

Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

AENER ENERGIA, S.L.U.

Madrid, 6 de octubre de 2014

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **AENER ENERGÍA, S.L.U.** apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención seguir apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas. **AENER ENERGÍA, S.L.U.** comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.



AENER ENERGÍA, S.L.U.

AlberRamírez
c/. Viento, 5
28022 Madrid
Tel. +34 91 668 0338 / fax +34 91 668 0619
Web: www.aener.com / e-mail: aener@aener.com
Alberto Elvira
Director de Operaciones

INFORMACIÓN GENERAL

AENER ENERGIA S.L.U.

C/ Viento, 5
28022 Madrid - España
www.aener.com

- ◆ Responsable del proyecto: Alberto Elvira. Director de Operaciones
(operaciones@aener.com / export@aener.com)
- ◆ Fecha de adhesión: 14/04/2009
- ◆ Nº de empleados (2013): 11
- ◆ Sector energético
- ◆ Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Fabricación de equipos para el ahorro de energía y mejora de la calidad del suministro eléctrico, como UPS y Estabilizadores de Tensión.
- ◆ Ventas / Ingresos: 758.000 €
- ◆ Ayudas financieras recibidas del gobierno: Ninguna
- ◆ Desglose de grupos de interés:
 - Empleados
 - Clientes
 - Proveedores
- ◆ Los Grupos de Interés se han seleccionado en función del nivel de implicación en la propia actividad de la empresa y son tenidos en cuenta a la hora de tomar decisiones.
- ◆ Países y mercados en los tenemos nuestra actividad: Portugal, Venezuela, Emiratos Árabes Unidos, Panamá, Cuba, Republica Dominicana, Guatemala, Vietnam, Perú, Indonesia, Polonia, y Nigeria.
- ◆ Alcance del informe de Progreso es para todos los grupos de interés
- ◆ ¿Cómo se han definido los asuntos más significativos a incluir en este informe de Progreso?: Por medio de la información y sugerencias recogidas por parte de los grupos de interés, por la acción realizada en el seguimiento y medición del Informe de Progreso del 2012.
- ◆ Estamos difundiendo el informe de progreso a través de la Web del Pacto Mundial.
- ◆ Durante el periodo informativo no se han recibido ningún premio y/o distinción.
- ◆ Periodo cubierto por la información contenida en la memoria es el 2013.

Estrategia y gobierno

- ♦ El método para incorporar las sugerencias de los Grupos de Interés en nuestra empresa y en nuestros procesos de decisión, se recogen, principalmente, de las quejas y/o sugerencias de los clientes, por parte de nuestro departamento Comercial.

