

Comunicación de Progreso (COP)



Equipos Nucleares, S.A. (Ensa)

31 de Julio de 2015

Este informe muestra el compromiso de Ensa con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas promueve y con los intereses de la sociedad en general.

ÍNDICE

| | Página |
|---|----------|
| CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO | 1 |
| INFORMACIÓN DE LA EMPRESA | 2 |
| I. Datos Generales..... | 2 |
| II. Misión, Visión y Valores de la compañía | 4 |
| III. Compromisos de Ensa con los grupos de interés | 5 |
| IV. Evolución de la Plantilla..... | 6 |
| HERRAMIENTAS DE ENSA PARA UN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO | 7 |
| DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PRÁCTICAS | 8 |
| <u>ÁREA: DERECHOS HUMANOS</u> | 8 |
| Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia..... | 8 |
| Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos | 12 |
| <u>ÁREA: NORMAS LABORALES</u> | 14 |
| Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva | 14 |
| Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción | 16 |
| Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil | 19 |
| Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación | 20 |

| | |
|---|----|
| <u>ÁREA: MEDIO AMBIENTE</u> | 24 |
| Principio 7: Las Empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente | 24 |
| Principio 8: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental | 27 |
| Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente..... | 28 |
| <u>ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</u> | 29 |
| Principio 10: Las Empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno..... | 29 |
| OTRAS MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL | 33 |
| EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS | 34 |

Carta de Renovación del Compromiso

Transcurrido un año desde la adhesión de Ensa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, me complace comunicarles que durante este tiempo hemos llevado a cabo numerosas actuaciones en el marco de los 10 principios universalmente aceptados referidos a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción. Somos conscientes de la gran importancia de estos principios sobre nuestra sociedad actual y por ello, los hemos integrado como valores fundamentales en el desarrollo de nuestra actividad a nivel internacional.

En este sentido, Ensa ha desarrollado estos principios dentro de su esfera de influencia promoviendo su implementación en todas las actividades y en la estrategia de negocio de la sociedad.

Como ya reconocimos el pasado año cuando nos adherimos al Pacto Mundial, nos comprometemos a realizar un informe anual relativo a la “**Comunicación sobre el Progreso (COP)**”. Este informe pretende recoger todos nuestros esfuerzos por implantar los principios del Pacto y desarrollar actuaciones en el marco de los mismos así como valorar el impacto que sobre nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa ha implicado la incorporación a Global Compact.

Finalmente, quiero manifestar nuevamente nuestro más firme compromiso con los 10 principios que componen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo un año más, la responsabilidad y el compromiso firme con Global Compact, apostando por la implantación de políticas que aseguren la Responsabilidad Social en todas las áreas y actividades que el Grupo Ensa desarrolle.

Atentamente,



Rafael Triviño-Fernández
Director General de Ensa

Información de la empresa

I. DATOS GENERALES:

Razón Social: Equipos Nucleares, S.A. (Ensa)

Domicilio Social: Calle José Ortega y Gasset 20, 5º, 28006 Madrid, España
(Teléfono de contacto +34 915 553 617)

Centro Fabril: Avenida Juan Carlos I, 8 39600 Maliaño, Cantabria, España
(Teléfono de contacto: +34 942 200 101)

Accionista: Ensa forma parte del grupo de empresas públicas que componen la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), que posee el 100% del capital de la compañía. SEPI es una entidad de Derecho Público cuyas actividades se ajustan al ordenamiento jurídico privado, adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Plantilla a 31 de diciembre de 2014: 514

Fecha de adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 11 de Agosto de 2014

Datos de contacto:

- Presidente: Sr. D. Eduardo González Mesones-Calderón
- Director General: Sr. D. Rafael Triviño Fernández
- Director de Relaciones Humanas y Responsabilidad Social Empresarial: Sr. D. Ángel Cosío Gandarillas

Página web: www.ensa.es

Facebook: www.facebook.com/ENSAonline

Twitter: www.twitter.com/ENSAonline

LinkedIn: www.linkedin.com/company/527696

Youtube: www.youtube.com/EQUIPOSNUCLEARES

Descripción de la actividad de la empresa:

Ensa es un suministrador multisistema de componentes nucleares con experiencia demostrada y reconocida internacionalmente en el sector nuclear por la calidad de sus productos y la alta tecnología de sus procesos de fabricación. Fabricamos componentes de múltiples tecnologías, incluyendo nuestros propios diseños, de acuerdo a los más exigentes estándares, normativas y requisitos de nuestros clientes.

Ensa está especializada en la fabricación de grandes componentes como vasijas de reactor incluyendo sus internos, soportes y tapas, generadores de vapor, tubería del circuito primario de refrigeración, presionadores, intercambiadores de calor, cabezales de elementos de combustible, contenedores para almacenaje y transporte de combustible y bastidores de combustible.



II. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE ENSA:

La base para la elaboración de los principios de conducta empresarial del Grupo Ensa la conforman la MISIÓN de la compañía, su VISIÓN y los VALORES sobre los que se sustenta.

MISIÓN: "Satisfacer a nuestros clientes cumpliendo íntegramente nuestras obligaciones contractuales en calidad, precio y plazo. Comprometernos con nuestro accionista mejorando el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano y autofinanciar nuestro plan de inversiones".

VISIÓN: "Ser un suministrador de equipos y servicios multi-sistema, líder mundial en la exportación de componentes principales para plantas nucleares por su excelencia operativa y fiabilidad en plazos".

VALORES CORPORATIVOS:

- **Orientación al Cliente** (Interno /Externo) entender las necesidades de los clientes y dar solución a sus problemas, así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas.
 - **Actuación ética y socialmente responsable:** respetando los legítimos derechos de todas las personas físicas o jurídicas con las que se relaciona y con los de la Sociedad en general, y contribuyendo al desarrollo sostenible, tomando en consideración las implicaciones sociales y medioambientales de sus actuaciones.
 - **Seguridad y salud laboral:** crear las condiciones necesarias para poder desarrollar la actividad eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar a la salud o integridad de los trabajadores.
 - **Pasión por la mejora continua:** "Gestión de Calidad Total" al objeto de introducir en el trabajo una filosofía de mejora continua sostenible, basada en las buenas prácticas y la identificación de oportunidades de mejora estimulando la creatividad y la innovación.
 - **Desarrollo de personas:** ofreciendo empleabilidad y solidez, integrando, motivando, fidelizando, reconociendo los méritos, estableciendo planes de mejora, recompensando el esfuerzo, maximizando el potencial profesional.

