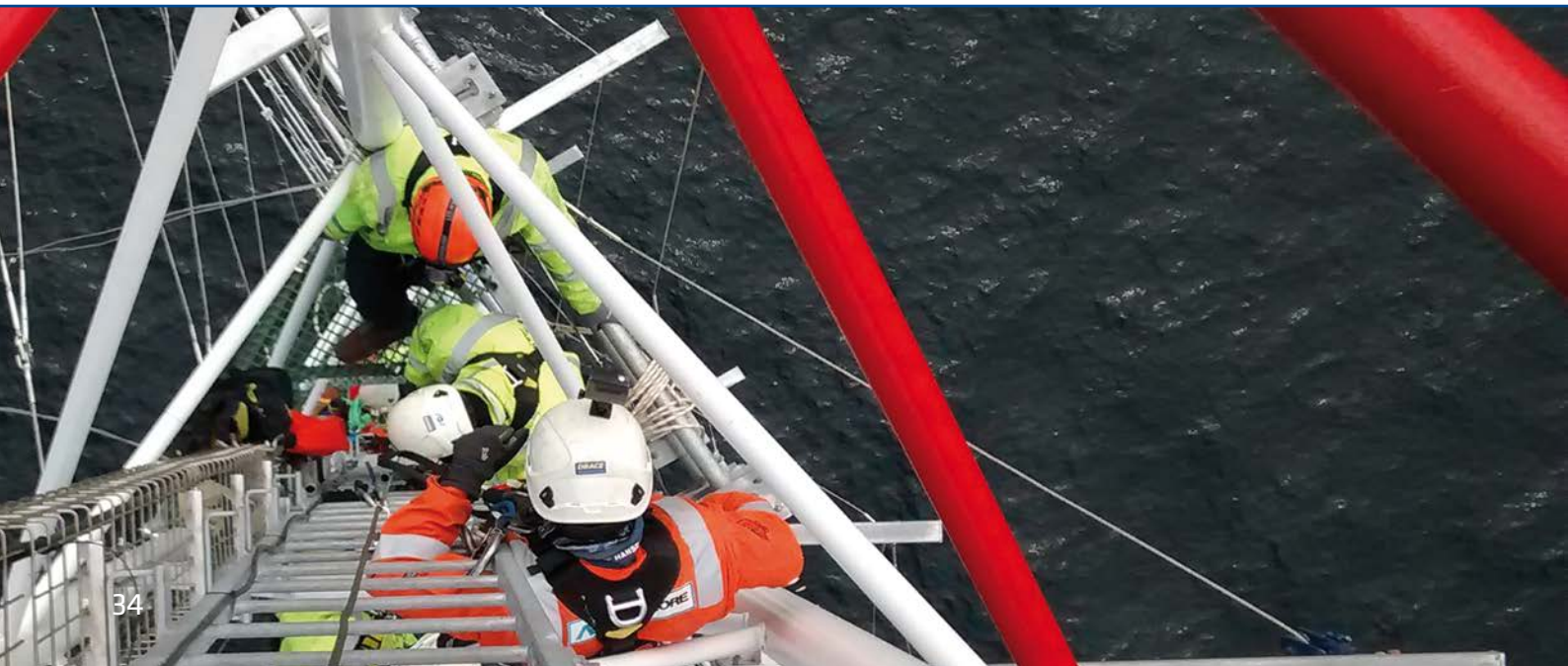
5. ÉTICA

5.1. ÉTICA E INTEGRIDAD: RESUMEN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES

El Grupo ACS y las compañías que lo componen están absolutamente comprometidas con la promoción, refuerzo y el control en cuestiones relacionadas con la ética y la integridad, a través de medidas que permitan prevenir, detectar y erradicar malas prácticas.

La Integridad es un aspecto muy importante en el Grupo ACS. En 2011 se promovieron desde la Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración medidas importantes para la promoción de estos valores recogidos en el Código de Conducta del Grupo ACS. En el año 2015, el Grupo ACS ha adaptado su Código de Conducta para seguir los estándares más exigentes en términos de Buen Gobierno Corporativo. En este sentido, el código incluye nuevos temas como responsabilidad fiscal, competencia leal, erradicación del trabajo forzoso y respeto a los derechos de las minorías. En lo referente a los derechos humanos, el Código ha incluido la adaptación de la empresa en el marco del Informe Ruggie de las Naciones Unidas para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas. Se han realizado también especificaciones en relación con cuestiones cómo evitar la discriminación y la función del Canal Ético.

