transparencia, constituyendo comités de seguimiento y facilitando a los empleados y a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria. Esta voluntad de diálogo también se ha reflejado en la reducción de la conflictividad.

La función de Relaciones Laborales se ocupa del seguimiento de los procedimientos colectivos, negociación colectiva y diálogo social (que supone la principal herramienta para identificar necesidades y sensibilidades de los diferentes grupos de interés) definiendo asimismo los criterios generales de actuación, seguimiento y coordinación de los planes y distintivos de igualdad y gestión de la diversidad y la discapacidad.

Negociación colectiva

Todo el personal de FCC en España está amparado por un convenio colectivo, con independencia del ámbito de actividad. En las áreas de Servicios Medioambientales y Agua, además de los convenios sectoriales, tienen especial relevancia los convenios de empresa y centro de trabajo, negociando la empresa directamente, y por sí misma, múltiples convenios colectivos con los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas y centros de trabajo.

En las áreas de Construcción y Cemento la negociación colectiva se encauza mayoritariamente a través de convenios sectoriales (convenio estatal y provinciales). También se participa a través de distintas asociaciones empresariales en la negociación de distintos convenios colectivos sectoriales, dentro de las diferentes áreas y actividades de FCC.

Procesos de reestructuración

En 2016, se llevó a cabo un expediente de regulación de empleo en FCC Construcción. Dicho procedimiento concluyó con acuerdo con la parte social, pactando medidas para evitar, en la medida de lo posible, el impacto sobre los afectados, como la adscripción a medidas de jubilación parcial o la suspensión de contrato previa a la jubilación parcial y la adscripción a las bajas incentivadas, así como la suscripción de programas de recolocación externa mejorados respecto a los exigidos legalmente. Finalmente, en 2016, se desvincularon de este área 649 trabajadores, correspondiendo 472 desvinculaciones al procedimiento de despido colectivo.

Asesoría Jurídica-Laboral

Durante el año 2016 se han tramitado 1.369 expedientes de carácter jurídico-laboral, siendo las reclamaciones de cantidad el tipo de asunto más frecuente. Cabe destacar que en muchas ocasiones las citadas reclamaciones de cantidad tienen su origen en reclamaciones a terceras empresas (subcontratistas), reclamando a FCC la responsabilidad solidaria en el pago, como compañía principal. Otros motivos recurrentes son los expedientes derivados de la actuación de la Inspección de Trabajo.



Igualdad y Diversidad en FCC

Igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades es para FCC un compromiso de actuación irrenunciable, recogido en su Código Ético, que refleja la responsabilidad de FCC en este ámbito.

En este sentido, cabe destacar diferentes compromisos asumidos por FCC:

- FCC está adherida a los principios del Pacto Mundial² de Naciones Unidas, que ayudan a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican en el ámbito del empoderamiento de las mujeres.
- Las principales cabeceras de FCC, como son FCC Construcción y FCC Aqualia, han firmado un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos.
- Los distintos planes de igualdad de las empresas de FCC desarrollan el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, a través de medidas específicas adaptadas a la realidad de sus negocios y a las particularidades de sus sectores de actividad. Estos planes cuentan con los órganos de seguimiento correspondientes, de composición paritaria con representación empresarial y sindical, que promueven el desarrollo e integración de las diferentes materias y medidas contempladas en los planes.

² En 2016, FCC continuó apoyando firmemente los Diez Principios del Pacto Mundial, principios relacionados con los derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y corrupción.

Programa Mentoring de FCC Aqualia

El Programa Mentoring, iniciado en 2014, es un programa anual orientado a impulsar el talento femenino a través de los consejos, enseñanzas y guías de personas con más experiencia, los mentores asignados a cada una de las participantes (*mentees*). Con esta iniciativa, FCC Aqualia busca un cambio cultural en la empresa que apueste por la igualdad de género, orientando y facilitando la carrera profesional de las mujeres en la compañía. Además, el programa supone un reconocimiento al talento de los mentores que ponen al servicio de los *mentees* su experiencia y sus conocimientos.

Los planes de igualdad en FCC

En FCC, las mujeres representan un 21,92% de la plantilla global de la compañía y el liderazgo femenino está muy presente, con un compromiso importante para incrementar progresivamente el número de mujeres en los puestos de responsabilidad. En 2016, cuatro mujeres formaban parte del Consejo de Administración, lo que supone un 26,6% del Consejo.

A 31 de diciembre de 2016, Fomento de Construcciones y Contratas, FCC Construcción, FCC Aqualia, FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, FCC Medio Ambiente y Servicios Especiales de Limpieza cuentan con planes de igualdad propios. Además, las empresas del Grupo que no hayan suscrito su propio plan de igualdad, están cubiertas por los planes de Igualdad de la empresa matriz o cabecera del área a la que pertenecen.