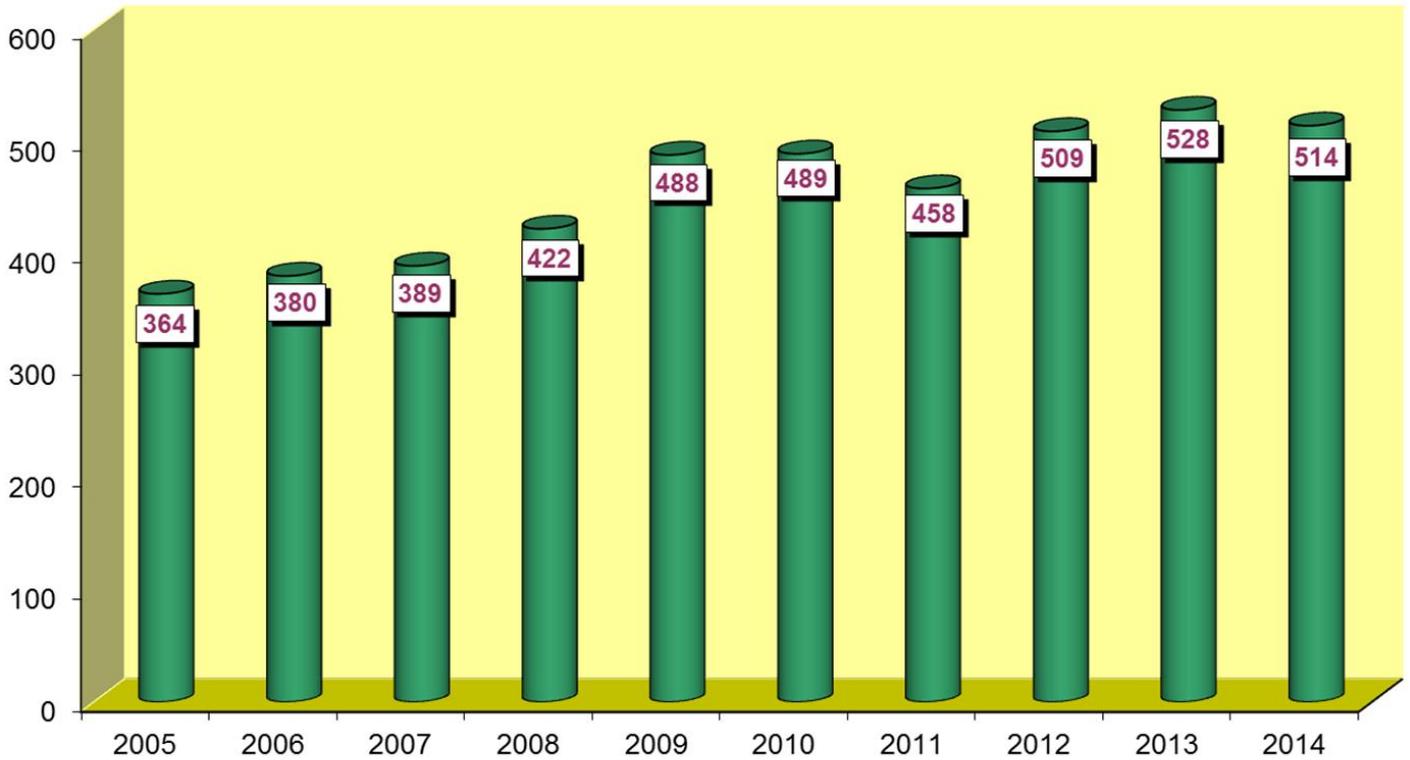
- **Excelencia operativa:** (calidad a la primera y eficiencia) máxima presente en todas las acciones y decisiones ("hacer el trabajo bien a la primera") para garantizar una velocidad adecuada en la creación de valor a través de comportamientos eficaces y eficientes.
- **Comunicación:** conocemos y actuamos según los objetivos y la misión del Grupo.
- **Trabajo en equipo:** consideramos primordial el respeto, la armonía y la buena disposición hacia compañeros/as de trabajo para conseguir una filosofía de trabajo en equipo. Ello no es óbice para valorar el esfuerzo y responsabilidad individual.
- **Sentido de pertenencia:** Satisfacción por sentirse parte integrante del Grupo Ensa mediante una actitud de compromiso e implicación, participando activamente e identificándose con los valores corporativos.

III. COMPROMISOS DE ENSA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS:

A continuación, se describen los compromisos de Ensa con:

- **Accionistas:** Ofrecer una creación sostenida de valor, garantizando la transparencia en la gestión y el buen gobierno corporativo.
- **Clientes:** Satisfacer adecuadamente sus expectativas con un esfuerzo de anticipación y conocimiento de sus necesidades.
- **Proveedores:** Establecer relaciones inspiradas en el respeto mutuo, la confianza y la calidad de los productos y servicios.
- **Equipo Humano:** Obtener su compromiso e implicación, ofreciendo empleo y solidez. Integrar, motivar, fidelizar y reconocer sus méritos. Establecer planes de mejora, recompensar el esfuerzo y maximizar su potencial y realización profesional.
- **La Sociedad:** Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, el cuidado del entorno social, la seguridad, el medioambiente y el respeto de los derechos humanos.

IV. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA:



La plantilla de Ensa se ha incrementado en los últimos 10 años un **41,21%**.

Herramientas con que cuenta Ensa para un Buen Gobierno Corporativo

- PLAN DE IGUALDAD firmado por la Dirección y el Comité de Empresa de Ensa el 28 de mayo de 2008.
- PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse, firmado por la Dirección y el Comité de Empresa de Ensa con fecha 30 de abril de 2010.
- CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL de fecha 30 de abril de 2013.
- ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS con fecha 11 de Agosto de 2014.
- REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ENSA.
- INCORPORACIÓN A LA PLATAFORMA DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO.
- Creación WEB CORPORATIVA.
- Creación del BUZÓN DE TRANSPARECIA /ACCESO CIUDADANOS.
- Creación de un PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS PENALES, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en el mes de febrero de 2015.
- CERTIFICACIONES DE CALIDAD: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 27001. Asimismo, Ensa cuenta con las autorizaciones y acreditaciones: ASME N, NPT, NA, NS y N3.
- GESTIÓN POR PROCESOS -6S / Lean Manufacturing.
- GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO: HERRAMIENTAS DE BUENAS PRÁCTICAS (HuP).
- DECALOGOS Y PRINCIPIOS INPO.
- MATRICES DE MADUREZ.
- INDICADORES, OBJETIVOS, ÍNDICES.....

Descripción de medidas prácticas

ÁREA: DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1: “LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA”.

La Responsabilidad Social es un precepto recogido en los valores corporativos y culturales de toda la organización y se ven reflejados en los planes anuales de la empresa.

Igualmente, la actuación ética y socialmente responsable viene recogida en el Código de Conducta Empresarial de la Compañía.

En este sentido, el Grupo trata de reforzar un modelo de gestión que concilie el desarrollo económico, social y ambiental favoreciendo el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y garantizando el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales. De este modo, el Grupo difunde su conocimiento y las mejores prácticas existentes, incorporando criterios de respeto a los derechos humanos, seguridad, salud y medio ambiente en todo el ciclo de las actividades, con el objetivo de prevenir daños en las personas y en los bienes y minimizar el impacto sobre el entorno y los efectos en el cambio climático.

Concretamente, Ensa para asegurar una Conducta Empresarial Responsable y de Respeto a los Derechos Humanos Fundamentales ha dedicado especial atención a los principios de actuación empresarial y buenas prácticas que se traducen en:

- a) Desarrollo e implantación de un “**Código de Conducta Empresarial**”, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 30 de abril del año 2013, que recoge los principios por los que se ha de regir el comportamiento de todas aquellas personas que forman parte de la empresa.

En el ámbito de los Derechos Humanos el Código de Conducta Empresarial hace especial hincapié en el RESPETO POR LAS PERSONAS como valor fundamental y primordial en todas las operaciones, actuaciones y decisiones que lleva a cabo la empresa. A este respecto, el código recoge las siguientes pautas de comportamiento y actuación:

- Trato respetuoso: *“Se tratará siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen los destinatarios del Código de Conducta con el debido respeto (...serán destinatarios del Código de Conducta todas aquellas personas que presten servicios en la empresa en calidad de Administradores/as, Directivos/as, trabajadores/as.....). No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s”.*
 - Violencia y comportamiento agresivos: *“Se evitará realizar cualquier tipo de conducta violenta y de comportamiento agresivo, incluidas desde luego la agresión o la amenaza de agresión física así como la violencia verbal”.*
 - Igualdad y no discriminación: *“Ensa garantiza a todo su personal un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas. Ensa tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios del Código de Conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.*
 - Acoso: *“Ensa prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Los destinatarios del Código de Conducta deberán conocer y aplicar políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso en el entorno laboral”.*
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: *“La Compañía asume el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran”.*
 - Respecto de los derechos humanos: *“Ensa tiene un compromiso general de respecto de los derechos humanos de todas las personas físicas. Asimismo, Ensa mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias”.*
- b) Llevamos a cabo acciones encaminadas **a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de nuestra esfera de influencia**. En este sentido, nos cercioramos que los contratos suscritos con suministradores o clientes cumplen con la legislación vigente. De la misma forma, se les entrega a los clientes un cuestionario de satisfacción que posteriormente se analiza para mejorar los aspectos propuestos.

