



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT



Ennera Energy and Mobility SL

INFORME DE PROGRESO
2015

Ennera Energy and Mobility, S.L.
Poligono Industrial Apatta Erreka, C/ Uzturre nº1-Oficina 209
Guipúzcoa

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Medioambiente
		Proveedores



Carta de Renovación del Compromiso

26 de Diciembre de 2016

H.E. Antonio Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace informarle que ENNERA ENERGY AND MOBILITY, SL renueva su compromiso de apoyo a los diez principios del Pacto Mundial, referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

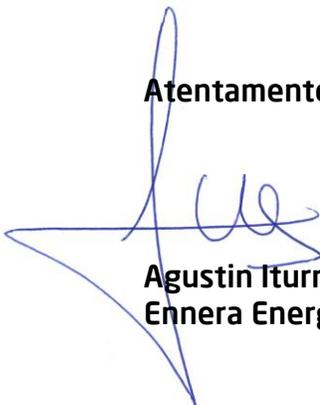
Mediante esta comunicación queremos expresar nuestra firme intención de seguir apoyando y desarrollando estos principios dentro de nuestro ámbito de influencia.

Estamos incorporando el Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia empresarial y a la cultura de la compañía. Hemos ampliado los esfuerzos en el grupo de interés de los Empleados, porque creemos que alinear a todos los empleados con la compañía y sus objetivos es la mayor garantía de avanzar en los objetivos del Pacto Mundial. Así mismo hemos reforzado el grupo de Clientes, ampliando de manera significativa el número de políticas aplicadas. Hemos incorporado al grupo de Proveedores como demuestra el hecho de que contamos con proveedores que son empresas de la economía social y empresas del ámbito cooperativo en las que los trabajadores tienen una participación activa.

Esta Comunicación sobre el Progreso (COP) describe los esfuerzos que nuestra compañía está realizando para implementar los diez principios. Con ello apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas del progreso realizado en 2016.

Nos sentimos muy orgullosos de poder participar en esta iniciativa y proseguiremos en el avance sistemático de la integración de los principios en nuestra gestión.

Atentamente,



Agustin Iturrioz, CEO
Ennera Energy and Mobility SL



Perfil de la Entidad

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Ennera Energy and Mobility, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Polígono Industrial Apatta Erreka, C/ Uzturre
nº1-oficina 209

Localidad

Ibarra

Provincia

Guipúzcoa

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

www.ennera.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Agustín Iturrioz Nuñez

Persona de contacto

María San Salvador

Número de empleados directos

20

Sector

Energético

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Ennera está especializada en la generación de energía distribuida a través de fuentes renovables (a pequeña y gran escala) y 100% capitalizada por el grupo CAF.

El Grupo CAF, fundado en 1917, líder en el sector ferroviario, cuenta con una amplia presencia internacional con oficinas en España, Estados Unidos, México, Francia, Argentina, Brasil, Italia, Alemania y Chile y plantas de producción en España, Estados Unidos, Francia, México, Chile y Brasil. Opera en 30 países en total. La facturación del Grupo CAF en 2012 alcanzó el 1,7MM€, representando los mercados de exportación más de un 80% de la misma.

Ennera ofrece el apoyo técnico, financiero y administrativo necesario en cualquier proyecto de solar fotovoltaica o minieólica, desde la fase de análisis de viabilidad hasta la ejecución, monitorización y mantenimiento de la instalación. La compañía está dirigida por 20 expertos con amplia experiencia en el desarrollo de proyectos en energías renovables. Actualmente opera en España, El Salvador, Jordania, Japón y Mauritania.