Así, en la actualidad, el Grupo ACS se encuentra dotado de dos herramientas corporativas, el Código de Conducta y el Canal Ético, que se encuentran ampliamente adoptadas en las diferentes áreas de actividad y un sistema de control dependiente del Consejo De Administración, denominado Comité de Seguimiento del Código de Conducta.



El Grupo ACS fomenta el conocimiento de los principios generales de conducta, ética e integridad por parte de todos los empleados, clientes, proveedores y subcontratistas.

5.1.1. ÉTICA E INTEGRIDAD: CÓDIGO DE CONDUCTA

Desde su creación, el Grupo ACS y sus empresas han mantenido un compromiso empresarial con los diferentes actores que forman parte de su actividad e interactúan con la compañía o sus empleados. Este compromiso se ha basado en los principios éticos que rigen el funcionamiento del Grupo ACS y que conforman su cultura corporativa. En el año 2015, el Grupo ACS ha actualizado su Código de Conducta para seguir los estándares más exigentes en términos de buen gobierno corporativo, adaptando su contenido a los principios y recomendaciones del Nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de febrero de 2015.

Este nuevo Código de Conducta fue aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A. en sesión celebrada el 12 de noviembre de 2015. Con la misma fecha fue comunicado mediante Hecho Relevante a la CNMV y colgado la página web del Grupo ACS.

En lo referente a los derechos humanos, el Código ha incluido la adaptación de la actividad empresarial al marco del Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, aprobado en marzo de 2011. El así denominado Informe "Ruggie" establece el marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" la protección de los derechos humanos en el ámbito de la actuación empresarial.

El Código de Conducta de ACS[11] constituye una guía para el desempeño profesional de todos los empleados y directivos del Grupo en relación con su trabajo diario, los recursos utilizados y el entorno empresarial así como para todas las empresas participadas en las que el Grupo ACS tenga el control de la gestión.

Los principios básicos de actuación del Código de Conducta son:

- **La Integridad:**
  el Grupo ACS promueve entre sus empleados el reconocimiento de los comportamientos acordes con la lealtad y la buena fe, y contra la corrupción y el soborno, evitando asimismo cualquier tipo de conducta y procedimiento contra la competencia leal y comprometidos con la responsabilidad fiscal .

- **La Profesionalidad:**
  los empleados y directivos del Grupo ACS deben significarse por su alta profesionalidad sustentada en una actuación proactiva, eficiente y orientada al cliente, y enfocada a la excelencia, la calidad, innovación y la voluntad de servicio.

- **El Respeto por las personas y el entorno:**
  ACS asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que está adherido desde sus inicios, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos y laborales y de la protección del medio ambiente.

11 El Código de Conducta del Grupo ACS puede consultarse en http://www.grupoacs.com/index.php/es/c/responsabilidadcorporativ_eticayprofesionalidad

5. ÉTICA

Toda actuación del Grupo ACS y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, específicamente, en el Informe Ruggie de las Naciones Unidas para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas, por lo que la relación del Grupo con sus empleados, como la de éstos entre sí, se basará en los siguientes compromisos:

- Prevención de la corrupción y el soborno.
- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación.
- Confidencialidad en la gestión de la información, cuando aplique.
- Competencia leal y evitación de prácticas anticompetitivas.
- Promoción de la formación y el desarrollo profesional y personal.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Erradicación del trabajo infantil.
- Erradicación del trabajo forzoso.
- Respeto a las minorías.
- Responsabilidad fiscal.
- Reducción del impacto negativo en comunidades locales e indígenas.
- Cauces para el reporte adecuado de aquellas prácticas inapropiadas que se identifiquen (Canal Ético).

El Código de Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración del Grupo ACS en su reunión del 15 de marzo de 2007, fue modificado por acuerdo de la Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración del 30 de agosto de 2011 y el 12 de noviembre de 2015 fueron aprobadas nuevas modificaciones por el Consejo de Administración.

5.1.2. PRINCIPIOS DE GESTIÓN

5.1.2.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta y los procedimientos establecidos para su difusión y salvaguarda son elementos básicos del marco de integridad del Grupo. A este respecto, se ha hecho extensivo el Código de Conducta a toda la organización:

- El Código es de aplicación a todos los miembros de los órganos de administración y a todos los empleados de las empresas del Grupo, con independencia de la modalidad contractual que regule su relación jurídica, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Todos ellos tienen la obligación de conocer y cumplir el Código de Conducta y colaborar para su implantación en el Grupo. Asimismo, el equipo directivo del Grupo ACS pondrá los medios necesarios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en el Código de Conducta.