- c) Los derechos de nuestros empleados son protegidos y respetados por la empresa de acuerdo a la legislación laboral vigente, al Convenio colectivo y a la política de la empresa.

El “**Convenio Colectivo de Ensa**” configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo en condiciones dignas, ofreciendo una percepción de salarios justos en contraprestación de los trabajos realizados.

Adicionalmente, Ensa cuenta con un “**Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo**”, el cual fue firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010. El objetivo de este Protocolo es la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse.

- d) En cuanto a la **formación específica impartida al personal de Ensa en materia de Derechos Humanos**, el “Plan de Integración a las Nuevas Incorporaciones” incluye tres módulos específicos relativos al Plan de Igualdad, al Código de Conducta Empresarial y al Plan de Prevención de Delitos Penales.

Desde 1 de julio de 2008, fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad de la Compañía, se ha formado en materia de Derechos Humanos dentro del Plan de Integración a las Nuevas Incorporaciones a 268 personas (57 mujeres y 211 hombres).

A nivel global, se ha formado en esta materia a 381 trabajadoras y trabajadores de la empresa (73,98% de la plantilla: 82 mujeres y 299 hombres).

- e) Asimismo, para asegurar una actuación ética y socialmente responsable, la Empresa ha llevado a cabo en los últimos años las siguientes actuaciones:

- Creación de un **Estatuto de Auditoría Interna y confección del Plan Anual de Auditoría para el Grupo de Sociedades**, supervisado por la Dirección de Auditoría Interna, y aprobado y ratificado por el Comité de Dirección y Consejo de Administración de las sociedades.
- **Implantación de Comisiones de Auditoría** en el seno de los Consejos de Administración de las empresas.
- **Adaptación y actualización de los Estatutos Sociales** a la normativa vigente en materia de sociedades.
- **Aprobación de Reglamentos Internos del Consejo de Administración de las sociedades del Grupo** formulados y supervisados por el órgano de asesoramiento jurídico interno de las sociedades y por los respectivos Consejos de Administración de las mismas.

- **Definición del Plan de Prevención de Delitos Penales**, en el que se definen las directrices de conductas sancionables, en atención a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, garantizando su difusión y favoreciendo su aplicabilidad.





ENSA (Grupo SEPI)
www.ensa.es

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

GRUPO DE SOCIEDADES

Ensa / Env

Maliaño, Cantabria



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE SE PRESENTAN

Maliaño (Cantabria), a 30 de Agosto de 2014

| | | |
|---|---|---------------------------|
|  | RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE DELITOS (LO 5/2010 de 22 junio-modificación del Código Penal) | PÁGINA 1 DE 22 |
| | | REVISIÓN Nº 1 |
| TÍTULO | PLAN DE PREVENCIÓN DELITOS PENALES DEL GRUPO DE SOCIEDADES Ensa/Enwesa | FECHA REV. 24/2/2015 |
| ÍNDICE | | |
| 1. INTRODUCCIÓN | | |
| 2. COMPROMISO DEL GRUPO | | |
| 3. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Organización - Responsabilidades | | |
| 4. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Organización - Responsabilidades | | |
| 5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del Grupo sobre la conducta del empleado | | |
| 6. MECANISMOS DE CONTROL | | |
| 7. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES | | |
| DECÁLOGO DE ACTUACIONES | | |
| 8. CANAL DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS E INCUMPLIMIENTOS | | |
| 9. ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES POSTERIORES | | |
| Original: Secretaría General cc: Presidencia/Consejo Administración Direcciones de Área Comité de Empresa. | | |
| PREPARADO POR | REVISADO POR | APROBADO POR |
| Dirección de Asesoría Jurídica Secretaría Consejo Administración | 21-1-2014 Comité de Dirección | Consejo de Administración |
| | | FECHA |
| | | 29 de octubre 2014 |

PRINCIPIO 2: “LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS”.

Todas aquellas personas físicas o jurídicas que interactúan en el mismo entorno y que mantienen alguna relación que influya en la actividad de Ensa, como son sus clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen por razones profesionales o de negocios deberán aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios que les unan a la entidad, deben de ser respetadas las normas de conductas incluidas en el “Código de Conducta Empresarial de Ensa”.

Ensa promueve los criterios de concurrencia, transparencia, publicidad y no discriminación en todas las relaciones profesionales o de negocio que establece. Para ello, exige a todas las entidades con las que se interrelaciona el cumplimiento de la legislación vigente y el respecto por los Derechos Humanos.

Concretamente, como medidas de garantía se han establecido, entre otras, las siguientes:

- En los **concursos públicos que se publiquen para la licitación de servicios a proveedores** se incluyan criterios de valoración basados en la adopción de acciones y medidas para promover los Derechos Humanos.

En este sentido, a las empresas participantes en los concursos se les ha requerido que demuestren que cuentan con Planes de Igualdad, Diversidad, Inclusión y Acción Social o cualquier otro plan cuyo objetivo sea el de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y la de eliminar cualquier tipo de discriminación. Asimismo, se les ha exigido demostrar que favorecen la plena integración de las personas con discapacidad.

A modo de ejemplo, se han licitado los concursos públicos para la contratación del servicio de restauración de fábrica (junio de 2013), del servicio de contratación de la seguridad de las instalaciones fabriles (abril de 2015), del servicio de apoyo técnico sanitario (agosto de 2014), etc.

- Ensa cuenta con un **riguroso procedimiento de control de aquellas empresas que vayan a realizar trabajos dentro de sus instalaciones** con el objetivo de comprobar que no se vulnera ningún derecho fundamental de los trabajadores de las empresas externas con las que Ensa se relaciona. Dicho procedimiento permite controlar:
 - Que no se trafica de manera ilegal con mano de obra.

- Que no se impone a los trabajadores servicios en condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o en el contrato individual.
- Que no se contrata en condiciones irregulares a trabajadores extranjeros o que no poseen la documentación legalmente requerida.
- Que no se vulneran las normas de prevención de riesgos laborales, constatando que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas de forma que no pongan en peligro su vida, salud o integridad física.
- Que no se adscribe a trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.



ÁREA: NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3: “LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”.

Ensa apoya la libertad de afiliación y reconoce en todas sus actuaciones el derecho a la negociación colectiva. A este respecto, en Ensa existe un “**Comité de Empresa**” formado por la representación de los/as trabajadores/as, cuya principal función es la de negociar con la Dirección de la empresa las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras. Todas aquellas condiciones laborales pactadas quedan plasmadas en el Convenio Colectivo de la empresa.

El Convenio Colectivo de Ensa garantiza entre otros derechos, la libertad de afiliación de los/as trabajadores/as. Concretamente los derechos sindicales se encuentran recogidos en el Artículo 18 del Convenio, el cual además de los derechos reconocidos por la legislación laboral vigente, recoge las siguientes atribuciones:

- Participación en los Consejos de Administración: Ensa cuenta con dos Representantes Sindicales en el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Participación en la Comisión de Seguimiento: en donde se tratan aspectos relacionados con la introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo; planes operativos; auditorías y planes estratégicos.
- Participación en la Comisión de Objetivos: para seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

Tras las elecciones sindicales acaecidas en la empresa los días 14 y 15 de abril de 2015, el Comité de Empresa ha quedado integrado por 17 miembros, 10 de UGT y 7 de CC.OO, los cuales cuentan con un crédito de 35 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Adicionalmente, cuentan con 3 Delegados Sindicales.

La empresa tiene reconocidas a las secciones sindicales de UGT y CC.OO como representantes de los afiliados de ambos sindicatos.

Dicho Comité de Empresa distribuye sus trabajos en las Comisiones siguientes:

- Negociación del Convenio
- Salud Laboral
- Seguimiento e interpretación del Convenio. Resolución de Conflictos.
- Promociones, Valoración de Puestos de Trabajo y Objetivos.
- Igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral.

- Contrataciones
- Formación
- Turnos, calendarios y seguimiento de horas flexibles.
- Medio ambiente
- Cultura y deporte

Estas comisiones de trabajo están compuestas por miembros del Comité, pudiéndose, a juicio del mismo, recabar el asesoramiento y apoyo por parte de cualquier trabajador/a si se estima necesario.

