

*Informe
de
Progreso
Pacto
Mundial*

31/12/2014

2014

El presente informe muestra nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve y con los intereses de la sociedad en general.

Índice

1.	CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2.	INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	4
3.	PRINCIPIOS	6
I.	PRINCIPIO 1 <i>“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .</i>	6
II.	PRINCIPIO 2 <i>“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .</i>	8
III.	PRINCIPIO 3 <i>“Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .</i>	9
IV.	PRINCIPIO 4 <i>“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .</i>	10
V.	PRINCIPIO 5 <i>“Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil” .</i>	10
VI.	PRINCIPIO 6 <i>“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .</i>	11
VII.	PRINCIPIO 7 <i>“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente” .</i>	13
VIII.	PRINCIPIO 8 <i>“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .</i>	14
IX.	PRINCIPIO 9 <i>“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .</i>	15
X.	PRINCIPIO 10 <i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .</i>	15

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

ENWESA OPERACIONES, S.A., renueva su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial relativos a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción. Con esta declaración de intenciones nos comprometemos a seguir apoyando y desarrollando cada uno de los principios, que conforman el Pacto Mundial, en todos los ámbitos donde ejercemos nuestra actividad empresarial.

Por nuestro proceso de Internacionalización y dada la importancia que conlleva a nivel internacional, Enwesa lleva adherida desde Noviembre del 2009 comprometiéndonos y apostando por la implantación de políticas que aseguren la Responsabilidad Social en todas y cada una de nuestras actividades, y con la finalidad de que nuestras acciones se lleven a cabo bajo el respeto, divulgación y cumplimiento de los 10 principios.

Desde ENWESA somos conscientes de que estos principios tienen una gran importancia y peso en nuestra sociedad actual, de ahí que les hayamos integrado como valores fundamentales de nuestra empresa, desarrollando numerosas acciones para una adecuada y correcta aplicación de los mencionados principios y con el objetivo de proporcionar el máximo valor posible a todos los grupos de interés involucrados en nuestra organización.

Durante el 2015, ENWESA seguirá esforzándose con el objetivo de continuar potenciando los principios referidos a los derechos humano, igualdad, prevención y medioambiente.

Tenemos la clara convicción que la renovación de este compromiso nos conducirá a un incremento en la satisfacción de nuestros grupos de interés.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "E. Castaños Ruiz", written in a cursive style.

D. Esteban Castaños Ruiz
Director General

2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

Datos generales

* Domicilio social:

Polígono Industrial Heras, nave 136. Cantabria.

* Delegaciones:

- Sede ejecutiva: Calle Ortega y Gasset, 20 - 5ª planta. 28006 Madrid.
- Nave Industrial: Polígono Industrial La Yesera, nave 11, 39612 Parbayón.
- Centro de Trabajo Tarragona: Polígono Industrial Les Tapiés, Calle Gimbernat, 15 43890 L'Hospitalet de L'Infant, donde se emplazan oficinas y un almacén.
- Plataforma Repsol Casablanca. Se llevan a cabo trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico en dicho emplazamiento.
- Centro de Trabajo de Zaragoza: Polígono Industrial San Valero nº 22 - 36. Carretera Castellón km. 4800. 50013 Zaragoza.
- Sucursal en Francia: L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf) 04100 Manosque

* Página web:

www.enwesa.com

* Director General:

Esteban Castaños Ruiz

* Fecha adhesión al pacto:

16 de noviembre de 2009

* Número de empleados:

325

* Sector al que pertenece:

Siderometalúrgica

* Actividad principal:

Empresa de servicios especializada en el montaje y mantenimiento mecánico, eléctrico y comunicaciones de plantas de producción de energía, tanto térmicas como nucleares.

* Ventas/Ingresos:

29.125 (miles de euros)

3. PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .

Nuestro Código de Conducta empresarial es el núcleo que identifica el estándar de conducta que el Grupo quiere observar en toda su actividad empresarial, tanto en el desarrollo de su actividad productiva como en sus relaciones con Clientes, Proveedores, Organismos Públicos, Instituciones y demás Grupos de interés, así como con los propios trabajadores/as del Grupo. Se trata de un estándar de conducta que cumple con la legislación aplicable en los distintos países en los que desarrollamos nuestra actividad.