POLÍTICA DE CALIDAD

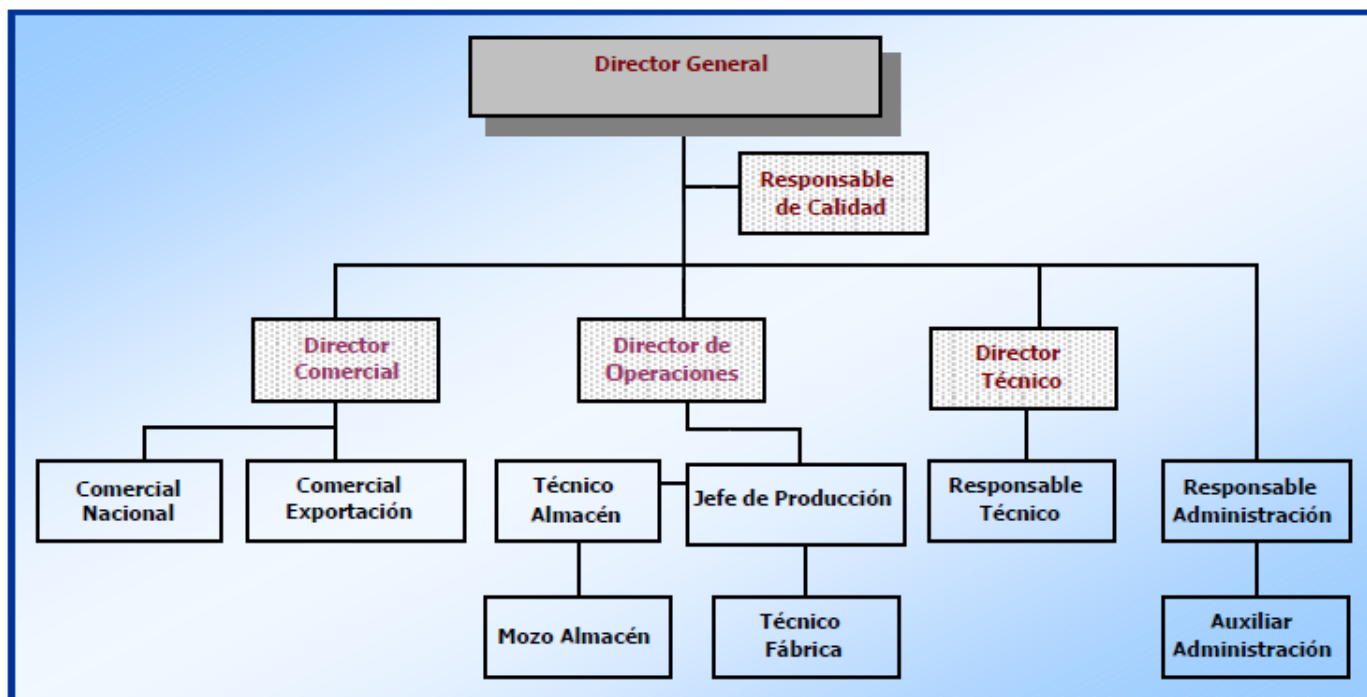
La *Dirección General* de **AENER ENERGÍA, S.L.U.**, consciente del compromiso que contrae con sus clientes, establece e integra en su organización un Sistema de Calidad basado en la satisfacción del cliente y en la participación de todos sus empleados.

Afrontamos los retos desde una estrategia de mejora continua, como medio para aumentar nuestro nivel de competitividad y obtener un crédito de futuro, para lo que nos comprometemos a cumplir con los siguientes principios:

- Ofrecer productos y servicios, asegurando que cumplen con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.
- Mantener un contacto continuado con nuestros proveedores y clientes para lograr una mejora constante de nuestros productos y servicios.
- Desarrollar programas de formación que nos permitan disponer de un personal altamente cualificado para desempeñar las actividades comprendidas en el Sistema de Calidad.
- Apoyar, implicar, motivar y responsabilizar al personal con objeto de buscar su participación en la gestión, desarrollo y aplicación del Sistema de Calidad, para lograr los niveles de calidad requeridos por el cliente.
- Optimizar el proceso global de trabajo de la organización identificando y analizando periódicamente, dentro del marco de la mejora continua, los procesos claves de su gestión para ser un marco de referencia en nuestro sector.

El Director General

- ♦ El Gerente/Director General de la compañía, desempeña el cargo de Director Comercial. En el organigrama figuran los cargos/puestos. Las decisiones sobre la implantación de los 10 Principios son previamente filtradas por el Director de Operaciones, como responsable de la política social de la empresa y refrendadas por el Director General.



- ♦ El progreso no se mide mediante indicadores. En las reuniones de trabajo semanales, se incluyen en el orden del día, de manera que se informa de los progresos y se evalúa la implantación.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- ♦ Desde hace varios años mantenemos una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al igual que una estrecha colaboración con organizaciones y hospitales infantiles, de manera que estos proyectos de colaboración y acciones de apoyo están relacionados directamente con los objetivos y temáticas de Naciones Unidas



Madrid, 14 de septiembre de 2011

Desde **BaraBara Asociación Cultural** emitimos el presente escrito para certificar y agradecer la participación de la **Aener Energía** en el proyecto Ábrega, desarrollado por nuestra asociación en Kandi (Benín) en agosto de 2011.