Los planes de Igualdad promueven la aplicación de medidas que permiten la consecución de los objetivos fijados en materias como el acceso al empleo, la promoción y formación, las retribuciones, el compromiso contra la violencia de género, la conciliación laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la salud laboral y la comunicación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

FCC Aqualia comprometida con la conciliación

La compañía trabaja para ofrecer a las personas un entorno de trabajo compatible con su vida personal y familiar. Actualmente se está realizando un diagnóstico para establecer medidas para mejorar la conciliación de los empleados. La elaboración del diagnóstico constituye el primer paso para obtener el certificado de Empresa Familiarmente Responsable de la Fundación Masfamilia.

Gracias a la aplicación de políticas de igualdad y diversidad en FCC, cuatro empresas de la compañía (Fomento de Construcciones y Contratas, FCC Construcción, FCC Industrial y FCC Aqualia) cuentan con el distintivo Igualdad en la Empresa “DIE”, una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que reconoce a las empresas que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Compromiso contra la violencia de género

FCC mantiene un compromiso público y constante contra la violencia de género que se articula en torno a dos principios fundamentales, la tolerancia cero y el apoyo a la integración social y profesional de las víctimas.

La compañía mantiene la colaboración con la red de “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” en su labor de difundir y sensibilizar, además de apoyar, la inserción laboral de las víctimas.

FCC colabora también con distintas fundaciones y entidades para promover la inserción e integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género como la Fundación Integra -que ha gestionado hasta 107 contrataciones para la compañía en los últimos dos años- y Cruz Roja Española -que a través de su Plan de Empleo CRE, ha incorporado a la plantilla de FCC un total de 40 mujeres víctimas de violencia de género.

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Cada 25 de noviembre, FCC hace un llamamiento dentro de la compañía para recordar sus principios e informar sobre su compromiso y visión: tolerancia cero con la violencia de género e impulso de la integración social y profesional de las mujeres víctimas.

FCC se sumó a la campaña mundial de Naciones Unidas “Pinta tu mundo de naranja” con acciones voluntarias en todos los países donde la compañía está presente. La campaña fue traducida a catorce idiomas y se realizaron diversas actividades, entre ellas, exposiciones de fotografía, proyección de vídeos, entrega de lazos naranja, envíos de mailing a todos los empleados y difusión del hashtag #orangetheworld en las redes sociales. Además, las diferentes intranets facilitaron información actualizada relacionada con este día, incluyendo noticias, vídeos y fotografías.

En la sede corporativa de Las Tablas se celebró, a su vez, una jornada con una mesa redonda para dialogar sobre violencia de género. En el debate participaron, además de trabajadores de FCC, representantes de algunas de las fundaciones y asociaciones con las que la empresa colabora para la inserción laboral de las víctimas, como Fundación Integra, Cruz Roja y Fundación ONCE. Como muestra de implicación y apoyo, y en el marco de la lucha de la eliminación de esta lacra social, los empleados de la sede de Las Tablas formaron un lazo humano.





FCC Medio Ambiente va más allá en la protección de las mujeres

FCC Medio Ambiente, comprometido con la protección e integración de las mujeres que han sufrido o sufren cualquier tipo de violencia, ha firmado en 2016 dos convenios con congregaciones religiosas:

- Convenio con las Hermanas Oblatas para contratar a mujeres víctimas de trata.
- Convenio con la congregación Esperanza para integrar a mujeres que han sido víctimas y posean órdenes cautelares de alejamiento.

Integración para personas con discapacidad

FCC muestra un claro compromiso con la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, como un elemento clave para la integración social y superación personal.

En la actualidad, FCC cuenta con 929 trabajadores con una discapacidad mínima del 33% reconocida en España, que suponen el 2,2% de su plantilla en España.

La compañía colabora activamente con organizaciones especializadas que asesoran en la gestión del reclutamiento y apoyo laboral de las personas con discapacidad, para su incorporación a FCC. Su asesoramiento facilita el entendimiento de los perfiles adecuados para cada puesto y simplifica el proceso de integración normalizada en la empresa. Las principales organizaciones son las siguientes:

1. **Fundación ONCE (Programa Inserta):** FCC apoya distintos proyectos y fomenta la inclusión social y laboral por medio de talleres, cursos de formación y otras acciones, como campañas de sensibilización. Además, participa en programas que impulsan la labor de integración de la diversidad funcional y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
2. **Fundación Adecco (Plan Familia):** este plan consiste en un programa de acción enfocado a incrementar la autonomía, la integración y el posterior acceso al mercado laboral de familiares con discapacidad.

3. **Fundación Prevent (Programa “Aprende y Emprende”):** FCC ha participado un año más, tanto en Madrid como en Barcelona, en un programa formativo y de mentoring que cuenta con la colaboración de la escuela de negocio ESADE y que aporta conocimiento y preparación a emprendedores con discapacidad. A partir de este programa, el alumnado adquiere los conocimientos para la puesta en marcha de su plan de negocio, haciendo, de las iniciativas emprendedoras, realidades y experiencias profesionales. Además de patrocinarlo, la compañía participa en los talleres y en la impartición del temario.