- El ámbito de aplicación del Código podrá extenderse contractualmente a cualquier otra persona física o jurídica que mantenga relaciones comerciales o empresariales con el Grupo ACS cuando, por la naturaleza de dicha relación, sus actividades puedan afectar a la imagen y reputación del Grupo ACS.

- Los ámbitos de aplicación contenidos en el Código afectan a todas las empresas que forman parte del Grupo ACS por tener el control de la gestión. Si bien el Grupo HOCHTIEF se consolida por integración global en el Grupo ACS, tanto la sociedad matriz del Grupo HOCHTIEF, HOCHTIEF AG, como la sociedad matriz de su subgrupo CIMIC, CIMIC Group Limited, son sociedades cotizadas en las bolsas alemanas y en la bolsa de Sidney, respectivamente, por lo que están sujetas a la normativa de sus propios organismos reguladores y disponen tanto

de Códigos de Conducta propios como de sus propios canales internos de denuncia y control, en términos semejantes a los del Grupo ACS. Por todo ello, el Código de Conducta del Grupo ACS no es de aplicación directa a las empresas participadas que pertenecen al Grupo HOCHTIEF y al Grupo CIMIC.En el caso de HOCHTIEF, el Grupo cuenta con su propio Código de Conducta, en el que se recogen los principios éticos en los que se fundamenta el negocio de la compañía, de obligado cumplimiento para todos sus empleados y directivos. En el caso de CIMIC Group Limited, bajo el "Group Code of Conduct" se recoge el compromiso del Grupo con el cumplimiento de la normativa en materia de buen gobierno corporativo, altos estándares éticos y excelencia en el servicio.

- El 100,0% de las compañías del Grupo ACS se adscriben al Código de Conducta. Adicionalmente, compañías que representan el 89,1% de los empleados del Grupo ACS han desarrollado iniciativas para ampliar los preceptos del Código de Conducta como consecuencia de necesidades detectadas fruto de su tipo de actividad, presencia en países o zonas geográficas con riesgo adicional o como consecuencia de requerimientos legales adicionales.

5.1.2.2. ACCIONES PARA FOMENTAR BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS

El Grupo ACS entiende la diligencia debida como el conjunto de actividades desarrolladas y orientadas a minimizar la posibilidad de que en el Grupo se den malas prácticas en materia de ética e integridad. El Grupo ACS entiende que para ello es necesario:

- La asignación de responsabilidades en lo que se refiere a la supervisión del desempeño de la compañía en este ámbito. Dicha responsabilidad recae en el Comité de Seguimiento del Código de Conducta, dependiente del Consejo de Administración.

- El establecimiento de procedimientos que permitan prevenir, detectar, informar y erradicar malas prácticas en este ámbito. A este respecto, se definen iniciativas específicas en compañías del Grupo donde se detectan riesgos adicionales (operativos, geográficos o mixtos) que amplían el Código de Conducta, al tiempo que se fomenta la formación en ámbitos relacionados con la Ética y se fomenta el uso del Canal Ético.

5. ÉTICA

- El conocimiento y comprensión de las personas de la compañía acerca de lo que se espera de ellas en materia de ética e integridad. En 2015, compañías que representan el 93,8% de los empleados del Grupo reportan la existencia de un plan específico de formación en temas de Derechos Humanos, Ética e Integridad y Conducta. En este sentido, durante 2015 se han desarrollado en este ámbito 1.384 cursos de formación en ACS, a los que han acudido 51.326 empleados. De hecho, el grado de penetración de la formación en términos de Derechos Humanos, Ética e Integridad y Conducta alcanza al 33,6% del total de empleados del Grupo. Las horas de formación por empleado formado en el año ascienden en promedio a 3.

- De forma incipiente se promueven la adopción de buenas prácticas relacionadas con la evaluación del desempeño en términos Éticos y la remuneración variable en función de parámetros relacionados con el control de riesgos Éticos. Así, en compañías que representan el 89,8% de los empleados de ACS se incluyen compromisos formales y documentados con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adicionalmente, en el de las evaluaciones de desempeño de los empleados se confirma el cumplimiento de los preceptos del Código de Conducta.

- El establecimiento de compromisos que dejen claro los comportamientos esperados de las personas que forman parte de la compañía. Una característica cultural predominante en términos de cumplimiento en el Grupo ACS pasa por la adopción de políticas de "Tolerancia Cero" frente a incumplimientos en este ámbito. Compañías que representan el 84,5% de los empleados del Grupo reportan la existencia de esta política.