El Convenio Colectivo de Ensa regula la existencia de una “**Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación**” que está integrada por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa. Las principales funciones de esta comisión son: velar por el cumplimiento de lo pactado en el texto del Convenio Colectivo y actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación. De esta forma, todos los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que pudieran suscitarse serán sometidos con carácter preceptivo a esta Comisión actuando como un órgano de resolución de conflictos de forma previa al acceso a un procedimiento judicial.



PRINCIPIO 4: “LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN”.

Ensa, con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, centra sus esfuerzos en crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello:

- A. La empresa ha desarrollado e implantado un **“Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse”**, el cual fue firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010.

El Protocolo de Ensa para la Prevención del Acoso persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa. A tal efecto, en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

- B. Adicionalmente, al objeto de evitar cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la Empresa tiene establecidas las siguientes medidas:

- Promueve un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Facilita información y formación a los trabajadores sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Procura la integración del personal de nuevo ingreso mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Tiene procedimentado que en caso de detectar conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa deberá dirigirse inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

- Ha puesto a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de expresar su opinión a través de un **“Canal de recepción de sugerencias y quejas”** que facilita una comunicación fluida, informal e incluso anónima a través de la cual todos los trabajadores pueden manifestar su opción o denunciar cualquier posible vulneración de sus derechos.

C. Asimismo, Ensa con el objetivo de **evitar toda forma de trabajo forzoso que pueda poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores:**

- Mantiene una firme responsabilidad con la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización, concienciando a todos los trabajadores de la necesidad de colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas
- Mantiene un claro compromiso de poner en conocimiento de clientes, proveedores, suministradores y otros agentes con los que mantenga una relación profesional o de negocio las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrolla planes de mejora continua en materia de Seguridad y Salud Laboral. Cabe destacar el incremento de acciones encaminadas a la sensibilización de los trabajadores/as y de los responsables y mandos del taller, mediante la implantación de la herramienta HuP, que incide en el comportamiento humano, y en la difusión de comunicados y campañas de sensibilización a través de pantallas distribuidas por todas las instalaciones.
- Ha elaborado e implantado un **“Plan Cero Accidentes”**, el cual contempla 6 objetivos y 41 medidas de actuación. La finalidad perseguida con el Plan es:
 - Crear las condiciones necesarias para que todo el personal de Ensa, o que trabaje en sus dependencias, desarrolle su actividad eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar a su salud e integridad física.
 - Reforzar la cultura de seguridad mediante la implantación de acciones que mejoren progresivamente la tendencia de accidentabilidad con el objetivo de alcanzar “Cero accidentes”, incidiendo principalmente nuestra actuación sobre las personas: “Seguridad basada en la conducta”.

D. Con el objetivo de **evitar toda forma de trabajo forzoso ó de coacción que restrinja derechos laborales**, Ensa cuenta con las siguientes herramientas:

- **Comisión paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo:** cuya misión es velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

- **Comisión Paritaria de Igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral:** entre sus funciones figura la de velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa. Pretende que los/as trabajadores/as de Ensa puedan participar en el ámbito familiar, sin menoscabar los derechos y permisos legalmente reconocidos, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad.



PRINCIPIO 5: “LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL”.

Uno de los compromisos de conducta empresarial de Ensa es **cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera**, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley.

La actuación de la empresa se realiza siempre y en todo momento conforme a la legislación en vigor en cada país en el que opera. Concretamente, en España toda actuación desarrollada en el ámbito laboral se encuentra regulada conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores regula expresamente en su artículo 4 los derechos laborales de los trabajadores entre los que se encuentra la libre elección de profesión u oficio, la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, etc.

Asimismo, en el artículo 6 del Estatuto se regula el trabajo de los menores, prohibiéndose expresamente la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años.

A este respecto, Ensa no contrata a ningún menor de edad, cumpliendo la normativa laboral vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Ensa, al igual que el resto de empresas españolas, encuentra sometida su actividad laboral al control e inspección por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

PRINCIPIO 6: “LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN”.

Ensa cuenta con un **Plan de Igualdad**, aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa con fecha 28 de mayo de 2008 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 3 de octubre de 2008 (BOE núm. 239).

El Plan de Igualdad de Ensa constituye el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. En concreto, la Dirección y el Comité de Empresa de ENSA, acordaron fijar como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

- 1) Mantener en todo momento en los procesos de **selección y contratación**, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- 2) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el **desarrollo profesional** de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- 3) Garantizar un **sistema retributivo** que no genere discriminación.
- 4) Garantizar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 5) **Conciliar** la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- 6) **Prevenir la discriminación laboral** por razón de sexo, estableciendo un **protocolo de actuación** para estos casos.
- 7) **Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad**, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

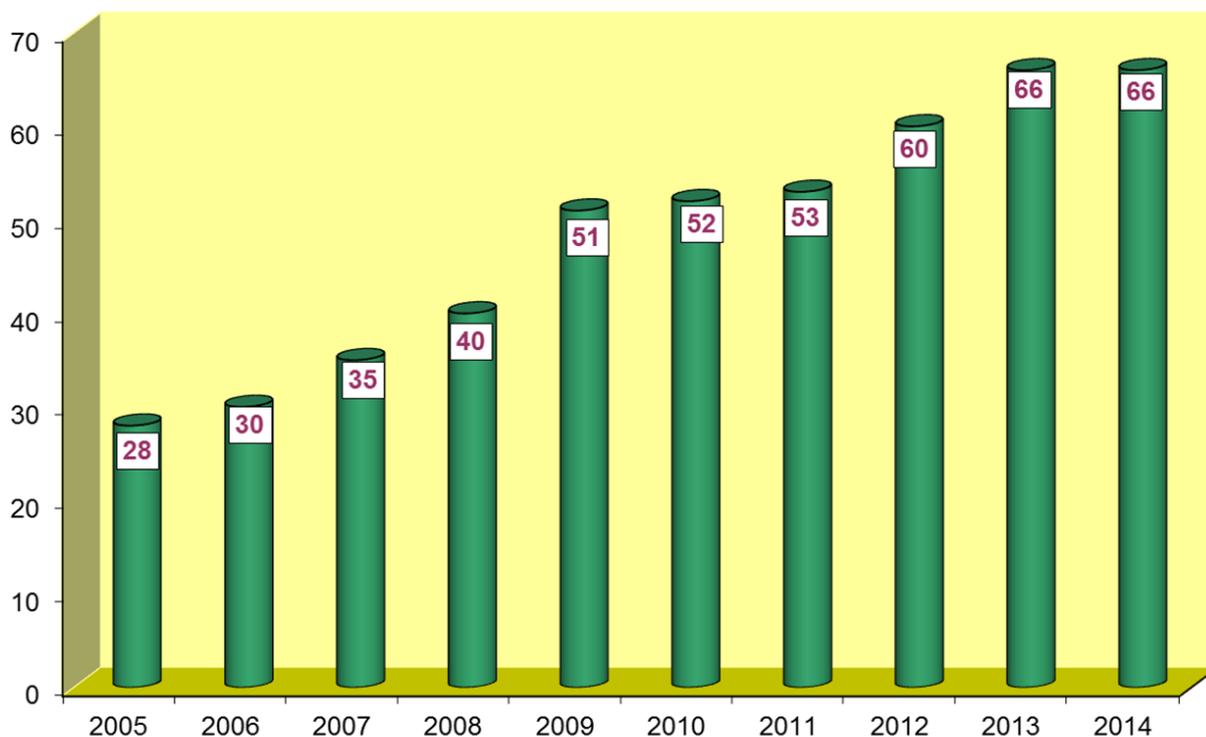
En el año 2010, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad concedió a Ensa el **Distintivo "Igualdad en la Empresa"**, reconocimiento que fue publicado en el BOE de fecha 3 de diciembre de 2010.