FCC Medio Ambiente reconocida por su labor de integración

El área de Medio Ambiente de FCC ha sido galardonada por la Fundación Integra por su compromiso con la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, con una Mención Especial a la labor del equipo de RR.HH.



FCC Equal CEE

Uno de los proyectos más destacables en el ámbito de la integración laboral de personas con discapacidad es FCC EQUAL CEE, impulsado por el área de Medio Ambiente de FCC.

FCC EQUAL es un Centro Especial de Empleo en el que ya trabajan 30 personas con discapacidad severa. De esta forma, no solo se busca ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad, sino que también se persigue proporcionarles habilidades, capacidades y competencias para su desarrollo profesional en la compañía. En 2017, el centro se extenderá a la Comunidad Valenciana.

FCC es consciente de los beneficios que proporciona a los negocios la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla, por lo que entiende que la mejor forma de acercarse a las comunidades es ofreciendo oportunidades de integración laboral a personas en riesgo de exclusión. Estas personas, a su vez, suponen un ejemplo para el resto de la plantilla favoreciendo el esfuerzo de valores como la responsabilidad, la superación y la resiliencia.

Seguridad y salud laboral

La seguridad y la salud laboral constituyen un valor fundamental en el día a día de FCC, que mantiene un enfoque de cultura preventiva de los riesgos laborales en pro de la eficiencia y la eficacia en el cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores, a través de la constitución de servicios de prevención propios mancomunados en cada una de las áreas de negocio.

La gestión preventiva en FCC

Los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales implantados en cada área de negocio se desarrollan acorde a las directrices esenciales de la Política de Seguridad y Salud, recogiendo las responsabilidades, criterios y procedimientos que garantizan la Seguridad y la Salud en las actividades de FCC, en sintonía con los principales estándares internacionales reconocidos. En este sentido, los sistemas de todas las áreas de negocio se encuentran certificados conforme a la norma OHSAS 18001, tanto en el ámbito nacional como, desde 2014, en el ámbito internacional, dando cobertura prácticamente al 100% de la plantilla.

Los servicios de prevención mancomunados de las distintas áreas de negocio disponen de los recursos personales y materiales necesarios para cubrir las necesidades de la gestión preventiva, abarcando las disciplinas legales de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, además de la vigilancia de la salud a través de los Servicios Médicos de FCC.

Complementariamente a la gestión interna, FCC participa y se beneficia de iniciativas externas, de carácter oficial, en materia de Seguridad y Salud. Así, durante el año 2016, la compañía ha renovado su condición de socio en las iniciativas elaboradas y difundidas por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo la campaña “Trabajos saludables en cada edad”, que desarrolla actualmente este organismo y que incorpora a la gestión de la Seguridad y la Salud el factor de la edad con el objetivo de promover un trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral.



FCC promueve la gestión de la prevención de riesgos laborales y la salud en el entorno laboral como asuntos estratégicos.



Publicación del Informe de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud de FCC Construcción

La prevención de riesgos laborales constituye para FCC Construcción el eje principal del día a día de su negocio. Como una de las iniciativas enmarcadas en los objetivos de prevención y mejora continua del área, en 2016 se ha publicado el Informe de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud. El informe contiene las mejores prácticas implantadas en los procedimientos y en la gestión preventiva de los centros de trabajo, tratando de difundirlas para su posterior aplicación.

Por otra parte, alguna buena práctica de un año se ha constituido como objetivo para el siguiente; por ejemplo, la identificación de andamios tubulares, fue buena práctica en 2016, y se establece como objetivo generalizado para 2017.

Los servicios médicos en FCC

Los Servicios Médicos de FCC desarrollan sus actividades fundamentales para la vigilancia de la salud y la gestión de las contingencias profesionales, en estrecha colaboración con cada una de las áreas de negocio de la compañía.

Desde su constitución, los Servicios Médicos representan un beneficio social para los trabajadores, y una forma de evitar absentismos por enfermedades comunes, un elemento fundamental en la gestión de la Seguridad y Salud Laboral, al tiempo que impacta positivamente en la compañía, que cuenta con trabajadores más saludables y seguros, evitando costes económicos y mejorando el estado anímico de sus colaboradores, con la consiguiente mejora en su calidad de vida.

Durante el año 2016, los Servicios Médicos han fortalecido su labor de vigilancia y protección hacia el trabajador:

- Fomentando y manteniendo de forma óptima el bienestar físico, mental y social.
- Previendo el daño ocasionado por las condiciones laborales de su entorno profesional.
- Protegiendo de los riesgos de salud ocasionados por los agentes externos de su entorno laboral.
- Mejorando las condiciones físicas para la nueva adaptación al puesto tras siniestros laborales.