- La supervisión y monitorización de todo el proceso mediante el desarrollo de auditorías o verificaciones por parte de compañías independientes. Compañías que representan el 18,8% de los empleados del Grupo desarrollan auditorías externas independientes de forma periódica (anual o bienal, al menos).

- Promoción y control de los estándares éticos de los proveedores y subcontratistas. Compañías del Grupo ACS que representan un 82% de ventas incluyen explícitamente el cumplimiento del Código de Conducta del Grupo ACS en los contratos que firman con Proveedores y Subcontratistas. Así mismo, un 27% verifican de forma interna o externa dicho cumplimiento. Compañías que representan un 69% de las ventas de ACS promueven y valoran positivamente que sus proveedores estén adheridos a estándares internacionales como el Global Compact, convenciones de la ONU y OIT, etc.

- En términos de evitación de prácticas monopolísticas, el Grupo ACS se posiciona, a través del Código de Conducta, en contra de dichas prácticas, y evalúa el nivel de riesgo que este asunto supone de forma anual. En 2015 los directores de Contratación del Grupo han reportado que compañías que representan un 65,3% de la facturación total han desarrollado políticas anti-monopolísticas.

El fin último de las acciones de ACS, en lo que se refiere a ética e integridad, es el establecimiento de un marco de actuación que estimule a todas las personas a desempeñar sus responsabilidades de un modo íntegro, responsable y transparente.

5.1.2.3. EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La reciente reforma del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad matriz del Grupo ACS, aprobada en el ejercicio 2015, tuvo por finalidad esencial adaptar su contenido a las novedades introducidas en el régimen legal aplicable al consejo de administración, y en general a los administradores de las sociedades

anónimas cotizadas, por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, así como al Nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la CNMV el 24 de febrero de 2015.

El Nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, incorpora recomendaciones específicas en materia de responsabilidad social corporativa; en concreto, que la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de responsabilidad social corporativa se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, la comisión de responsabilidad social corporativa, en caso de existir, o una comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, decida crear al efecto, a las que específicamente se les atribuyan unas funciones mínimas (Recomendación 53).

El Código de Conducta del Grupo ACS, modificado por acuerdo del Consejo de Administración de 30 de agosto de 2011, ya dispuso la creación de un Comité de Seguimiento que tenía por finalidad velar por el cumplimiento del Código de Conducta y resolver las incidencias o dudas sobre su interpretación, adoptando para ello todas las medidas que fueren necesarias.

Así, en su sesión de 22 de marzo de 2012, el Consejo de Administración de la sociedad matriz procedió al nombramiento del primer Comité de Seguimiento, que debía elevar un Informe Anual sobre el nivel del cumplimiento del Código de Conducta del Grupo al Consejo de Administración a través del Comité de Auditoría.

Tras la última reforma del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad matriz, su artículo 25, al regular las funciones de la Comisión de Auditoría en materia de gobierno y de responsabilidad social corporativa, dispone que la Comisión de Auditoría supervisará el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de responsabilidad social corporativa, teniendo atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- La supervisión del cumplimiento de los códigos internos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad.
- El seguimiento de la estrategia y prácticas de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento.
- La evaluación de todo lo relativo a los riesgos no financieros de la empresa – incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales.
- La coordinación del proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.

En este contexto de adaptación de los documentos corporativos del Grupo a la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, así como al Nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el nuevo texto del Código de Conducta, dispone que para velar por el cumplimiento y conocimiento del Código, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y asegurar su aplicación justa en las reclamaciones, se ha creado un Comité de Seguimiento, cuya composición ha sido fijada por el Consejo de Administración de la compañía cabecera del Grupo.

Este Comité de Seguimiento reporta a la Comisión de Auditoría, en su función de órgano supervisor del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de responsabilidad social corporativa.

5. ÉTICA

5.1.2.4. EL CANAL ÉTICO

La principal herramienta al servicio del Comité de Seguimiento del Código de Conducta es el Canal Ético, que permite comunicar las conductas irregulares en cualquiera de las empresas que forman parte del Grupo ACS o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el Código de Conducta, a través:

- de la dirección de email:
  canaletico@grupoacs.com

- o la dirección postal,
  Canal Ético, Grupo ACS,
  Avda. Pío XII 102, 28036 Madrid, España.