Ventas / Ingresos

3,619,775 €

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

No se han recibido ayudas financieras significativas por parte del gobierno

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores y Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

La selección de los Grupos de Interés se ha llevado a cabo siguiendo un criterio de influencia y proximidad a la actividad de la empresa. Se han identificado aquellos Grupos sobre los que la actividad de Ennera impacta, así como aquellos cuya actividad tiene influencia sobre nosotros.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, El Salvador, Jordania, Japón y Mauritania

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El Alcance del presente Informe de Progreso abarca a todos los países donde Ennera y sus Grupos de Interés están presentes, que son los mencionados anteriormente: España, El Salvador, Jordania, Japón y Mauritania.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Se han considerado como más significativos aquellos asuntos que afectan especialmente a la consecución de nuestros objetivos estratégicos y se ha reflexionado acerca del impacto medioambiental, social y económico que puedan generar.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Se facilitará información de acceso al Informe de Progreso a clientes, empleados y demás Grupos de Interés. Esta difusión será llevada a cabo por el departamento comercial y se hará uso de las herramientas web, correo electrónico y redes sociales de la empresa.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

Sí

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

Sí

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

Sí

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Los diferentes Grupos de Interés disponen de distintos canales de comunicación para hacer llegar sus sugerencias. En el caso de los clientes, se canaliza a través del departamento comercial. En el caso de los empleados, la Dirección es accesible y en todo momento abierta a entrevistas personales y reuniones de equipo. Además se dispone de herramientas como buzón de sugerencias, cartas de satisfacción o boletines informativos.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad Limitada

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

El progreso en la implantación de Los 10 Principios se tiene en cuenta a la hora de plantear nuevos objetivos y de evaluar el cumplimiento de los anteriores. Sin embargo, no se han implantado indicadores específicos para ello.

Indique la estructura de gobierno y quién o

quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El comité directivo, formado por cinco miembros, representantes y máximos responsables de cada departamento lleva a cabo los procesos de decisión en cumplimiento con los Principios del Pacto Mundial.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

No en este momento. Sin embargo, Ennera identifica entre sus oportunidades de negocio proyectos de energías renovables financiados por organismos de la ONU.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.ennera.com



Metodología

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las

acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



Análisis

DERECHOS HUMANOS



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

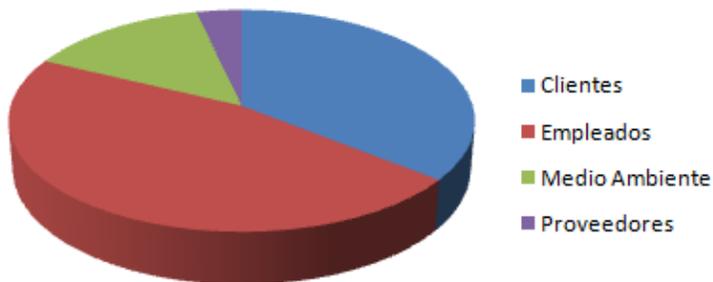
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de Interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 10
Empleados: 13
Medio ambiente: 4
Proveedores: 1

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Satisfacción del cliente



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Canales de Comunicación

Se fomenta una relación fluida con los clientes y se habilitan diferentes canales de comunicación con los mismos. Esta relación se canaliza principalmente por medio del Departamento Comercial, en donde cada cliente tiene perfectamente identificada la persona de contacto que le corresponde. La comunicación es principalmente por correo electrónico aunque también se utilizan el teléfono, fax y las visitas a clientes.

Colaboración mutua

Ennera plantea a los clientes soluciones que se adapten a sus necesidades. Se trata además, de ir un paso por delante y ofrecer alternativas o cubrir necesidades que incluso los clientes no habían identificado aún.

Visitas a clientes

Se realizan visitas frecuentes a los clientes para entender bien sus necesidades y plantearles las posibles soluciones que Ennera pueda ofrecerles y que más favorables puedan resultarles.

Información transparente al cliente



Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Normativa interna de la organización

Se considera de vital importancia mantener un flujo de información continuo con los clientes. En un primer contacto, el Departamento Comercial facilita un dossier con la información más relevante de la empresa. Se actualiza la documentación aportada, se informa de la obtención de nuevas certificaciones y de los principales avances de la compañía.