Con fecha 28 de mayo de 2014 la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha concedido a Ensa la prórroga de vigencia del distintivo "Igualdad en la Empresa" por un período de 3 años.

El Plan de Igualdad de Ensa recoge 7 objetivos y 53 medidas a adoptar para el logro de la igualdad efectiva dentro de la Empresa. Dichas medidas conforman la “hoja de ruta” sobre las que la Comisión Paritaria de Igualdad constituida a tal efecto debe trabajar.

Desde la concesión del Distintivo “Igualdad en la Empresa”, anualmente Ensa elabora y envía al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, un informe de seguimiento relativo a las medidas implantadas y los efectos de las mismas.

En el balance correspondiente al año 2014, ya se habían cumplido 51 de las 53 “medidas iniciales” previstas en el Plan de Igualdad, lo cual representa un 96,23% de cumplimiento. Adicionalmente, se han incluido en el Plan de Igualdad 27 nuevas medidas, de las que se ha dado cumplimiento a 26. Específicamente, a 31 de diciembre de 2014, se han cumplido 77 de las 80 medidas previstas en el Plan de Igualdad, lo que representa un 96,25% de cumplimiento total de las medidas previstas en el Plan.



En los últimos 10 años, las mujeres han incrementado su presencia en Ensa en un **135,71%**

Asimismo, Ensa participa de forma activa en iniciativas que apoyan la **Igualdad de género**, suscribiendo Acuerdos y Convenios con centros e instituciones y participando en charlas, coloquios y estudios en los que es requerida. En este sentido:

- A principios del año 2014, Ensa se ha integrado en los grupos de trabajo de la Red de empresas con “Distintivo Igualdad en la Empresa” (Red DIE), cuya finalidad es el intercambio de buenas prácticas entre las empresas que cuentan con el distintivo. La participación de Ensa ha consistido en aportar información acerca de las buenas prácticas que lleva a cabo la empresa, así como informar acerca de los hechos de relevancia en materia de igualdad acaecidos en el transcurso del año.
- Participación en el programa: “Cantabria Responsable” promovido por la Dirección General de Trabajo y la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria. El objetivo de este programa es promocionar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) entre las empresas cántabras para impulsar la inclusión de principios tales como la igualdad y no discriminación en la gestión de las empresas.
- Colaboración, por segundo año consecutivo, en el proyecto “STARTInnova” consistente en la “mentorización” de un centro de educación secundaria en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento empresarial. Finalidad: promover actitudes de emprendimiento entre chicos y chicas que cursan estudios en un centro educativo próximo a las instalaciones de la empresa .
- Participación como ponentes en la jornada celebrada en Santander bajo el título: "Networking para el intercambio de experiencias en el ámbito de la igualdad empresarial" organizada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (31/03/2014).
- Impartición de unas charlas formativas acerca de la Igualdad y el Medio Ambiente a 75 desempleados y desempleadas en colaboración con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, el Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN) y el Ayuntamiento de Camargo (05/09/2014).
- Colaboración con el centro de formación profesional "Santa Clara" de Santander en un proyecto de Atención a la Infancia (PAI) consistente en la aportación de información relativa a la necesidades de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la ubicación de una escuela infantil en las inmediaciones de las instalaciones fabriles de la empresa. (25/04/2014).

- A requerimiento del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se cumplimenta una encuesta sobre buenas prácticas en materia de detección, análisis y corrección o eliminación de la brecha salarial de género (30/06/2014).
- Complimentación del cuestionario relativo a las ventajas y oportunidades de obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”; así como los beneficios que conlleva pertenecer a la Red DIE para su publicación en un Boletín relativo al distintivo “Igualdad en la Empresa” realizado por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas con el objetivo de animar a otras empresas a solicitar el DIE (20/10/2014).
- Participación en el I Foro de Empleo - Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario de Cantabria (11/12/2014).
- Participación en el Acto organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad acerca de la iniciativa destinada a facilitar en los próximos años el acceso de mayor número de mujeres a los puestos de alta responsabilidad en las empresas (17/07/2014).

Otras acciones de Difusión de la Igualdad desarrolladas por la Empresa:

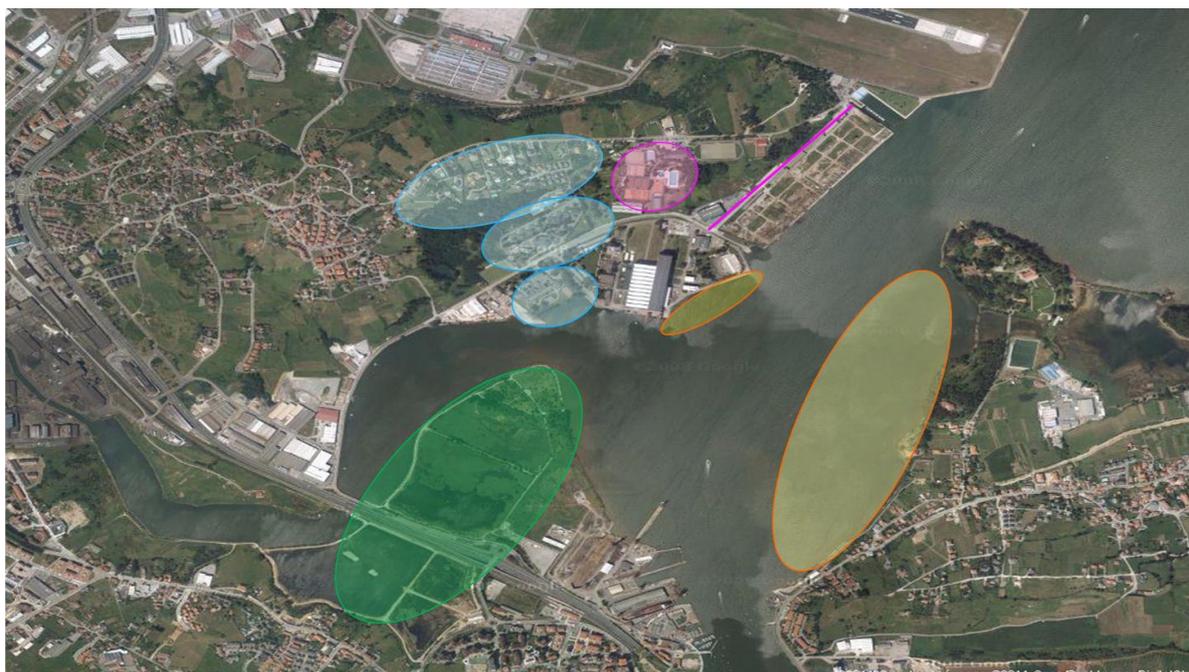
- Publicación en las pantallas internas distribuidas por la empresa de una presentación conmemorativa del "Día de la Igualdad Salarial" relativa al compromiso de Ensa con la no discriminación salarial.
- En conmemoración del "Día Internacional de la Mujer" se llevó a cabo una campaña de concienciación social sobre la Igualdad de género con el objetivo de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres y la concienciación de la vida laboral y personal.
- Publicación de una campaña informativa recordando los servicios y canales de asesoramiento para las víctimas de malos tratos.
- Publicación de una presentación conmemorativa del "Día Internacional contra la violencia de género" relativa al compromiso de Ensa contra la violencia de género con el fin de sensibilizar a la plantilla en este aspecto. Además, se ha publicado en todos los tableros internos de fábrica un cartel que recoge las actividades previstas por la Plataforma contra la Violencia de Género para la conmemoración de este día.
- Publicación mensual de mensajes de prevención del cáncer desde una perspectiva de género.

ÁREA: MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7: “LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE”.

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de Ensa, por ello la Empresa cuenta con un sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental para identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales y los potenciales impactos que su actividad pueda causar sobre el entorno tan singular en que se ubica la fábrica.