El Canal Ético es tanto una vía de denuncia del incumplimiento de las normas recogidas en el Código de Conducta del Grupo ACS, como un medio para la resolución de las dudas que pueda plantear la aplicación del Código de Conducta.

Si bien el Grupo HOCHTIEF se consolida por integración global en el Grupo ACS, tanto la sociedad matriz del Grupo HOCHTIEF, HOCHTIEF AG, como la sociedad matriz de su subgrupo Cimic Group Limited, son sociedades cotizadas en las bolsas alemanas y en la bolsa de Sídney, respectivamente, por lo que están sujetas a la normativa de sus propios organismos reguladores y disponen tanto de Códigos de Conducta propios como de sus propios canales internos de denuncia y control, en términos semejantes a los del Grupo ACS. Por todo ello, el Código de Conducta del Grupo ACS no es de aplicación directa a las empresas participadas que pertenecen al Grupo HOCHTIEF y al Grupo Cimic.En el caso de HOCHTIEF, el Grupo cuenta con su propio Código de Conducta, en el que se recogen los principios éticos en los que se fundamenta el negocio de la compañía, de obligado cumplimiento para todos sus empleados y directivos. En el caso de Cimic Group Limited, bajo el "Group Code of Conduct" se recoge el compromiso del Grupo con el cumplimiento de la normativa en materia de buen gobierno corporativo, altos estándares éticos y excelencia en el servicio.

En el supuesto de que la sociedad matriz del Grupo ACS recibiera denuncias relacionadas con la actuación de sociedades integrantes del Grupo HOCHTIEF, o de su subgrupo Cimic, se procedería a informar al denunciante de los mecanismos internos de denuncia, en cada caso, y se daría traslado del hecho de la denuncia al órgano o dirección responsable en cada uno de estos subgrupos.

Basándose en el dictamen 1/2006 del Grupo de Trabajo creado por el artículo 29 de la Directiva 95/46/CE - sobre la aplicación de las normas de la UE relativas a la protección de datos a programas internos de denuncia de irregularidades en los campos de la contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría, lucha contra el soborno, delitos bancarios y financieros- la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) estableció, mediante el Informe Jurídico 0128/2007, las características que todo sistema de denuncias internas debe cumplir conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa de desarrollo.

El Comité de Seguimiento ha establecido, siguiendo las directrices de la AEPD, la regulación del sistema de denuncias internas, implantado en el Grupo ACS a través del Canal Ético:

- Únicamente se aceptarán denuncias en que aparezca identificado el denunciante, evitando así la existencia de denuncias anónimas.

- Los denunciantes y denunciados que utilicen el sistema de denuncias internas, deberán ser personas que mantengan con la compañía un vínculo contractual de derecho laboral, civil o mercantil, por lo que el sistema interno de denuncias no podrá estar a disposición de cualquier tercero aunque tenga un interés legítimo.

- Deberá informarse expresamente a los usuarios, potenciales denunciantes y denunciados, de la existencia y funcionamiento del sistema de denuncias internas, quedando la existencia del mismo incorporada a la relación contractual.

- Las denuncias se referirán tanto a materias o normas internas o externas que impliquen incumplimiento de los deberes laborales o contractuales del denunciado, como a hechos de los que pudieran derivar responsabilidades penales para el denunciado o para la compañía, en base a la normativa de prevención de blanqueo de capitales y a la reforma del código penal que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

- El sistema de denuncias garantizará que la identidad del denunciante se mantenga confidencial en todas las etapas del tratamiento, de modo que nunca podrá ser revelada al denunciado, debiendo informar al denunciante de los siguientes extremos:

  - Su identidad se mantendrá confidencial en todas las etapas del proceso.

  - No se divulgará dicha identidad a terceros, ni a la persona denunciada ni a los mandos directivos del empleado, a excepción de que sea necesaria su divulgación a las personas pertinentes implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación llevada a cabo por el sistema de denuncias internas.

- El sistema de denuncias internas debe establecer un plazo máximo para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, limitándose al necesario para la tramitación de las medidas de auditoría interna que resultasen necesarias y, como máximo, a la tramitación de los procedimientos judiciales que se derivasen de la investigación realizada. Tal y como se indica en la última Auditoría Interna Bienal de ficheros con datos de carácter personal, de marzo de 2015, en el Documento de Seguridad se establece el plazo de un año para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, que se ampliará en lo que fuere necesario para la tramitación tanto de las medidas de auditoría interna como de los procedimientos administrativos o judiciales que se derivasen de la investigación realizada.