Este código resulta de obligado cumplimiento para todas aquellas personas afectadas por el mismo, es decir, para quienes trabajen en ella o presten sus servicios a la Organización. En él se detallan principios tan esenciales como:

- ✓ Cumplimiento con la legislación vigente, ya sea en España o en otros países.
- ✓ Integridad y objetividad en la actuación empresarial.
- ✓ Respeto por las personas
- ✓ Protección de la salud y de la integridad física
- ✓ Protección medioambiental
- ✓ Gestión eficiente
- ✓ Actuación correcta en los mercados internacionales
- ✓ Uso y protección de la información
- ✓ Calidad

Nuestra plantilla participa en diferentes formaciones tanto dentro como fuera de España, no existiendo discriminación por razones culturales, de sexo, etnia o religión.

ENWESA está comprometida e intentamos que el respeto hacia los Derechos Humanos se extienda a todos los ámbitos aunque se centra fundamentalmente en la

mejora continua de seguridad y salud laboral del personal que forma parte de nuestra organización.

Actualmente estamos acreditados por diversos organismos tanto en materia de prevención, calidad o medioambiente, lo que repercute en que nuestra actividad sea continuamente auditada por el organismo correspondiente. Podemos destacar las siguientes:



Además de estas certificaciones estamos cualificados como empresa instaladora de electricidad, instaladora y reparadora de gas, equipos a presión, instaladora y mantenedora de sistemas contra incendios, frío industrial, instalaciones térmicas en los edificios.

Estas certificaciones pueden consultarse a través de nuestra página web (www.enwesa.com).

En otro orden de cosas, existe un convenio colectivo al que están acogidos todos los empleados, y por medio del cual se garantizan los derechos de representación y asociación de los mismos.

Por otro lado, la totalidad de los empleados están informados sobre los valores corporativos y principios éticos de la empresa a través de los paneles instalados en las distintas dependencias de los centros de trabajo.

II. PRINCIPIO 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .

ENWESA dispone de un procedimiento para la selección, evaluación y re-evaluación de proveedores. De forma regular se les hace llegar a los proveedores un cuestionario que evalúa su sistema de calidad recogiendo aspectos como la posesión o no de certificaciones que demuestren su capacidad técnica y organizativa de sus servicios.

Nuestro departamento de Garantía Calidad revisa periódicamente que cada uno de los proveedores cumplen con las normas y leyes pertinentes. Esto se lleva a cabo ya que tenemos implantado un Sistema de Gestión que engloba ámbitos como la calidad, medio ambiente y radioprotección lo que se refleja en una mejora continua en el conjunto de nuestros servicios.

Los proveedores se evalúan dependiendo de las condiciones o tipos de productos que suministran, así distinguimos tres grupos:

1. Proveedores de productos que poseen un sistema de gestión de calidad certificado según:
 - ASME
 - Norma ISO-9001
 - Otra certificación de calidad equivalente
2. Proveedores de productos que no posean la anterior certificación.
3. Proveedores de productos sin requisitos técnicos o de calidad.

Los proveedores del primer grupo quedan aprobados con la aceptación del certificado, aunque se les puede requerir una auditoria de evaluación antes de aprobarlos o porque las condiciones contractuales así lo exijan.

Los proveedores que no poseen la certificación de ASME, ISO-9001 o similar se evalúan mediante auditorias, supervisión de productos o servicios realizados.

Y por último, los proveedores sin requisitos técnicos o de calidad son evaluados por sus suministros y actuaciones, verificando que sus entregas cumplen los requisitos requeridos.

El departamento de calidad distribuye cada tres meses una lista de proveedores cualificados, donde se indica el alcance del suministro para el cual ha sido aprobado. La evaluación y en su caso aprobación de proveedores de productos, se efectúa al menos una vez cada tres años.

III. PRINCIPIO 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .

El respeto a este principio queda reflejado en el hecho de que todos nuestros empleados pertenecen al Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia donde tenemos establecidos nuestros centros de trabajo. Todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato que tengan suscrito, están protegidos por el convenio correspondiente.

ENWESA dispone de multitud de canales de comunicación como son las reuniones periódicas de los distintos comités, los correos internos, tablones de anuncios, pantallas informativas. De entre estos medios destacamos las pantallas informativas que se instalaron durante el 2014 en nuestros centros, a través de las cuales se difunde información actualizada sobre cuestiones sociolaborales, plan de igualdad, prevención de riesgos laborales, calidad, medioambiente, así como sobre cualquier hecho de relevancia acontecido en la empresa.

ENWESA, como hemos indicado anteriormente, dispone en su Código de Conducta una pauta que establece los mecanismos de información y diálogo para que los empleados puedan dirigir sus quejas o conflictos.