El Centro Fabril de Ensa se encuentra situado en una zona de alta “sensibilidad ecológica” en el interior de la bahía de Santander, en la desembocadura de las rías de Boo y el Carmen. Tiene en sus proximidades los **entornos urbanos** de: “El alto de Maliaño”, “Los Altos de Astillero” y un Centro de Educación Especial. En frente de la fábrica se encuentra un espacio de alto valor ecológico, las **marismas blancas**, declaradas como **reserva ornitológica** que sirve como refugio para aves acuáticas. Asimismo, se encuentra próxima a las zonas de **cultivos marinos** de Pontejos y Gajano.



ENTORNO URBANO

INST. DEPORTIVAS

MARISQUEO

ESPACIOS
PROTEGIDOS

La actividad de Ensa no está reconocida como una actividad con un potencial importante de contaminación para el medio ambiente. Ello no es óbice para que Ensa adopte medidas de prevención para eliminar o reducir el riesgo de contaminación.

De hecho, teniendo en cuenta nuestra actividad y nuestro entorno, Ensa adopta medidas de prevención medioambiental principalmente en tres frentes:

- a) Emisiones atmosféricas:
- b) Vertidos a las aguas marinas y al alcantarillado público/ red de saneamiento
- c) Gestión de residuos peligrosos.

Para gestionar adecuadamente nuestros riesgos ambientales, Ensa cuenta con un sistema de gestión ambiental acreditado con la norma UNE-EN ISO 14001:2004, certificado por AENOR.

Ensa realiza importantes inversiones en sistemas, equipos e instalaciones destinados a actividades medioambientales, como son: almacenes de productos peligrosos, punto limpio y equipos destinados a la reducción de la contaminación.

Durante el año 2014 se han realizado importantes actuaciones en varios aspectos de la gestión ambiental de Ensa, siempre dentro del marco de la mejora continua:

- Se han realizado importantes mejoras en las instalaciones de almacenamiento temporal de residuos (punto limpio), encaminadas a minimizar los impactos potenciales causados por posibles situaciones accidentales como fugas ocurridas durante el traslado o trasiego de residuos peligrosos. En este sentido, se ha impermeabilizado toda la solera de las áreas de manipulación de residuos y maniobra de vehículos y se ha invertido en sistemas de recogida de residuos más seguros.
- En materia de impacto paisajístico, un aspecto de gran relevancia dada la singularidad y belleza del entorno en que nos encontramos, se ha mejorado el impacto visual de nuestras instalaciones, eliminando los acopios de materiales ubicados en el perímetro de la bahía y se han recuperado espacios, convirtiéndolos en zonas ajardinadas y plantando especies adecuadas para el entorno costero en que nos encontramos.
- Siguiendo con la línea de protección del entorno en el que se ubican nuestras instalaciones, se ha entrenado al personal de primera intervención en los protocolos de actuación para casos de derrames de sustancias peligrosas al mar. Se han realizado pruebas prácticas en el uso de barreras y absorbentes específicos para actuación en el mar para asegurar una respuesta rápida en caso de que ocurra un accidente.

- En cuanto a las emisiones de contaminantes a la atmósfera, se han diseñado los planes de mantenimiento de los equipos de depuración de la instalación de chorreado y de los quemadores del horno de tratamientos térmicos. Gracias a estos mantenimientos se ha observado una mejora de los parámetros de emisión de los contaminantes.
- Se han potenciado las actuaciones de sensibilización a nivel interno, con campañas de sensibilización a los trabajadores sobre diversos aspectos ambientales.



PRINCIPIO 8: “LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL”.

Ensa participa de forma activa en iniciativas que promueven la Responsabilidad Ambiental. En Cantabria, Comunidad Autónoma donde desarrolla su actividad, es miembro del Foro Empresarial de Desarrollo Sostenible y Energía de CEOE-CEPYME.

Durante el año 2014 la empresa ha participado en los siguientes programas:

- Proyecto **“Industria la Base del Desarrollo Sostenible”**: se trata de una iniciativa promovida por el Foro Empresarial de Desarrollo Sostenible y Energía de CEOE-CEPYME Cantabria en colaboración con las Consejerías de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Urbanismo e Industria del Gobierno de Cantabria, en la que participan 14 empresas del tejido industrial cántabro, que pretende mostrar a la ciudadanía la importancia de la industria en el desarrollo socioeconómico así como los esfuerzos realizados por el sector industrial para la protección del medio ambiente, manifestando de esta forma la compatibilidad de la actividad industrial con el respeto por el entorno donde se desarrolla.
- Proyecto **“Cantabria Responsable”**; se trata de un programa de promoción de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) entre las empresas cántabras. Mediante su puesta en marcha se pretende impulsar la inclusión de la RSC en la gestión de las empresas desde el ámbito social, económico y medioambiental.

Asimismo, la empresa ha acometido los siguientes Programas Sociales y Proyectos Solidarios relacionados con el medioambiente:

- Campaña de concienciación medioambiental consistente en la recogida de material tecnológico usado para proceder a su reciclado. El importe económico obtenido con el reciclaje del material se destina a una causa social.
- Campaña de recogida de tapones de plástico para su posterior reciclado cuyo importe económico va destinado a contribuir con los gastos médicos de un niño enfermo de Santander. Hasta la fecha, se ha entregado a la familia un total de 395 kg. de tapones de plástico para su reciclaje.
- Impartición de una charla formativa sobre Medio Ambiente a 75 desempleados y desempleadas en colaboración con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, el Servicio Cántabro de Empleo y el Ayuntamiento de Camargo.
- Impartición de una conferencia-coloquio a jóvenes estudiantes del Centro de Formación IES Valle de Camargo relativa a la imagen de la Industria en Cantabria y su impacto en el entorno, mostrando de esta forma la compatibilidad de la actividad industrial con el respeto por el entorno donde se desarrolla.

PRINCIPIO 9: “LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE”.

Ensa apuesta por el desarrollo y la invocación tecnológica también en materia medioambiental buscando un uso eficaz y sostenible de los recursos y una minimización de los residuos generados. Estos conceptos se tienen siempre presentes en los nuevos desarrollos pero también se busca la mejora tecnológica de los procesos existentes.

En esta línea Ensa centra sus esfuerzos en 4 ámbitos:

- **MEJORA DE LOS PROCESOS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS RESIDUOS GENERADOS**, favoreciendo la reutilización de forma que se reduce el consumo de las materias empleadas y se minimiza la cantidad de residuos generados. En esta línea se han realizado importantes actuaciones en los procesos de mecanizado que han supuesto una reducción del consumo de fluidos refrigerantes y los residuos peligrosos generados, mediante el incremento de la vida útil de estas sustancias.
- **ESTUDIOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE MATERIAS PELIGROSAS** empleadas por otras de menor peligrosidad o más eficaces.
- **REDUCCIÓN DE LOS CONSUMOS ENERGÉTICOS** mediante la aplicación de protocolos racionales de uso de los equipos y el diseño de programas de mantenimiento preventivo de las instalaciones donde se producen grandes consumos de energía. También se trabaja en la aplicación de tecnologías más eficaces y sostenibles para la iluminación de las áreas productivas, siendo este uno de los grandes consumidores de energía eléctrica de nuestra actividad.
- **APLICACIÓN DE MTDS (MEJORES TÉCNICAS DISPONIBLES)** en la depuración de las emisiones de contaminantes a la atmósfera, como es el caso de la instalación de chorreado con arena, donde gracias a la mejora tecnológica se ha logrado una mejora muy significativa de los parámetros de emisión, encontrándonos muy por debajo de los límites de emisión que marca la legislación.

En el año 2014 se han generado un total de 38 toneladas menos de residuos peligrosos, con respecto al año anterior. Esta reducción tan significativa se debe a las medidas de minimización implantadas sobre algunos de los residuos de mayor generación, como es el caso del sistema de absorbentes lavables y reutilizables.

En 2014 se han contratado servicios de asesoría especializada para garantizar el cumplimiento de la nueva normativa europea en materia de responsabilidad ambiental e importación de productos químicos.

ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10: “LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO”.