- Se deberá informar al denunciado, a la mayor brevedad posible, de los siguientes extremos:

  - La entidad responsable del sistema de denuncias.

  - Los hechos de los que se le acusa.

  - Los departamentos y servicios que podrían recibir el informe dentro de la compañía.

  - Cómo puede el denunciado ejercer sus derechos de acceso y rectificación.

- Sólo en los casos en los que se ponga en peligro la capacidad de la compañía para investigar, podrá retrasarse el deber de información al denunciado. Dicho retraso no podrá, en ningún caso, superar los tres meses a contar desde el momento en el que se practicó la denuncia.

- Se deberá inscribir el fichero de nivel alto en el Registro General de Protección de Datos.

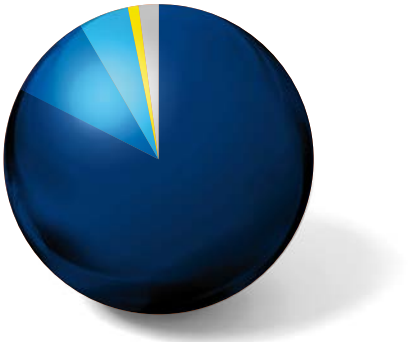
- Se deben implantar las medidas de seguridad de nivel alto, previstas en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos.En cumplimiento de todo lo anterior, se solicitó el oportuno registro a la Agencia Española de Protección de Datos que, con fecha 16 de febrero de 2012 procedió a inscribir el tratamiento en el Registro General de Protección de Datos.

5. ÉTICA

En 2015 se han recibido un total de 97 comunicaciones, dando lugar 95 de ellas a la apertura de 14 expedientes de información o investigación. Uno de estos expedientes, que engloba a 69 de las comunicaciones, ha dado lugar a la emisión de un informe de Conclusiones y Recomendaciones que el Comité ha elevado a la Dirección del Área Industrial. Dos de las comunicaciones recibidas no han dado lugar a la apertura de ningún expediente al tratarse de meras solicitudes de información sobre el Canal Ético o el Código de Conducta. La vía de comunicación utilizada ha sido el canal digital en 94 casos. Se han recibido dos comunicaciones por burofax y una por fax.

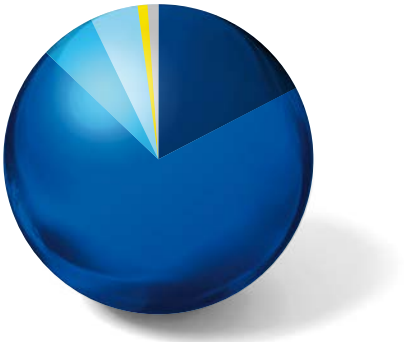
Los detalles de las comunicaciones recibidas son los siguientes:

ORIGEN DE LAS COMUNICACIONES

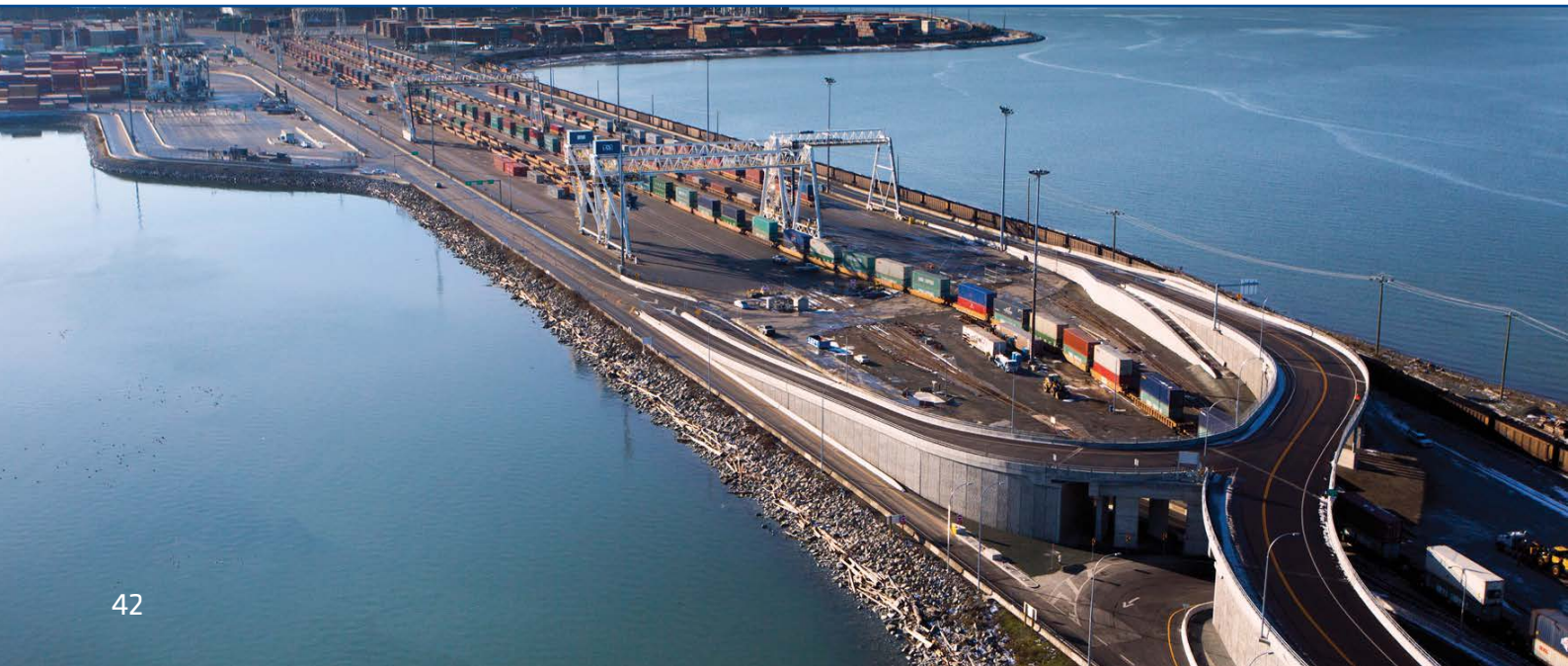


- **TRABAJADOR: 80**
- **TERCERO: 9**
- **EX TRABAJADOR Y ACCIONISTA: 5**
- **EXTRABAJADOR: 1**
- **ANÓNIMA: 2**

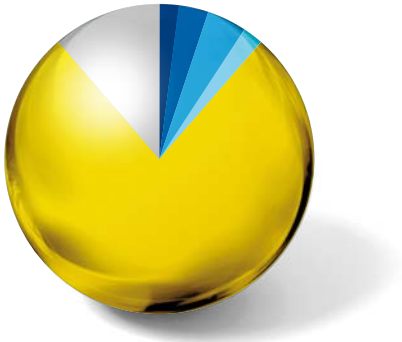
PAÍS DE PROCEDENCIA



- **ESPAÑA: 16**
- **IRLANDA: 69**
- **EL SALVADOR: 5**
- **ARABIA SAUDÍ: 5**
- **COLOMBIA: 1**
- **MÉXICO: 1**

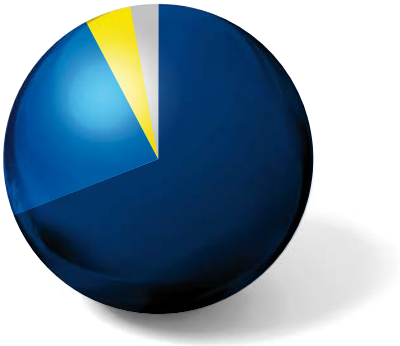


RAZÓN DE LA COMUNICACIÓN



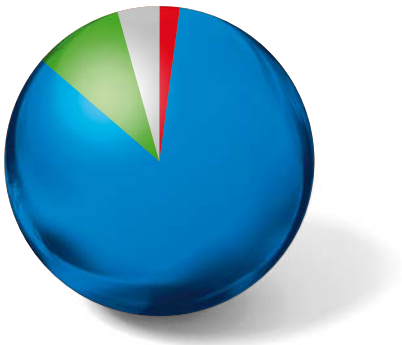
- CONFLICTO LABORAL: **2**
- DISCRIMINACIÓN Y PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: **3**
- ACOSO: **4**
- SOLICITUD DE INFORMACIÓN: **2**
- DENUNCIA POR IRREGULARIDADES EN LA GESTIÓN DEL PROYECTO: **75**
- OTRAS: **11**

MÉTODO DE RESOLUCIÓN



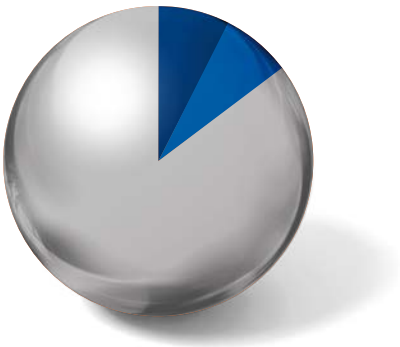
- INFORME DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: **69**
- IMPROCEDENTE: **21**
- NO SE ADMITE A TRÁMITE: **4**
- OTRAS: **3**