Respetamos la legislación vigente, tanto nacional como internacional, donde se regula la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. De esta manera

contamos en cada uno de nuestros centros con Comités de Empresa o Delegados de Personal.

IV. PRINCIPIO 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra empresa, ya que aplicamos de forma rigurosa las condiciones de trabajo recogidas en el convenio siderometalúrgico y en el sistema de prevención de riesgos laborales

Además contamos desde el 2009 con un plan de igualdad donde aparecen las medidas de conciliación y reducción de jornada, promoción, selección de personal, etc. En este sentido, ENWESA OPERACIONES, dispone de amplias medidas de conciliación y flexibilidad horaria, con el objetivo de facilitar un equilibrio entre la vida personal y familiar. Entre ellas continuamos desarrollando:

- * Flexibilidad horaria a la hora de la entrada y salida
- * Jornada continua de mediados de junio hasta mediados de septiembre y durante el periodo navideño.
- * Concesión de traslados de empleados a distintos centros de trabajo
- * Permisos de maternidad / paternidad
- * Permisos de formación

V. PRINCIPIO 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” .

En el desarrollo de nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo ya que la legislación vigente, tanto nacional como internacional, prohíbe la contratación de menores de 16 años.

Las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad regulan este punto, por lo que su comprobación, control y verificación es automático a la hora de contratar.

Dada la proyección internacional que estamos teniendo de nuestra actividad nos planteamos como objetivo continuo el conocimiento de otras culturas y leyes internacionales que nos permiten evitar este tipo de prácticas.

Además, al precisar de personal cualificado no es posible la contratación de menores de edad. Cada vez que realizamos nuevas contrataciones se solicita al trabajador toda la documentación que acredite su mayoría de edad y formación reglada.

Desde ENWESA apoyamos la erradicación del trabajo infantil, ya que consideramos que merman el desarrollo personal, especialmente en los niños, así como la economía y la estabilidad social.

VI. PRINCIPIO 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .

La selección de personal de nuestra empresa se basa únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada puesto de trabajo vacante, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, sexo, nacionalidad, raza, creencias, etc.

Enwesa Operaciones, S.A., como empresa socialmente responsable y comprometida con los principios de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres presentó el 1 de abril de 2009 el Plan de Igualdad, como ya hemos mencionado. En este contexto, nuestra prioridad es impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En primer lugar, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y cohesión social. Desde nuestra óptica necesitamos sumar todo el talento que, tanto mujeres como hombres, puedan aportar para seguir avanzando hacia una empresa más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una de nuestras líneas de actuación.

ENWESA no permanece ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, lo cual se recoge en el Plan de Igualdad establecido al efecto, destacando que durante el 2014 la participación de las mujeres se ha visto reforzada incrementándose en un 16% respecto al ejercicio anterior, lo que a su vez se ha reflejado en un incremento del 40% en acciones formativas en las que ha tomado parte este colectivo.

En aspectos, como la formación nuestra finalidad es hacer que esta sea eficiente y efectiva y que llegue a todos los componentes de la plantilla. Nuestra filosofía sobre la formación es entenderla como un elemento dinamizador del desarrollo profesional y profesional que sirve para adecuar los recursos humanos a los objetivos de la empresa y por tanto ha de hacerse extensiva a todos sin ninguna discriminación.

Así, la composición de nuestros recursos humanos durante el 2014 fueron los siguientes:

Datos cierre 2014	
Directivos frente a empleados	0,31%
Directivos mujeres	0%
Directivos hombres	0,31%
Mujeres	9,43%
Hombres	90,57%
Mayores de 45 años	36,71%
Menores de 30 años	12,33%
Empleados no nacionales	3,66%
Empleados con contrato fijo	36,38%
Empleados con contrato temporal	63,62%

VII. PRINCIPIO 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”

Para ENWESA la Responsabilidad Social surge de una profunda convicción ética. Es un precepto recogido en nuestra misión empresarial y en los valores corporativos, de tal forma que esa cultura se impregna en toda la organización y se ve reflejada en los planes anuales de la empresa. Desde el convencimiento de que el compromiso con el entorno es el camino correcto, ENWESA desarrolla su labor diaria incorporando criterios de seguridad, salud y medio ambiente en todo el ciclo de nuestras actividades.

Entendemos como un deber y como un compromiso fomentar conductas y actitudes ambientalmente responsables dentro de su ámbito de influencia. Nuestra política está basada en la calidad de servicios, respeto y protección de las personas que integran nuestra plantilla, así como nuestro compromiso al desarrollo sostenible del entorno en el que vivimos.