A través del proyecto Ábrega se ha hecho realidad un campamento de verano en el centro educativo Pierre Yerima, colaborando con la fundación beninesa **Vie por Tous**. En este campamento han participado más de 70 niños y niñas de esta zona rural del norte de Benín.

La participación de **Aener Energía**, colaborando con una importante suma económica por valor de 300 euros, y la donación de material ha sido clave para el éxito del proyecto.

El campamento de verano ha combinado acciones de educación formal con actividades culturales y lúdicas. La aportación realizada por **Aener Energía** ha servido para poder desarrollar las actividades en este marco de trabajo.

Aener Energía ha hecho posible algo mágico para estos niños. Queremos compartir con vosotros el éxito del campamento.

Partíamos con la idea de que si arrancábamos una sola sonrisa a un niño el proyecto y todo el esfuerzo y trabajo realizado habrían merecido la pena. Gracias a **Aener Energía** este objetivo ha sido posible.

Un cordial saludo y muchas gracias por vuestra participación,

Fdo.
Rubén Fernández Fernández-Pacheco
www.barabara.org

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rubén", enclosed within a circular flourish.



Madrid, 09 de diciembre de 2013

Estimados amigos,

En nombre de todo el equipo de la Fundación Theodora, de los Doctores Sonrisa pero, sobre todo, de los niños hospitalizados que ellos visitan, os damos las gracias por vuestra aportación desde 2005 de 100€ anuales.

Esta colaboración constante nos ayuda a que cada día los Doctores Sonrisa se pongan sus batas llenas de color, se vistan con una sonrisa enorme y se pongan sus narices rojas para hacer reír a esos pequeños a los que el tiempo se hace tan largo en el hospital.

Poco a poco la Fundación Theodora ha ido ampliando el número de hospitales en los que trabajamos. Actualmente contamos con un equipo de 30 Doctores Sonrisa que visitan semanalmente a los niños hospitalizados en 20 hospitales en toda España, haciendo sonreír a miles de niños al año. Y queremos que sepas que todo esto no es posible sin contribuciones como la tuya.

¡Muchas gracias por ayudarnos llevar sonrisas al hospital!

P.D. Si necesitas más información, no dudes en solicitárnosla.



Leticia Fernández
Responsable Financiación Proyectos
Mail: leticia.fernandez@theodora.org
Tfno: 91 4312590
www.theodora.org
www.risasdeemergencia.org



**MADRID PYMES
EN IGUALDAD**

Generando Cambios
(2ª edición)
www.madridpymesenigualdad.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



La Suma de Todos
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Comunidad de Madrid

La Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer

Certifica

Que la empresa **AENER ENERGIA, S.L.U.**, con CIF: B80767130

Ha participado en el **Programa Generando Cambios (2ª edición)**, cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo 2007-2013, Eje 2, Tema prioritario 69. Ha recibido un servicio integral de formación y asesoramiento, que ha culminado con la realización del Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en la realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades de dicha empresa.

Y para que así conste, expido el presente certificado en Madrid, a martes, 16 de febrero de 2010.

Comunidad de Madrid
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Dirección General de la Mujer
Código: 30/2008 - E - 2.870

La Directora General de la Mujer

"AENER ENERGIA tiene **actividades** en países en vías de desarrollo "

PRINCIPIO 1.- *Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Desde el 2010, en que la empresa realizó un Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el cual se tradujo en la realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Los empleados reciben formación en material de Seguridad Laboral en su puesto de trabajo y se les provee de los equipos de protección necesarios. Se especial hincapié en este apartado, realizando evaluación periódicas por parte del nuestro Servicio de Prevención Ajeno.

El objetivo es crear, anualmente, un Plan Formativo para los trabajadores.

La empresa dispone de la certificación ISO9001. El Manual de Calidad define los valores y normas de la empresa.

Tenemos como objetivo prioritario la renovación de la Certificación ISO9001 y el cumplimiento del Plan de Actividades dentro de PRL.

Estamos utilizando nuestra Web corporativa para comunicar nuestra política RSE y por medio del Sistema de Calidad disponemos de todos los medios necesarios para hacer un seguimiento eficaz:

Medir la eficacia de los sistemas implantados.