Seguridad Vial

El Plan Estratégico de Seguridad Vial de FCC contribuye a reducir los accidentes de tráfico y la contaminación, a generar conciencia con el medio ambiente, a impulsar las reglas viales, su respeto y cumplimiento y a educar en valores de convivencia, solidaridad y cortesía.

El Plan Estratégico de Seguridad Vial 2010-2015 se cerró con un balance muy positivo. Entre las acciones llevadas a cabo, cabe mencionar el desarrollo de planes de actuación de seguridad vial en todas las áreas de negocio de FCC, que han conllevado la puesta en marcha de numerosas acciones como actividades formativas, acuerdos y convenios, grupos de trabajo, iniciativas de comunicación (portal FCC de Seguridad Vial) y campañas periódicas.

Actualmente se está llevando a cabo la renovación del Plan Estratégico para el período 2017-2022, con el objetivo de mantener e impulsar el trabajo realizado y establecer las nuevas líneas estratégicas para el futuro. El nuevo plan se articulará sobre los siguientes ejes:

- Universalización de la formación en Seguridad Vial en dos planos: conductores profesionales y conductores particulares.
- Implantación progresiva de nuevas tecnologías aplicadas a la seguridad en la conducción.
- Revisión de los planes de movilidad en los centros de referencia.
- Renovación de acuerdos externos y participación en grupos de trabajo de carácter técnico (comisión DISEV, FESVIAL y DGT).
- Caracterización completa de los factores de riesgos en los diferentes colectivos dentro de FCC.



FCC participa activamente en distintos foros, jornadas y otros eventos para compartir experiencias, buenas prácticas y avances logrados en materia de Seguridad y Salud. Durante el año 2016, cabe destacar el compromiso y participación en la Carta Europea de Seguridad Vial, en el Consejo Superior de Seguridad Vial y la Comisión DISEV (Directrices e indicadores sobre las actuaciones en seguridad vial laboral) promovido por la DGT y la participación en el Seminario Internacional Praise de seguridad vial laboral, promovido por Fundación Mapfre y PRL Innovación.

Accidentabilidad

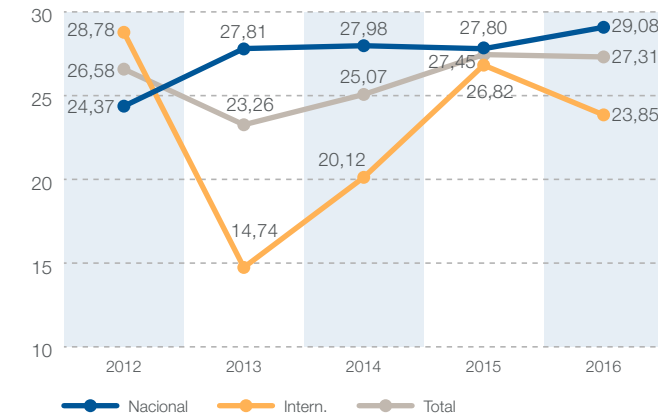
Con respecto al ejercicio anterior, en términos absolutos de accidentabilidad laboral, en 2016 se han registrados 121 bajas menos que en 2015. En términos relativos, el índice de frecuencia (nº bajas accidente laboral por cada 10⁶ horas trabajadas) ha disminuido en un 0,5% situándose en 27,31 en FCC global. El índice de gravedad (nº jornadas perdidas por accidente laboral por cada 10³ horas de trabajo) se ha incrementado hasta 0,91 en similitud con el patrón general del conjunto de España tras los años más agudos de crisis, como reajuste al efecto retrayente producido por la misma.

Índices de siniestralidad de FCC en 2016:

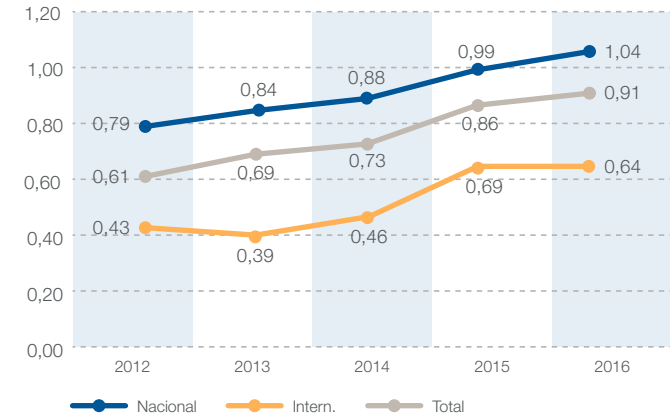
Evolución índices globales



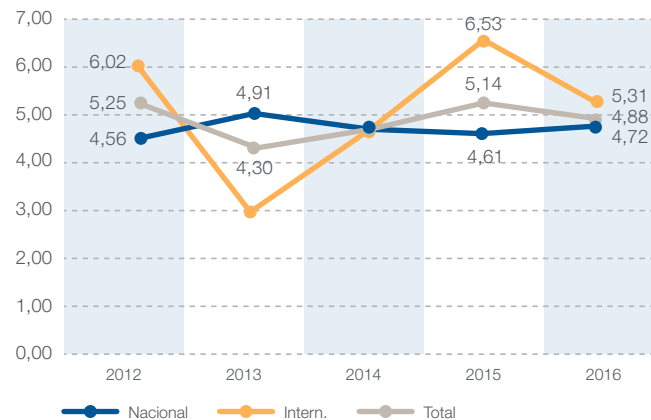
Evolución IF Total FCC 2012 - 2016



Evolución IG Total FCC 2012 - 2016



Evolución II Total FCC 2012 - 2016



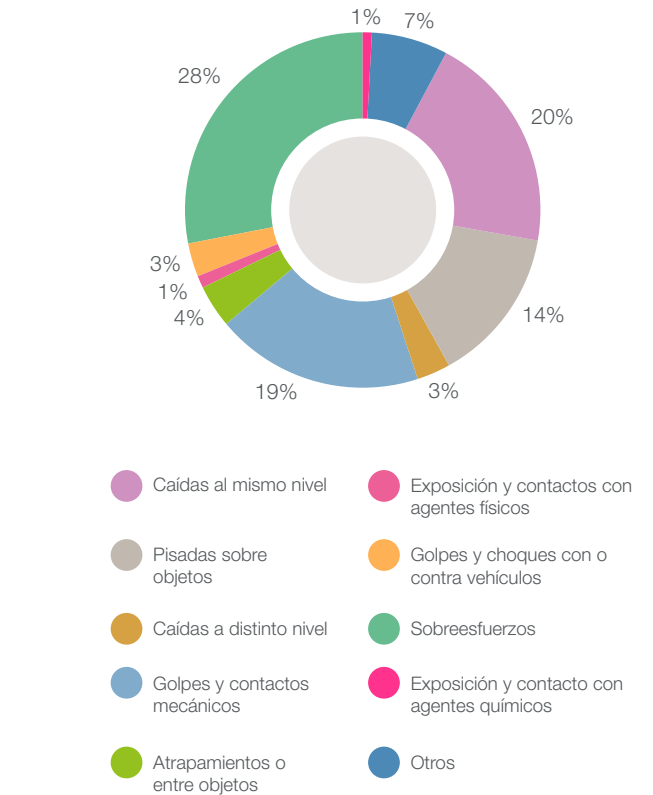


Índices de frecuencia

Área	2012	2013	2014	2015	2016	Cobertura
FCC Medio Ambiente	28,46	32,40	34,46	33,33	34,82	España
	21,31	25,64	32,03	35,61	32,10	Internacional
	26,25	30,42	33,69	34,09	33,93	Total
FCC Ámbito	26,76	6,99	25,99	28,70	29,12	España
	4,15	17,05	0,00	0,00	12,57	Internacional
	16,81	14,70	24,69	26,04	25,93	Total
FCC Aqualia	10,26	12,06	12,29	13,55	14,77	España
	6,08	3,59	7,98	7,10	5,99	Internacional
	9,05	8,84	11,13	11,56	12,05	Total
FCC Construcción ³	17,11	19,33	19,54	21,88	17,79	España
	32,47	2,58	6,77	20,50	10,44	Internacional
	29,54	10,55	11,82	21,17	14,65	Total
Cemento	13,19	5,80	2,94	4,41	7,64	España
	7,72	10,22	6,41	3,16	4,76	Internacional
	11,12	17,05	5,02	3,68	5,94	Total
Servicios Centrales	-	-	0,00	0,00	0,00	España
	-	-	0,00	0,00	0,00	Internacional
	-	-	0,00	0,00	0,00	Total
Total FCC	24,37	27,81	27,98	27,80	29,08	España
	28,78	14,74	20,12	26,82	23,85	Internacional
	26,58	23,26	25,07	27,45	27,31	Total

³ Los datos de Construcción incluyen las actividades industriales y de conservación de infraestructuras.

Distribución por tipología de trabajo con baja





Excelencia en la gestión de la prevención y la reducción de la siniestralidad

FCC Medio Ambiente, FCC Aqualia y FCC Industrial han sido galardonadas en 2016 con el Premio en Seguridad y Salud Laboral, por Asepeyo y la Comunidad de Madrid, que reconoce su labor y su contribución en la prevención y disminución de la siniestralidad laboral, a través de inversiones cuantificables y de la implantación de medidas, políticas y prácticas preventivas en todos los niveles de la organización.