El primer compromiso de conducta empresarial del Grupo es cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley de las que se pueda derivar responsabilidad penal directa para la compañía conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español vigente o cualquier otra previsión al respecto que, en el futuro pudiera sustituirlo y/o complementarlo.

Concretamente, Ensa para asegurar una conducta empresarial socialmente responsable y evitar la corrupción, cuenta entre otras con las siguientes herramientas:

- A. El “**Código de Conducta Empresarial de la Compañía**”, el cual recoge expresamente el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la legalidad, y concretamente en lo relativo a:
- “*Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos*”: La empresa rechaza de forma contundente cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos. Todos los destinatarios del Código de Conducta del Grupo se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tengan noticia. En el desarrollo de sus negocios internacionales, el Grupo se guiará por las recomendaciones y directrices emitidas por las asociaciones empresariales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
 - “*Blanqueo de capitales y actuaciones fraudulentas*”: Los destinatarios del Código de Conducta se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de operación de blanqueo de capitales y operaciones al margen de la legalidad vigente, procediendo en cualquier caso a denunciar cualquier operación de blanqueo de capitales o cualquier actividad delictiva de la que tengan conocimiento.
- B. El Grupo Ensa ha definido e implantado un **Plan de Prevención de Delitos Penales**, el cual se encuentra publicado en la página web de la empresa y en la intranet.

El Plan de Prevención de Delitos Penales del Grupo Ensa recoge las conductas que pudieran ser sancionables, de modo que sirva de ayuda para que tanto empleados como responsables conozcan y puedan cumplir con las reglas aplicables, así como sepan identificar y corregir, en su caso, cualquier conducta que consideren que atenta contra los principios del Plan.

El Plan de Prevención de Delitos impone determinadas obligaciones a los empleados del Ensa, que habrán de seguirse junto con las establecidas en el Código de Conducta Empresarial y que a continuación se describen:

- **OBLIGACIÓN DE INFORMAR:** Los empleados deberán informar al Comité de Cumplimiento de cualquier infracción, presunta o real de leyes o regulaciones aplicables. Una vez que el empleado ha informado, tiene además la obligación de actualizar la información si llegan a su poder hechos nuevos que permitan su ampliación. Bajo ninguna circunstancia el hecho de dar este tipo de información, o de informar sobre alguna posible deshonestidad o comportamiento contrario a las normas, servirá de base para adoptar ninguna medida de represalia contra el empleado que informe.
- **OBLIGACIÓN DE CERTIFICACIÓN:** Se exigirá a todos los empleados de Ensa que firmen una certificación (redactada por el Comité de Cumplimiento) de que entienden el Plan de Prevención, y de que reconocen su compromiso de cumplirlo. Dicha certificación formará parte del expediente personal de cada empleado.

Todo el personal Directivo de Ensa debe mostrar un compromiso con sus valores mediante sus acciones. Deben fomentar un entorno en el que el cumplimiento y el comportamiento ético, sean la norma.

Todos los empleados de Ensa deben cumplir los valores y principios establecidos en sus Planes. Nadie debe pedir a ningún empleado de Ensa que infrinja la ley ni que actúe contra sus valores, políticas y procedimientos.

C. Mecanismos de Control: El Grupo posee y tiene implantados un amplio número de Procedimientos y normativa para evitar la corrupción en todas sus formas, destacando como procedimientos de control significativos:

- Reglamento Interno del Consejo de Administración.
- Código de Conducta Empresarial.
- Estatuto de Auditoría Interna.
- Procedimiento de Seguridad de acceso a datos automatizados de carácter personal y sistemas de información.

- Procedimiento de Aprovisionamientos.
- Procedimiento de Gastos e Inversiones.
- Procedimientos de liquidación de gastos de viaje.
- Manual, Procedimientos e Instrucciones de Gestión Medioambiental.
- Reglamento de funcionamiento y plan de emergencia de instalación radiactiva.
- Procedimientos generales, específicos e instrucciones de trabajo en materia de Seguridad.

D. Portal Web de Transparencia: Ensa pertenece al Grupo SEPI, un holding empresarial que abarca a un total de 18 empresas públicas de forma directa y mayoritaria, con una plantilla de más de 80.000 profesionales. De acuerdo con lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, con el objetivo de ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos se ha creado un “Portal web de la Transparencia”. Se trata de una plataforma por la que se podrá acceder a la información de todas las entidades que formen parte de la Administración General del Estado. También contendrá la información que los ciudadanos soliciten con mayor frecuencia en ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

Concretamente se publica información en este portal relativa a:

- Información organizativa:
 - Funciones que se desarrollan en los organismos.
 - Normativa de aplicación.
 - Estructura: organigrama con identificación de los responsables de las unidades, su perfil y trayectoria profesional.
 - Planes y programas anuales, objetivos, grado de cumplimiento y resultados.

- Información de relevancia jurídica:
 - Directrices, instrucciones, acuerdos, circulares, respuestas a consultas (que supongan una interpretación del Derecho o produzcan efectos jurídicos).
 - Anteproyectos de Leyes o de Decretos Legislativos.
 - Proyectos de Reglamento.
 - Memorias e Informes incluidos en los expedientes de elaboración de textos normativos.
 - Documentos que deban ser sometidos a información pública.

- Información de contenido económico:
 - Contratos.
 - Convenios y encomiendas de gestión.
 - Retribuciones de altos cargos.
 - Subvenciones y ayudas públicas.
 - Presupuestos.
 - Cuentas anuales. Informes de auditoría de cuentas y de fiscalización.
 - Resoluciones de la Oficina de Conflicto de Intereses que afectan a empleados públicos y altos cargos.
 - Información estadística de grado de cumplimiento de los servicios públicos.
 - Bienes inmuebles de propiedad estatal.

E. Asimismo, el sector de actividad al que se dedica Ensa se encuentra regulado por el **Consejo de Seguridad Nuclear (CSN)**, organismo competente en España en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. La misión del CSN es proteger a los trabajadores/as, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, consiguiendo que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por los titulares de forma segura, y estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen.

La regulación de la seguridad nuclear determina el emplazamiento, diseño, construcción, operación y desmantelamiento de todas las instalaciones nucleares. La regulación de la seguridad nuclear está orientada, asimismo, a la prevención de incidentes y a la mitigación de sus consecuencias en caso de que se produzcan.

Para alcanzar y mantener un adecuado nivel de seguridad nuclear, el CSN exige además a los titulares de las instalaciones la disponibilidad de personal debidamente cualificado, un enfoque adecuado en materia de seguridad física y el establecimiento de una cultura de seguridad efectiva. Del mismo modo, financia la investigación en temas operativos y de seguridad.

Otras Medidas de Acción Social

Asimismo, Ensa ha desarrollado durante el último ejercicio los siguientes **“Programas Sociales y Proyectos Solidarios”**:

- Colectas periódicas de sangre que se llevan a cabo en las instalaciones de fábrica en colaboración con la Hermandad de Donantes de Sangre de Cantabria (en el año 2014 se han llevado a cabo 3 colectas en las que han participado 119 donantes: 17 mujeres y 102 hombres).
- Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, etc.).
- Tras la adhesión al programa “Solidaridad en la empresa” promovido por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), se ha tratado de sensibilizar a la plantilla acerca de la importancia de la prevención del cáncer. Para ello, se han difundido durante el año 2014 campañas de sensibilización con mensajes de concienciación y prevención del cáncer.
- Asimismo, se ha continuado sensibilizando a la plantilla acerca de temas de actualidad social, publicando en las pantallas de fábrica campañas al respecto: recogida de juguetes para los niños y niñas de Santander más desfavorecidos, gran recogida de alimentos organizada por el Banco de Alimentos de Cantabria,....

En lo relativo a los **“Acuerdos y colaboraciones con diferentes entidades (universidades, asociaciones, empresas, organizaciones, etc.)”** indicar que durante el año 2014 se ha continuado con los acuerdos y colaboraciones con centros educativos a estudiantes universitarios, estudiantes de postgrados, estudiantes de ciclos formativos de grado medio y superior y estudiantes de formación profesional para la cualificación y obtención del certificado de profesionalidad.