Valoración clientes/proveedores de la atención ofrecida.

Control de resultados

Número de quejas, denuncias, sugerencias, etc. Al igual que medir la eficacia del Plan de Igualdad de Oportunidades implantado en la empresa.

El 95% de nuestros empleados son informados periódicamente sobre los principios éticos por los que se rige la entidad y tenemos como objetivo, establecer un plan de comunicación interna.

Cabe destacar la labor de colaboración con fundaciones destinadas a la ayuda y escolarización de niños en países desarrollados.

PRINCIPIO 2.- *Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*

Se realizó una evaluación y selección de nuestros proveedores en función de la mejora social. Ello se tradujo en un Sistema de Gestión de Compras certificado de manera que nos ofrece una correcta gestión de los proveedores, así como su evaluación.

Las compras a proveedores en China, se ha reducido considerablemente a raíz de esta evaluación.

Al mismo tiempo un 95% de nuestros proveedores disponen de una certificación, tipo

ISO 9001, al igual un alto porcentaje de ellos disponen de otras certificaciones del tipo ISO140001, etc.

PRINCIPIO 3.- *Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo el derecho a la negociación colectiva.*

No tenemos un factor de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, ya que la política de la empresa, desde su nacimiento, ha sido el facilitar a los empleados el pleno acceso a toda la información relacionada con sus derechos.

Somos una empresa pequeña, de manera que los temas se tratan abiertamente en cualquier momento. Es una política NO escrita, que nos da buen resultado. Hay una comunicación abierta y fluida con los trabajadores.

Las preocupaciones, sugerencias y/o críticas se tratan abiertamente en cualquier momento y se les da una solución y seguimiento inmediato.

PRINCIPIO 4.- *Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

No existe el trabajo forzoso en nuestra empresa. Ante cualquier duda o incidente con algún trabajador, se valoran y analizan las necesidades, llegando a un entendimiento con él.

También tenemos medidas de conciliación para los empleados con cargas familiares, adaptando su horario de trabajo a sus necesidades.

Las horas de trabajo, remuneración de los trabajadores y sus beneficios sociales están establecidas en el convenio colectivo del sector al que pertenecemos.

En concreto, anualmente se establece, en función de las horas indicadas en el convenio colectivo general, un calendario laboral donde se establece el horario de trabajo y los días de descanso.

Para los países en vías de desarrollo donde la empresa tiene actividad, de acuerdo con nuestro Sistema de Calidad, disponemos de los medios necesarios para la evaluación y selección de nuestros proveedores, si bien tenemos como objetivo solicitar la certificación SA8000 a la hora de la evaluar y seleccionar a los proveedores, solicitar la certificación SA8000.

PRINCIPIO 5.- *Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

La política de AENER ENERGIA, en cumplimiento de las leyes españolas, es la de no contratar a menores de edad. Ahora bien, no disponemos de información por parte de nuestros proveedores y/o clientes, si bien se realizó una evaluación y como consecuencia de ello una selección de nuestros proveedores en función de la mejora

social.

La política de la empresa es muy estricta en el cumplimiento de la normativa y leyes vigentes, las cuales prohíben terminantemente el trabajo infantil.

Los empleados están informados de cualquier aspecto relacionado con la RSE de la empresa

Nuestro objetivo es mantener esta política de cumplimiento estricto de la normativa y legislación vigentes y comunicar a nuestros trabajadores cualquier información relacionada con la política de RSE de la empresa.

También estudiaremos la viabilidad de la implantación de la certificación SA8000.

PRINCIPIO 6.- *Las entidades deben apoyar la abolición de las practicas de discriminación en el empelo y la ocupación.*

Los trabajadores, al incorporarse a la empresa, son informados de las características de su puesto de trabajo. Se realizo un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, culminando en un Plan de Igualdad de Oportunidades.

La composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad, es la siguiente:

Directivos frente a empleados: 35 %
Directivos mujeres: 33 %
Directivos hombres: 67 %
Mujeres: 18 %
Hombres: 82 %
Mayores de 45 años: 45 %
Menores de 30 años: 55 %
Empleados no nacionales: 0 %
Empleados con contrato fijo: 100 %
Empleados con contrato temporal: 0 %

Esta composición de órganos directivos y el resto de empleados esta incluida en el Manual de Calidad, organigrama.

La actividad productiva de la empresa conlleva tener una constitución y estado físico determinado, lo que impide que esta actividad sea llevada a cabo por mujeres.

El objetivo es mantener este Plan de Igualdad de Oportunidades.

Como información adicional, cabe destacar que hasta el día de hoy, no ha sido necesario abrir ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

PRINCIPIO 7.- *Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Como empresa fabricante de equipos para ahorro energético, la sensibilización medio ambiental esta continuamente presente. Los residuos como cartón y plástico se clasifican en contenedores específicos. Las baterías de plomo que retiramos de los equipos que reparamos y/o mantenemos, se entregan en centros de reciclaje especializados.

PRINCIPIO 8.- *Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

La responsabilidad ambiental esta en el día a día de nuestro trabajo, como empresa fabricante de equipos para ahorro energético. Comercialmente promovemos la responsabilidad ambiental a nuestros clientes.

Los residuos como cartón y plástico se clasifican en contenedores específicos. Las baterías de plomo que retiramos de los equipos que reparamos y/o mantenemos, se entregan en centros de reciclaje especializados.

Disponemos de un Sistema de Calidad, así como una Política de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad. Los trabajadores están informados de los riesgos medioambientales en sus puestos de trabajo.

Disponemos de 2 impresoras: una de ellas imprime por las dos caras y la otra, al no disponer de esta características, se alimenta con papel usado, de manera que se utilicen ambas caras de la hoja, lo que nos permite reducir considerablemente el consumo de papel.

Así mismo los empedados son informados/formados a para un uso racional del agua.

En el día a día, nuestros clientes nos solicitan que les calculemos el equipo que necesitan para sus instalaciones con el objeto de ahorrar energía. Es en ese momento cuando sabemos el impacto que tiene nuestra actividad sobre el medioambiente.

Tenemos como objetivos, evaluar la posibilidad de implantar un Sistema de Gestión Medioambiental (ISO14001).

PRINCIPIO 8.- *Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

Toda nuestra inversión en I+D+i (~35.000 €) va dirigida al desarrollo de equipos para el ahorro de recursos y respetuosos con el medioambiente.

PRINCIPIO 8.- *Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

Nuestro mayor riesgo esta presente en la competencia desleal de otros fabricantes. El tráfico de influencias y favoritismo esta muy presente en las grandes empresas que manejan los grandes proyectos. Proyectos en los que tenemos una mínima participación. El incumplimiento de la normativa esta muy presente en proveedores/fabricantes de la zona asiática.

Es en nuestro Sistema de Calidad donde queda reflejado el rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales. La acción de este rechazo, se realiza mediante los procedimientos de compra y evaluación de proveedores, considerando el cumplimiento de nuestro Sistema de Calidad, suficiente.

Los niveles de conocimiento de los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad son los siguientes:

Clientes: 50 %
Empleados: 100 %
Proveedores: 80 %

Los empleados tienen un total conocimiento de la política de la empresa.

A un elevado porcentaje de los proveedores se les informa directamente acerca de nuestra política contra la corrupción y el soborno y ante cualquier insinuación o propuesta, se rechaza.

Solamente se gestionan las incidencias en materia de anti-corrupción cuando uno de los empleados esta implicado, aplicando las leyes laborales vigentes en cada momento.

Nuestro objetivo es continuar con nuestra política de calidad, manteniendo nuestra integridad profesional, no aceptando ningún soborno y/o extorsión, aunque lleve implícito la pérdida de cuota de negocio. Y para ello haremos un seguimiento del Sistema de Calidad, a través de las Evaluaciones de Satisfacción de clientes y comentarios del departamento comercial.