FCC Environment con la Seguridad y la Salud

FCC Medio Ambiente en Reino Unido realiza anualmente la campaña de Seguridad y Salud, “No discuta con su seguridad y salud”. Esta campaña ha contribuido en los últimos años positivamente a reducir el número de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, y ha mejorado significativamente la cultura de Seguridad y Salud.

Como novedad, en 2016 se ha definido un plan para el horizonte 2020 que persigue la mejora continua de los resultados en la gestión de la Seguridad y Salud de la compañía y se han implementado diferentes sistemas para la mejora de la campaña:

- Sistema de reporte de incidentes para fomentar la información proactiva y oportuna.
- Sistema de alerta de proximidad para mejorar la seguridad de la instalación.
- Paneles de revisión de accidentes y reuniones de Salud y Seguridad.
- Programa de Seguridad Conductual.



Promoción de la vida saludable

Durante el año 2016, se ha ido consolidando progresivamente en los diferentes negocios el proyecto Empresa Saludable. Ejemplo de ello son las numerosas iniciativas puestas en marcha en el área de Servicios Medioambientales, que ha conllevado la certificación de AENOR como Empresa Saludable en 8 de las 17 delegaciones del área.

Este año, y como acción fundamental dentro de la promoción de la salud, se han llevado a cabo varias campañas en diferentes áreas (áreas corporativas, Servicios Medioambientales y Construcción), que se repetirán anualmente, para promover la realización de los reconocimientos médicos periódicos, como herramienta fundamental para la valoración y mejora de las condiciones de salud.

En este sentido, también se ha procedido a la reorganización de los servicios de salud puestos a disposición en los edificios corporativos de Las Tablas y Federico Salmón, en Madrid (que son los que albergan el mayor número de trabajadores), quedando integrados por la presencia de un ATS en horario definido, la instalación de desfibriladores y revisión periódica de botiquines, así como la definición de protocolos de actuación en caso de emergencia sanitaria y la renovación del Portal de Seguridad y Salud de FCC, a disposición de toda la compañía a través de la nueva intranet corporativa.



Premios en Seguridad y Salud

La mejora de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en el entorno laboral es un pilar fundamental en la organización y persigue ser un valor diferenciador en el desarrollo de las actividades de FCC. El esfuerzo de cada persona es de vital importancia para todos, en el plano individual y en el plano de la competitividad y sostenibilidad de la compañía.

Estos premios pretenden reconocer y valorar ese esfuerzo y premiar tanto a las iniciativas como a las trayectorias personales que representan mejor el compromiso con la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud.

En la 3ª Edición, llevada a cabo en 2016 y que ha contado con la participación de más de 26 proyectos, el comité evaluador de los premios (formado por directivos, representantes sindicales, representantes del INSHT y de otras entidades reconocidas) ha destacado la calidad y la innovación del conjunto de candidaturas presentadas en las diferentes categorías.

Los galardones entregados en las diferentes categorías han sido los siguientes:

1. El premio en la categoría de Prevención de Riesgos Laborales (medidas técnicas): hitos significativos y procesos implantados que mejoran el control de riesgos laborales, ha correspondido a FCC Environment por la candidatura "Mobile Plant Pedestrian System (PWS)".
2. El premio en la categoría de Prevención de Riesgos Laborales (medidas estratégicas): iniciativas emprendedoras y cualquier otro hecho que haya favorecido el control de los riesgos y proyectos de enfoque estratégico, que contribuyan al progreso de las condiciones de Seguridad y Salud, ha sido para la candidatura presentada por FCC Aqualia: proyecto de mejora de la cultura preventiva.

La cultura preventiva en FCC Aqualia

Este área ha desarrollado desde 2015 el Plan de Mejora de la Cultura Preventiva 2015-2018, liderado por el Servicio de Seguridad y Salud, que tiene el objetivo de mejorar el clima preventivo de la organización, en sintonía con la filosofía de FCC Aqualia.

En 2016, se ha implantado el Plan a través de cuatro acciones como: las visitas de seguridad de los directivos, la formación de refresco sobre los riesgos en el trabajo, las observaciones de seguridad y las charlas de seguridad.

Como objetivo a largo plazo, FCC Aqualia está trabajando en la medición del clima preventivo a través de la herramienta NOSAQ50, desarrollada por la red nórdica de investigadores en Seguridad Laboral y que sirve para diagnosticar el clima de seguridad ocupacional, así como evaluar las intervenciones de seguridad de la compañía.

Programas de formación en áreas corporativas

La Seguridad y la Salud Laboral se contemplan como un pilar prioritario en la gestión de las actividades de FCC, y es por ello que se han puesto en marcha dos iniciativas formativas que sustentan este valor:

- Talleres de aprendizaje experiencial, combinando los conocimientos teóricos, impartidos por especialistas en el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral, con prácticas dirigidas por un fisioterapeuta. La actividad formativa responde a la necesidad de que los trabajadores conozcan los riesgos para la salud a que están expuestos en sus puestos de trabajo, y las medidas y recursos existentes para mitigar o controlar dichos riesgos.
- Talleres de *mindfulness*, dentro de la política de la compañía de mejorar la calidad de vida de sus empleados, pretendiendo incidir en la reducción del estrés, en la mejora de la capacidad de resolución de problemas y en el aumento de bienestar y productividad.

