



Network Spain
WE SUPPORT



Ennera Energy and Mobility SL

INFORME DE PROGRESO
2016



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

9 de Enero de 2017

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

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace informarle que ENNERA ENERGY AND MOBILITY, SL vuelve a renovar un año más 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. Reforzamos el compromiso 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. Estamos trabajando sin descanso en la mejora de procesos dentro de la empresa, para que sean más transparentes, claros y efectivos. Así mismo hemos reforzado el grupo de Clientes, ampliando de manera significativa el número de políticas y de acciones emprendidas en este ámbito. Hemos incorporado al grupo de Proveedores nuevas acciones, asegurándonos de contar con los mejores productos y mejores proveedores posibles, siempre respetuosos con 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 2017.

Nos sentimos muy orgullosos de poder participar en esta iniciativa y proseguiremos en el avance continuado de la integración de los principios del Pacto Mundial a nuestra gestión.

Atentamente,


Agustín Iturrioz, CEO



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Ennera Energy and Mobility, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

**Poligono 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 Núñez

Persona de contacto

Andrea Lopetegui

Número de empleados directos

28

Sector

Energetico

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, Mauritania, Colombia y Burkina Faso.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 - 24 millones

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, Medioambiente, Proveedores

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, Mauritania, Colombia, Burkina Faso

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, Mauritania, Colombia y Burkina Faso.

¿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.

Fecha de la memoria anterior más reciente

2016-12-26

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No hay respuestas

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

Si

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

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto

medioambiental?

Si

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, llevan 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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

En este momento, Ennera carece de proyectos de colaboración ni desarrolla ninguna acción de apoyo a los objetivos de Naciones Unidas. 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



17

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

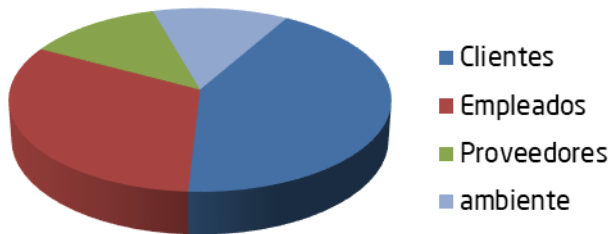
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 20
Empleados: 16
Proveedores: 6
Medio ambiente: 6

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Etiquetado e 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.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Mediante una comunicación abierta y activa con el cliente, se mantiene al tanto a todos los clientes en relación con los productos o servicios adquiridos. Se tienen en cuenta, además, las necesidades del cliente, y mediante el análisis técnico de sus requisitos, se establecen las soluciones más adecuadas para sus intereses, informando en todo momento de los cambios realizados y las razones de éstos.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Se realiza el análisis y la revisión de todas las reclamaciones recibidas por parte de los clientes para informar posteriormente a éstos de los fallos y soluciones encontrados.

Valoración negativa de 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 - Acción / Proyecto

Mediante una comunicación abierta y activa con el cliente, se buscan las mejores opciones para responder y mitigar los problemas que surjan en el día a día lo más rápido y efectivo posible. Es importante conocer el feedback de los clientes para establecer normas internas de comunicación y procedimiento con este grupo.

Falta de conocimientos de

los clientes en la utilización de productos y servicios



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

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

La empresa asegura mantener las vías de comunicación con el cliente incluso una vez finalizada la realización del proyecto, para garantizar el correcto funcionamiento del producto vendido.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Se fomenta la comunicación activa con los clientes para poder así informarles y guiarles en el uso de los bienes o servicios adquiridos provenientes de la empresa. De esta manera se busca asegurar el correcto uso y funcionamiento de los sistemas.

Formación para 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 - Acción / Proyecto

A través de una comunicación abierta y activa con el cliente, se permite una mejor gestión de las incidencias y genera la posibilidad de informar y formar a los clientes en el conocimiento del producto y sus servicios.

Falta de prospección al cliente



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

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Se mantienen vivas las comunicaciones con los clientes para gestionar todos los problemas o cuestiones que puedan surgir en el día a día.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

La empresa asegura mantener las vías de comunicación con el cliente incluso una vez finalizada la realización del proyecto, para garantizar el correcto funcionamiento del producto vendido.

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 - Política

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 ofrecérselo 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 - Acción / Proyecto

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 - Herramienta de seguimiento

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.

Información asimétrica con clientes



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

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Se fomenta la comunicación interdepartamental para dar una respuesta más rápida y efectiva a cualquier cuestión que pueda surgir de cara a los clientes.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

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.