Relación duradera con los clientes



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Canales de comunicación

Ennera dispone de diversos canales de comunicación como el teléfono, el correo electrónico, las visitas a clientes y el fax. Se fomenta la relación fluida y duradera con los clientes.

Visitas a los clientes

Se realizan frecuentes visitas a los clientes para adecuar las soluciones de Ennera a sus necesidades.

Ficha de cliente

Se dispone de carpetas en el servidor con la información de los clientes, tal como sus datos de contacto, ofertas, pedidos y proyectos realizados.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes



Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Transparencia

La transparencia es uno de los valores corporativos de la empresa y se aplica en todas las facetas de la vida diaria de Ennera. Se es claro con el cliente en cuanto a los servicios que pueden ofrecérsele así como de las limitaciones y alcance de los mismos. Se establece también con claridad desde un principio lo que se exige por parte del cliente.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción

Si bien no hay una formación específica sobre el tema, es cierto que todos los trabajadores son

plenamente conscientes de esta problemática y conocen la política de la empresa de tolerancia cero en cuanto a aceptación de regalos, comisiones, etc. Especialmente el Departamento Comercial, más expuesto a este tipo de problemática, conoce su responsabilidad ante este desafío.

Auditorías

Periódicamente se realizan auditorías tanto internas como externas, verificando y evaluando un conjunto de datos que servirán como referencia para establecer los objetivos de cada año.

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



Conciliación familiar y laboral



Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Política de Conciliación

Existe una Política de Conciliación Laboral publicada y disponible para todos los empleados que recoge las diferentes medidas de conciliación a las que éstos pueden acogerse. Estas medidas están fuertemente consolidadas en el normal funcionamiento de la empresa.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Uno de los grandes logros de la empresa son las amplias medidas de conciliación laboral existentes.

Se permite el teletrabajo de manera general a todos los empleados una vez por semana y en mayor medida en aquellos casos que la situación familiar lo requiera.

El horario laboral es flexible pudiendo adaptarse las horas de entrada y salida dentro de un rango, según convenga a cada empleado.

Existe un buzón de sugerencias disponible para todos los empleados, así como una manifiesta accesibilidad de los responsables de área en caso de necesitar recurrir a ellos para exponerles cualquier cuestión de índole personal o colectiva.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Política de Prevención de Riesgos Laborales

La empresa cumple con la Ley de PRL. Periódicamente se comprueba que se cumple con las prácticas y documentación adecuadas y que no haya fallos de Seguridad y Salud tanto en el trabajo de oficina como en las obras.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Es obligatorio para todos los empleados realizar la revisión médica dentro del primer mes tras la incorporación al puesto de trabajo. Anualmente, los empleados, esta vez de forma voluntaria, podrán repetir la revisión médica a cargo de la empresa.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los trabajadores cuentan con formación en Riesgos del Puesto de Trabajo como parte de la regularización de la Prevención de Riesgos Laborales.

Buen ambiente laboral



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Kit formativo de bienvenida

Se cuenta con un manual de bienvenida con información acerca del organigrama, horarios y funcionamiento de la empresa, así como de las normas internas y derechos para una buena integración en la actividad laboral de la empresa.

Esta documentación la facilita el responsable del nuevo empleado en una reunión que se celebra en su primer día. Una parte fundamental de la bienvenida consiste en explicar claramente las diferentes actividades y departamentos de la

empresa y como se integra el trabajo de esta nueva persona dentro de este marco general.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Existen amplias medidas de conciliación laboral como el teletrabajo, horario flexible y buzón de sugerencias. Todo ello contribuye a que el empleado se sienta valorado e integrado en la empresa.