3. El premio en la categoría de Promoción de la Salud: el reconocimiento a las alternativas innovadoras por un entorno de trabajo más saludable ha sido un premio compartido entre las delegaciones de FCC Medio Ambiente Andalucía II, por "Andalucía II Delegación Saludable", y Aragón La Rioja, por "Promoción de la salud cardiovascular y seguridad vial".

4. También se han entregado cuatro premios a la trayectoria personal como reconocimiento a la labor de promoción de los valores, hábitos y prácticas saludables.

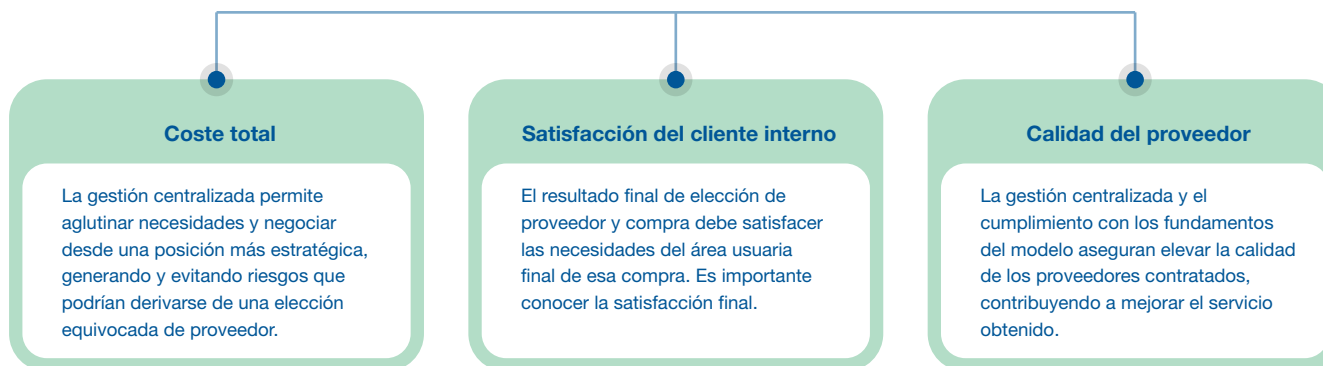


Principios en la gestión de la cadena de suministro y eficiencia en la función de compras

Alineado con el eje estratégico del negocio, que refuerza la búsqueda de sinergias y maximiza la eficiencia operativa, la función de Compras se gestiona de manera centralizada y se rige por los principios recogidos en la Política de Compras, común a toda la compañía: la transparencia, la competitividad y la objetividad. Este enfoque global, adoptado como medida estratégica para reducir el apalancamiento operativo, permite la homogenización de la gestión de proveedores y la optimización de la eficiencia operativa.

Con el objetivo de trasladar los principios éticos, sociales y ambientales de FCC a sus proveedores, la compañía cuenta con una cláusula en los contratos firmados que obliga al proveedor a declarar su conocimiento y compromiso con el Código Ético de FCC y con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, permitiendo así la alineación de los principios de los proveedores con los marcados por la compañía.

Como muestra de su compromiso con la excelencia en la gestión, FCC certifica cada año el modelo de gestión de Compras según la norma UNE-CWA 15896 Gestión de Compras de Valor añadido. Para garantizar además la diligencia debida en los procesos del área, ésta cuenta con objetivos de calidad que difunde entre los responsables de compras como medida para asegurar su consecución:



Estructura organizativa de la función de Compras

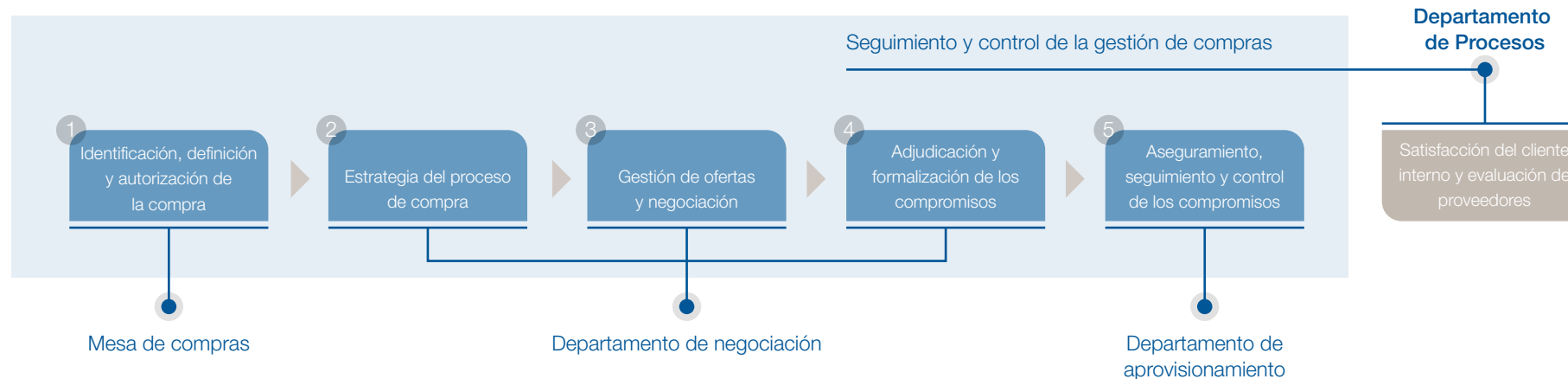
En febrero de 2015, fue aprobado por el Consejo de Administración de FCC la creación de una central de compras global y cabecera de los negocios para llevar a cabo las negociaciones, el aprovisionamiento y el control de compra de materiales y servicios, buscando siempre las mejores condiciones para la empresa y optimizando la planificación de las obras y/o contrataciones, los recursos, y controlando los presupuestos y los resultados. Desde 2016, la función de Compras depende de la Dirección General de Administración y Finanzas.

En este modelo centralizado participan las cabeceras de Compras de los negocios, coordinadas entre sí para aprovechar sinergias y mejorar la gestión global. El proceso de compras se estructura en cinco etapas dirigidas y supervisadas por las mesas de compras de los negocios y cada una de las áreas del departamento de Compras (Negociación, Aprovisionamiento y Procesos).

La Mesa de Compras analiza todas las ofertas y ayuda a tomar la decisión sobre la mejor oferta, según criterios económicos, de calidad y fiabilidad.

El departamento de Negociación lidera y coordina los procesos de negociación de la compra, una vez autorizada ésta. El equipo de negociación analiza las ofertas recibidas, revisando todos los aspectos (económicos, comerciales y técnicos) y propone una estrategia de negociación y adjudicación a los integrantes de las mesas de compras.

El departamento de Aprovisionamiento y Control de Compras se encarga de la coordinación, gestión y planificación de las solicitudes de emisión de pedidos de compra, el seguimiento del control presupuestario y el seguimiento y control del cumplimiento de los compromisos adquiridos con los proveedores.





El departamento de Procesos de Compra realiza un seguimiento y control de la gestión de la compra, revisando cada una de las fases del proceso. Además, coordina las mesas de compras para asegurar el cumplimiento de la normativa y la unanimidad en las decisiones. Este departamento se encarga también de la evaluación de proveedores y del seguimiento de la satisfacción del cliente interno con la gestión realizada por la función de Compras.

Para maximizar el potencial y el compromiso de los responsables implicados en la toma de decisiones existen incentivos alineados con los resultados. Además, se realiza periódicamente el reporte de la actividad de Compras a la Dirección.

Herramientas de gestión innovadora

En 2016, se ha iniciado la implantación de la herramienta electrónica para la gestión de compras de la compañía, conjuntamente con un proveedor especializado. Durante 2016, los esfuerzos se han centrado en el análisis de las necesidades a cubrir por esta herramienta y en la adaptación del acuerdo a estos requerimientos. La implantación, inicialmente se circunscribirá a la actividad en España y en un futuro será implantará a nivel internacional. En 2016, se han dado los primeros pasos para su implantación en la filial FCC Environment en Reino Unido.

En España, FCC trabaja la gestión de la documentación y legalidad a través de Obralia, una plataforma especializada en el sector Construcción, en la que todos los proveedores deben darse de alta para trabajar. El objetivo en el medio plazo es migrar a una plataforma global que contemple todos los proveedores.

Evaluación de riesgos de la cadena de suministro

FCC identifica y evalúa los riesgos ambientales, sociales o económicos asociados a la cadena de suministro a través de un análisis que se realiza a todos los nuevos proveedores, antes de la formalización del contrato. Este análisis incluye visitas a sus instalaciones, entrevistas personales con la dirección o la solicitud de información relevante, entre otras acciones.

La evaluación de proveedores se realiza a través de una categorización de los proveedores según la cartera de productos de las tres cabeceras de la compañía y de los Servicios Centrales.

La categorización de los proveedores se establece mediante encuestas de satisfacción remitidas a los usuarios, haciendo una investigación pormenorizada de aquellos con puntuaciones considerablemente bajas.

En 2016, se han evaluado al 64% de los proveedores adjudicatarios, de los que se han recibido respuestas del 47% de los encuestados; mostrando un resultado del 97% con calificación de Satisfactorio o Muy Satisfactorio.



FCC cuenta con un Código Ético que presenta los principios éticos y responsables por los que se rige la compañía.