- Acuerdo de colaboración con el Servicio Cántabro de Empleo para la ejecución de acciones formativas con compromiso de contratación. Durante el año 2014 se ha llevado a cabo la acción formativa “Control de Calidad y Ensayos No Destructivos (END) para Piezas de Calderería Pesada” en el que han participado 6 personas de las que han sido contratadas 4.
- Acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria para que los alumnos de diversas titulaciones puedan realizar prácticas en Ensa. Durante el año 2014 han realizado prácticas 19 becarios en las distintas áreas de la empresa.

- Acuerdos con centros de formación profesional de la zona para que los alumnos de las distintas disciplinas (administración y finanzas, programación de la producción en la fabricación mecánica, mecanizado, química, laboratorio de análisis y control de calidad, sistemas electrónicos y automatizados, soldadura y calderería) puedan realizar el período de prácticas necesario para la obtención de la titulación. En el año 2014 se ha acogido a 12 becarios procedentes de estos centros.
- Acuerdo con la Fundación Laboral del Metal de Cantabria, entidad formativa colaboradora por la Consejería de Empleo y por la Consejería de Educación, para que trabajadores desempleados puedan realizar prácticas en empresas y obtener así el certificado de profesionalidad.
- Convenio de colaboración con el Centro Universitario CESINE (centro adscrito a la Universidad de Gales y a la London Metropolitan University) para que los alumnos y alumnas puedan realizar prácticas en Ensa.
- Convenio de colaboración con la Escuela de Ingeniería en Sistemas Industriales EIGSI de La Rochelle (Francia) para que un alumno de la misma realizase prácticas en la empresa.
- Convenio de cooperación educativa con el Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) para el acogimiento de un estudiante en prácticas del Master en Energía Nuclear y Aplicaciones (MINA).
- Convenio de colaboración para la incorporación de recién titulados con la Fundación Empresa Universidad Gallega (FEUGA) para que una recién titulada en ingeniería técnica industrial realice prácticas en Ensa.
- Estancias formativas orientadas a profesorado proveniente de centros de formación profesional ubicados en la zona.
- Convenio de colaboración con un centro de formación profesional de la zona para promover actitudes de emprendimiento entre chicos/as que cursan estudios de Educación Secundaria.
- Colaboración con diversos centros educativos de la región para la realización de visitas guiadas a Ensa.

Evaluación de los resultados

| ÁREA DE INTERVENCIÓN | PRINCIPIO | MEDIDA | INDICADOR | RESULTADO DEL INDICADOR | |
|--|--|---|--|---|--|
| DERECHOS HUMANOS | Principio 1: "Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia". | Formar al personal en políticas y procedimientos relacionados con los aspectos de los Derechos Humanos. | Nº personas formadas en Igualdad y en Código de Conducta | A 31 de diciembre de 2014 se ha formado en esta materia a 381 trabajadoras y trabajadores de la empresa (73,98% de la plantilla: 82 mujeres y 299 hombres). | |
| | | | Nº personas formadas en el Código de Conducta | Desde la implantación del Código de Conducta en el año 2013 hasta la actualidad han sido formadas en esta materia 96 personas . | |
| | Principio 2: "Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos". | Inclusión de criterios de valoración de proveedores y suministradores basados en la adopción de acciones y medidas para promover los Derechos Humanos. | (Nº concursos públicos para la licitación de servicios externos que incluyan cláusulas referidas a los Derechos Humanos / Nº concursos públicos licitados) | 26,92% (de las 26 licitaciones publicadas en los dos últimos años, en 7 de ellas se han incluido criterios relativos a los Derechos Humanos. | |
| | | | Comprobación de que las empresas que vayan a realizar trabajos dentro de las instalaciones de Ensa no vulneran ningún derecho fundamental. | Nº empresas que realizan trabajos en Ensa auditadas / Nº empresas que realizan trabajos en Ensa | 100% A 31 de diciembre de 2014 se han auditado el 100% de las empresas que realizan una actividad en Ensa (120 antiguas + 57 nuevas que iniciaron su actividad en 2014). |
| NORMAS LABORALES | Principio 3: "Las Empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva". | Garantizar el derecho a ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva. | Porcentaje de plantilla afiliada a algún sindicato | 41,16% | |
| | | | Principio 4: "Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción". | Establecer adecuados mecanismos para salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, manteniendo un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. | Nº de Denuncias recibidas por acoso laboral |
| | Nº de quejas ó denuncias recibidas por el Comité de Seguridad y Salud | 0 | | | |
| | Nº quejas ó denuncias recibidas por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo | 0 | | | |
| | Nº quejas ó denuncias recibidas por la Comisión Paritaria de Igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral | 0 | | | |
| | Principio 5: "Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil". | Cumplimiento de la legalidad vigente relativa a la prohibición de la contratación infantil (menores de 16 años). | Nº Expedientes o sanciones iniciados por los organismos competentes relativos a la contratación infantil | 0 | |
| | Principio 6: "Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación". | <u>Selección y Contratación:</u> Mantener en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas que valoren las candidaturas por su idoneidad asegurando que los puestos son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad y ausencia de toda discriminación. | Incremento de la presencia de la mujer en la plantilla de Ensa | En los últimos 10 años, las mujeres han incrementado su presencia en Ensa un 135,71% , pasando de 28 a 66 mujeres en la actualidad. | |
| | | | <u>Formación:</u> Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. | (Nº horas formación por trabajadora / Nº horas formación por trabajador) | 38,93 / 34,69 = 1,12 (durante el año 2014 el número de horas de formación por mujer ha sido un 12,22% superior al número de horas por hombre) |
| | | | <u>Conciliación:</u> Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de acciones que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral. | (Nº medidas implantadas o en proceso / Total medidas propuestas en el Plan de Igualdad) X 100 | 83,33 % A 31 de diciembre de 2014 de las 12 medidas propuestas en este sentido, se han implantado 10. |
| | | | <u>Sensibilización y Comunicación:</u> Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades. | (Nº medidas implantadas o en proceso / Total medidas propuestas en el Plan de Igualdad) X 100 | 100% A 31 de diciembre de 2014 han sido implantadas las 16 medidas propuestas en este sentido. |
| <u>Acción Social:</u> Contribuir a la inclusión y cohesión social y luchar para combatir las situaciones de marginación y discriminación social. | | | (Nº medidas implantadas o en proceso / Total medidas propuestas en el Plan de Igualdad) X 100 | 100% A 31 de diciembre de 2014 se han implantado las 6 medidas que se habían propuesto en este sentido (campana de recogida de alimentos, recogida de tapones de plástico para una causa social, promoción de actitudes de emprendimiento entre los centros educativos de la zona,...). | |

| ÁREA DE INTERVENCIÓN | PRINCIPIO | MEDIDA | INDICADOR | RESULTADO DEL INDICADOR |
|----------------------------|--|---|---|---|
| MEDIO AMBIENTE | Principio 7: "Las Empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente". | Cumplimiento de requisitos ambientales (tanto preventivos u obligatorios como voluntarios). | (Nº requisitos cumplidos / Nº requisitos evaluados) X 100 | 90,48 % 19 requisitos cumplidos / 21 requisitos evaluados. (datos a 30 de junio de 2015). |
| | Principio 8: "Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental". | Participación en iniciativas para disminuir el impacto medioambiental. | Nº iniciativas en las que se ha participado | 6 (datos año 2014) |
| | Principio 9: "Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente". | Inversiones realizadas en la protección del medioambiente y gasto en proyectos de mejora | Suma del coste de las inversiones y del gasto en desarrollos tecnológicos | 51 mil. € (datos año 2014) |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | Principio 10: "Las Empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno". | Capacitación de los trabajadores y trabajadoras en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa. | Nº personas formadas en el Plan de Prevención de Delitos Penales (PPDP) | A 31 de julio de 2015 han sido formadas en esta materia 203 personas (40,76% de la plantilla). |
| | | | Nº de casos detectados en relación a incidentes de corrupción | 0 |