Reuniones de equipo

Se celebran reuniones de equipo periódicamente con un triple objetivo. Por un lado, todos los trabajadores y trabajadoras conocen la trascendencia y alcance de su actividad dentro los objetivos globales de la empresa. En segundo lugar, facilita la coordinación entre las diferentes tareas llevadas a cabo. Y en tercer lugar, permite que todos conozcan la labor realizada por el resto de empleados de la empresa.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales



Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Selección de personal

A la hora de seleccionar nuevos empleados se atiende exclusivamente a criterios de formación y experiencia laboral del candidato y su idoneidad para el puesto que se requiere. Cuestiones como el género, el país de procedencia o el estado civil no influyen en la decisión.

La selección de personal la lleva a cabo el responsable del departamento en el que existe el puesto vacante.

Identificación del empleado con la entidad



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Manual de bienvenida

Se cuenta con un manual de bienvenida con información acerca del organigrama, horarios y funcionamiento de la empresa, así como de las normas internas y derechos para una buena integración en la actividad laboral de la empresa.

Esta documentación la facilita el responsable del nuevo empleado en una reunión que se celebra en su primer día. Una parte fundamental de la bienvenida consiste en explicar claramente las diferentes actividades y departamentos de la empresa y como se integra el trabajo de esta nueva persona dentro de este marco general.

Línea estratégica de la compañía

Se considera fundamental el hacer partícipes a los empleados de la línea estratégica de la compañía, de forma que los objetivos y las formas de trabajo en pos de estos objetivos sean compartidas por todos los empleados.

En reuniones de equipo se debate sobre las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que los empleados identifican en el día a día de la empresa.

Reuniones de equipo

Se celebran reuniones de equipo periódicamente con un triple objetivo. Por un lado, todos los trabajadores y trabajadoras conocen la trascendencia y alcance de su actividad dentro los objetivos globales de la empresa. En segundo lugar, facilita la coordinación entre las diferentes tareas llevadas a cabo. Y en tercer lugar, permite

que todos conozcan la labor realizada por el resto de empleados de la empresa.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de empleados



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Formación

Se promueve y financia la participación de los empleados en diferentes jornadas, cursos y ferias como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados y estar al día de nuevos productos, tendencias y herramientas.

GRUPO DE INTERÉS
MEDIO AMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente



Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Realizar estudios sobre tecnología respetuosa con el medioambiente

La actividad de Ennera consiste en la búsqueda de soluciones globales en energías renovables y sostenibles. Su visión es proporcionar sostenibilidad y eficiencia energética a sus clientes ofreciendo soluciones híbridas, plantas solares y equipos eólicos de pequeña escala.

Promoción de tecnologías no convencionales en países en desarrollo

Ennera opera además de en Europa, en Latinoamérica, África y Oriente Medio, y en todo momento está buscando nuevas oportunidades de negocio y soluciones energéticas que

contribuyan al desarrollo sostenible.

Optimizar el uso de papel en la entidad



Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Política de Reciclaje

Están sistematizadas varias acciones de reciclaje (vidrios, plástico, papel, tóner, pilas y basura orgánica).

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

Se promueven entre los empleados hábitos que ayuden a disminuir el consumo de papel, como por ejemplo: no imprimir si no es realmente necesario, archivar la documentación en formato digital, imprimir por las dos caras, etc.

GRUPO DE INTERÉS
PROVEEDORES



Contratar a proveedores de servicios que cumplan los DDHH



Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Evaluación de Proveedores

A la hora de seleccionar nuevos proveedores se tienen en cuenta criterios relacionados con los Derechos Humanos.

Algunos de nuestros proveedores muestran una clara apuesta por el valor social dentro de su línea estratégica. El grupo empresarial Gureak, referente a nivel europeo en modelo empresarial de inclusión de personas con discapacidad es un ejemplo de ello. También lo es Lancor 2000 S. Coop, perteneciente a NER Group, una asociación que agrupa a diversas organizaciones que comparten el objetivo de avanzar y crecer contribuyendo a un desarrollo humano más justo.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