COMUNICACIONES POR ÁREA DE ACTIVIDAD



- CONSTRUCCIÓN: **2**
- SERVICIOS INDUSTRIALES: **82**
- MEDIO AMBIENTE: **10**
- PARTICULARES: **3**

PERIODO DE TRAMITACIÓN



- MENOS DE 15 DÍAS: **6**
- ENTRE 15 Y 30 DÍAS: **8**
- MÁS DE 30 DÍAS: **83**

5. ÉTICA

5.1.3. INDICADORES DE GESTIÓN

En términos de Ética, el Grupo ACS ha determinado que los siguientes indicadores de gestión son materiales, medibles, relevantes y representativos de la función analizada, y forman parte del proceso de universalización de buenas prácticas desarrollado por el Proyecto one.

PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN - ÉTICA

	2013	2014	2015	Objetivo 2014
Porcentaje del total de empleados del Grupo ACS que han recibido al menos un curso de Derechos Humanos, Ética, Integridad o Conducta a lo largo de su carrera en la compañía. (% sobre el total de empleados de ACS)	38%	36%	34%	> 2015
Grado de implantación en el Grupo ACS de auditorías externas periódicas para confirmar el grado de cumplimiento del Código de Conducta. (% sobre el total de empleados de ACS)	33%	17%	19%	N.d
Grado de implantación en el Grupo ACS de cláusulas contractuales para el cumplimiento del Código de Conducta en la contratación de proveedores y subcontratistas (% de ventas)	90%	84%	82%	> 2015
Grado de implantación en el Grupo ACS de auditorías externas periódicas para confirmar el grado de cumplimiento del Código de Conducta por parte de proveedores o subcontratistas (% de ventas)	17%	27%	27%	N.d
Comunicaciones recibidas por el Canal Ético	27	9	97	N.a.

5.1.4. RIESGOS

Se han identificado varias áreas principales de riesgo que son materiales para el Grupo ACS en términos de Ética. El Grupo ACS ha desarrollado medidas específicas para medir, contrarrestar, controlar o eliminar dichos riesgos.

- Riesgo en términos de soborno y corrupción. Compañías que representan un 18,8% del Grupo ACS desarrollan auditorías de forma periódica sobre el grado de implantación del Código de Conducta del Grupo ACS, que es la herramienta principal para la lucha contra esta amenaza. Así mismo, un 74,9% de los empleados del Grupo, al desarrollar sus evaluaciones de desempeño, tratan específicamente el cumplimiento de temas relacionados con el Código de Conducta. De la misma manera, durante 2015 compañías que representan el 73,8% del total de los empleados del Grupo han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción en sus centros de trabajo.

- Riesgo en términos de trabajo forzado o trabajo infantil. Compañías que representan un 90,8% de los empleados del Grupo han desarrollado protocolos o políticas para minimizar este riesgo, al identificarlo como material.

- Riesgos en términos de respeto por el derecho de asociación o representación sindical. Compañías que representan un 82,3% de los empleados del Grupo han desarrollado protocolos o políticas para minimizar este riesgo, al identificarlo como material.

- Riesgo en términos de discriminación / igualdad. Compañías que representan el 95,4% de los empleados del Grupo disponen de programas formales para asegurar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores. En 2015 se han reportado 2 incidentes de discriminación.

- Riesgos derivados de la actividad de contratistas y proveedores. Como se detallaba en el punto anterior dedicado a las acciones para fomentar buenas prácticas éticas, el Grupo desarrolla varias iniciativas para reducir los riesgos derivados de la contratación de proveedores y subcontratistas. Así en 2015 se han evaluado a un total de 67.100 proveedores en relación a sus prácticas laborales, concluyéndose que un 1,3% de estos proveedores evaluados tienen riesgos significativos relacionados con las prácticas laborales. Por otra parte, se han evaluado 21.088 proveedores en relación a los derechos humanos. De igual manera se han evaluado a 18.343 en relación a sus posibles impactos en la sociedad. Asimismo, se examinaron al 17,9% de nuevos proveedores en función de criterios relativos a prácticas laborales y al 0,7% de nuevos proveedores en función de en función de criterios relacionados con la repercusión social.