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 - Acción / Proyecto

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 por supuesto las visitas a clientes.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

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 - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

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

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 - Acción / Proyecto

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.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Se valoran y fomentan las comunicaciones interdepartamentales para asegurar la rapidez y efectividad de las comunicaciones con los clientes.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles



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

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

La empresa utiliza un sistema que permite minimizar los problemas surgidos en materia de calidad con el fin de estandarizar los procesos de solución de problemas de calidad.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

La empresa fomenta las reuniones por departamentos para implantar los objetivos globales a cada una de sus actividades.

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.

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



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.

Condiciones Lugar de Trabajo - Acción / Proyecto

La empresa se esfuerza por mantener unas condiciones laborales favorables al empleado, para así crear un espacio agradable para el empleado, en el que se le reconocen sus derechos y obligaciones incluso fuera del ámbito laboral.

Así, la empresa tiene fijadas políticas de conciliación que refuerzan la adaptación de la vida personal y la vida profesional. Además, la empresa fomenta la acogida y la formación de cada uno de sus integrantes-

Falta de compromiso del empleado con la entidad



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

Programa de Acogida - Acción / Proyecto

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.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

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. Además, existen iniciativas como dotar de energía solar a la empresa matriz, que permiten dar a conocer las actividades y beneficios que aporta la empresa.

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 - Política

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 - Política

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 -

Acción / Proyecto

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

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados



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

Definición de Puestos de Trabajos - Acción / Proyecto

Se tienen en cuenta los intereses y puntos fuertes de cada empleado, de esta manera la empresa se beneficia de dichas virtudes, y el empleado desempeña sus tareas con mayor precisión y mejor actitud hacia su trabajo.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales



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

Selección de Personal - Acción / Proyecto

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.

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 - Política

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.) - Acción / Proyecto

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. En la actualidad, se tienen dos casos concretos de tres y cuatro días de teletrabajo por semana. 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 colectivo.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados



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



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

Formación - Acción / Proyecto

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.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

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.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

La empresa fomenta las reuniones por departamentos para implantar los objetivos globales a cada una de sus actividades.

Buen ambiente laboral

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

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.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

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.) - Acción / Proyecto

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.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos



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

Evaluación de Proveedores - Acción / Proyecto

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.

Crear relaciones estables con los proveedores



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 - Acción / Proyecto

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 por supuesto las visitas a clientes.

Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos



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

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

La empresa realiza de manera periódica visitas a proveedores con el objetivo de confirmar que el proveedor cumple con los estándares y los criterios de la empresa. Se busca así encajar las visiones empresariales acerca de los derechos humanos de ambas entidades.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

La empresa realiza de manera periódica visitas a proveedores con el objetivo de confirmar que el proveedor cumple con los estándares y los criterios de la empresa. Se busca así encajar las visiones empresariales de ambas entidades

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Se fomenta la autoevaluación constante, incluido del proceso de compra y de contratación de proveedores. De esta manera, la constante revisión de procesos garantiza contratar a los proveedores más adecuados para los objetivos globales de la empresa.

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



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

Manual de Calidad de Proveedores - Herramienta de seguimiento

La empresa establece un Manual de Calidad para el control de las actividades de la misma, que fija los procesos de compras a seguir. Es importante para la RSE de las empresas el contar con unos proveedores de calidad que les reporte una reputación positiva.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



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 - Política

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

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

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.

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.

Promoción de tecnologías no convencionales en países en desarrollo - Acción / Proyecto

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.

Realizar estudios sobre tecnología respetuosa

con el medioambiente - Acción / Proyecto

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.

Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente



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

Estrategia Climática - Acción / Proyecto

Por la naturaleza de la empresa, cualquier iniciativa destinada a reducir la huella climática y desarrollar ideas ecofriendly son bienvenidas y tenidas en cuenta. La empresa y sus empleados promueven, dentro de su entorno, el respeto al medio ambiente.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera



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

Sensibilización - Acción / Proyecto

En el marco de desarrollo de las actividades de la empresa, y por sus características naturales, los aspectos ambientales allá donde se desarrollan los proyectos de la empresa son valorados y tenidos en cuenta a la hora de realizar cualquier actividad.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|---|-----------------|------------|
| Administración | | |
| Contratos transparentes con la Administración Pública | 16 | 10 |
| Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública | 16 | 10 |
| Medioambiente | | |
| Falta de medición de los residuos en CO2 | 12 13 | 8 |
| Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente | 9 11 13 | 9 |
| Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente | 9 11 13 | 9 |
| Cálculo y compensación de los residuos en CO2 | 7 13 | 8 |
| Optimizar el uso de papel en la entidad | 12 15 | 7 |
| Falta de control del volumen de materiales impresos | 12 15 | 7 |
| Conocimiento del impacto ambiental de la entidad | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Empleados | | |
| Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva | 1 8 16 | 3 |
| Contratación de mano de obra infantil | 4 8 16 | 5 |
| Falta de información a los empleados | 4 8 | 3 |
| Deterioro de la Paz Social en la entidad | 8 16 | 3 |
| Mejoras de RSE sobre la normativa laboral | 8 16 | 4 |
| Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados | 8 16 | 4 |
| Conciliación familiar y laboral | 5 8 | 4 |
| Regular la aceptación de regalos | 16 | 10 |
| Incumplimiento del convenio colectivo | 1 8 16 | 3 |
| Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad | 1 5 8 10 | 6 |
| Discriminación por discapacidad | 10 | 6 |
| Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad | 4 8 | 1 |
| Incertidumbre en el ambiente laboral | 8 | 1 |
| Aceptación de regalos que comprometan a la entidad | 16 | 10 |
| Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados | 4 8 | 6 |

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|--|------------------|------------|
| Favorecer la competencia transparente entre entidades | 16, 17 | 10 |
| Falta de compromiso del empleado con la entidad | 8 | 1 |
| Favoritismo en la contratación de empleados | 5, 10 | 10 |
| Combatir los casos de soborno | 16 | 10 |
| Salud y seguridad en el lugar de trabajo | 3, 8 | 1 |
| Combatir y erradicar todas las formas de extorsión | 16 | 10 |
| Realización de horas extras no acordadas | 8 | 4 |
| Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación | 5, 8, 10 | 6 |
| Discriminación por raza | 10 | 6 |
| Igualdad de género | 5 | 6 |
| Accidentes laborales | 3, 8 | 1 |
| Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados | 4, 8 | 1 |
| Identificación del empleado con la entidad | 8 | 1 |
| Discriminación por edad | 10 | 6 |
| Ausencia de evaluaciones de desempeño | 4, 8 | 6 |
| Buen ambiente laboral | 8 | 1 |
| Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales | 5, 8 | 10 |
| Combatir y erradicar todas forma de malversación | 16 | 10 |
| Impulsar la sensibilización en materia medioambiental | 6, 7, 13, 14, 15 | 7 |
| Inserción de personas con discapacidad (LISMI) | 10 | 6 |
| Discriminación por género | 5 | 6 |
| Competencia desleal | 16 | 10 |
| Generar oportunidades para jóvenes con talento | 8, 10 | 6 |
| Promoción del valor de las personas en las organizaciones | 8, 17 | 1 |

Proveedores

| | | |
|---|-------------|---|
| Falta de colaboración continua con los proveedores | 12, 17 | 2 |
| Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos | 1, 2, 8, 16 | 2 |
| Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE | 8, 12, 13 | 2 |
| Falta de criterios responsables en la selección de proveedores | 8, 12, 13 | 2 |
| Proveedores como aliados de RSE en la empresa | 12, 17 | 2 |
| Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos | 1, 2, 8, 16 | 2 |

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|---|------------|------------|
| Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores | 12 13 8 | 2 |
| Cumplimiento de la normativa | 8 16 | 10 |
| Crear relaciones estables con los proveedores | 12 8 16 | 1 |
| Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores | 12 | 1 |
| Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE | 12 13 8 | 2 |
| Evaluación de proveedores | 12 8 16 | 2 |
| Clientes | | |
| Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios | 12 | 1 |
| Información asimétrica con clientes | 12 17 | 10 |
| Valoración negativa de los clientes | 12 | 1 |
| Desinformación de los clientes | 12 | 1 |
| Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes | 12 16 17 | 10 |
| Falta de prospección al cliente | 12 | 1 |
| Formación para clientes | 4 12 | 1 |
| Acercar la RSE al consumidor final | 4 12 | 1 |
| Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD) | 12 16 | 1 |
| Relación duradera con los clientes | 12 8 | 1 |
| Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles | 9 12 | 1 |
| Satisfacción del cliente | 12 8 | 1 |
| Etiquetado e información transparente al cliente | 12 16 | 10 |
| Blanqueo o lavado de dinero | 16 | 10 |
| Accesibilidad de los productos y servicios | 1 2 9 12 | 1 |
| Comunidad | | |
| Alianzas entre asociaciones y empresas | 17 | 5 |
| Invertir en las generaciones del futuro | 3 4 11 | 6 |
| Acción social para la Comunidad | 1 2 3 4 11 | 1 |
| Socios | | |
| Satisfacción de expectativas | 16 17 | 1 |
| Relación duradera con socios/accionistas | 16 17 | 10 |

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil. 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente. 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas. |
|--|--|





Network Spain
WE SUPPORT