En este marco, se han abordado las siguientes actuaciones:

- ✓ Campañas de información y formación para el ahorro energético.
- ✓ Campañas de información y formación para el ahorro de agua
- ✓ Reducción de consumo de papel: envío de la nómina por e-mail a personal eventual y obra.
- ✓ Campañas continuas de reciclaje.

ENWESA tiene implantado un Sistema de Gestión Medioambiental conforme a la norma UNE-EN-ISO 14001:2004 para todas las actividades, productos y/o servicios con repercusión en el medio ambiente garantizando así la protección del mismo. Hemos renovado nuestras certificaciones de las ISO 9001 e ISO 14001, manteniendo el sistema de Calidad y Medioambiente.

Todo el personal de nueva incorporación recibe formación en esta materia. Para ello se ha diseñado unas buenas prácticas medioambientales de las que tienen que acusar

recibo. Esta formación se lleva a cabo mediante charlas o cursos que se planifican con carácter anual dentro del Plan de Formación de la empresa.

VIII. PRINCIPIO 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .

Nuestra empresa posee el certificado ISO 14001 desde el año 2006. Como consecuencia de ello, nos vemos inmersos en un esfuerzo constante por mantener dicha certificación lo cual se traduce en comprobaciones periódicas de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, basado en la Norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

Entre los objetivos establecidos en nuestra gestión medioambiental hacemos hincapié en la formación / información / sensibilización de cualquier persona que realice tareas para la empresa o en su nombre y que debe disponer de la formación ambiental adecuada, en función a las actividades que realice. Esta formación es necesaria para la concienciación y sensibilización en el campo medioambiental, y dentro de nuestra empresa es entendida como:

- ✓ Compromiso de hacer propia la Política Medioambiental asumida por la empresa, así como del Sistema de Gestión que se aplica.
- ✓ Conocimiento de los impactos ambientales significativos actuales o potenciales (especialmente de aquellos puestos de trabajo de los que se deriva un mayor impacto), así como saber identificar los beneficios que supone para el medio ambiente un mejor comportamiento individual.
- ✓ Conocimiento de las funciones y responsabilidades de cada persona en el cumplimiento de la Política Ambiental, así como en los Procedimientos del Sistema de Gestión, incluyendo los requisitos relativos a la preparación y a la respuesta ante situaciones de emergencia.

Nuestro quehacer por aumentar la sensibilización de nuestro personal en materia medioambiental se traduce en la puesta en marcha de iniciativas que promueven la

información sobre los distintos sistemas de reciclaje, el ahorro energético tanto de electricidad como de agua y de papel.

IX. PRINCIPIO 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .

Hemos continuado con la utilización del sistema de videoconferencia que facilitan las reuniones y el contacto con nuestros centros de trabajo en otros países, lo que redundará en un ahorro de recursos y una disminución de riesgos.

Actualmente trabajamos con tecnologías respetuosas con el medio ambiente, como la utilización del correo electrónico para el envío de la nómina del personal o la instalación de controladores de caudal de agua como medida de reducción de consumo.

X. PRINCIPIO 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .

Derivado de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio de Reforma del Código Penal, por la que se establece la figura de “responsabilidad penal de las sociedades”, y la creación de un sistema de “Prevención de Delitos” para paliar esta responsabilidad, en fecha 23 de octubre de 2014 se procede por parte del Consejo de Administración de la Sociedad, a la aprobación del Plan de Prevención de Delitos Penales del Grupo. Este Plan recoge las conductas deseables, de modo que sirva de ayuda para que toda la plantilla conozca y cumpla con las reglas aplicables, e identifiquen y corrijan toda conducta que consideren que atenta contra los principios del Plan, en el mismo se establecen una serie de normas de control interno en sus prácticas organizativas del día a día que permitan realizar un plan eficaz de prevención.

Para el desarrollo del Plan, se llevarán a cabo varias acciones durante el año 2015, como la información continua a responsables, trabajadores, representantes de los trabajadores, así como al Comité de Empresa y acciones formativas al personal, de exposición en la presentaciones de las pantallas, etc. Además de ello, se realizarán revisiones y controles al Plan tanto por parte del Comité de Seguimiento, como por el Comité de Cumplimiento, órganos que han sido creados a tal efecto.

Además, ENWESA como empresa perteneciente al sector público, estamos obligados a la publicación de nuestros contratos de servicios. El proceso de licitación y adjudicaciones son revisadas y auditadas periódicamente sin que a la fecha se haya detectado disconformidad alguna.