



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**



# JENNER RENEWABLES INFORME DE PROGRESO 2018

# TABLA DE CONTENIDOS

<b>01</b>	<b>Carta de Renovación del Compromiso</b>
<b>02</b>	<b>Perfil de la Entidad</b>
<b>03</b>	<b>Los Diez Principios del Pacto Mundial</b>
<b>04</b>	<b>Objetivos de Naciones Unidas</b>
<b>05</b>	<b>Medición de resultados</b>



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta de Presidencia al Secretario General de la ONU

Compromiso por el Pacto Mundial

Madrid, 30 de Agosto de 2019

A nuestras partes interesadas,

Me complace confirmar que Jenner Renewables reafirma por segundo año consecutivo su respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocio, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esa información con todas nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



**Jorge Calvet**

CEO Jenner Renewables



# PERFIL DE LA ENTIDAD

**Jenner Renewables pretende desarrollar y ser propietario de activos de generación de energía renovable.** La estrategia en la que se centra Jenner está basada en optimizar su experiencia en la inversión en tecnologías competitivas y en proyectos que generen un flujo de caja estable en los mercados, con un fuerte crecimiento de la demanda de electricidad, maximizando así el valor a largo plazo para nuestros accionistas.

**Jenner quiere fomentar el desarrollo de las energías renovables con el objetivo de hacer de la sostenibilidad una herramienta para aumentar el valor de la empresa.** Nos centramos en desarrollar mejores prácticas para la protección del medio ambiente y el desarrollo de áreas socioeconómicas donde estamos presentes. Este compromiso se evidencia a través de nuestro Sistema y Política de Gestión Ambiental y Social.

Tras la adhesión de Jenner al Pacto Mundial de Naciones Unidas en Septiembre de 2016, **el departamento de Responsabilidad Social Corporativa de la Compañía se impuso como objetivo obtener la certificación SGE21** con el fin de crear un marco de RSC para la empresa, no sólo para su gestión interna, sino también para la adquisición y

desarrollo de proyectos, demostrando así su cumplimiento con las obligaciones que derivan de la Responsabilidad Social Corporativa.

**Además, se trata de un sistema orientado a la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ambientales de la compañía en sus operaciones comerciales y su relación con los distintos niveles de partes interesadas** (Alta Dirección, clientes, proveedores, personas que integran la organización, inversores, entorno social, entorno ambiental, competencia y Administraciones Públicas).

Tras dos fases de auditoría en Diciembre de 2016 y Febrero de 2017, Jenner Renewables obtuvo la certificación del sistema sin ninguna no conformidad.

Dado que en la mayor parte de los proyectos en los que participamos se busca y exige la financiación del Banco Mundial, Jenner debe cumplir con los ocho requisitos de IFC:

1. Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales.
2. Trabajo y condiciones laborales.
3. Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación.
4. Salud y Seguridad de la comunidad.
5. Adquisición de tierras y

reasantamiento involuntario.

6. Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos.

7. Pueblos Indígenas.

8. Patrimonio Cultural

Con el fin de cumplir con estos requerimientos, desde Jenner se ha llevado a cabo la elaboración de un Sistema de Gestión Ambiental y Social basado tanto en SGE21 como los Principios de Pacto Mundial,

los cuales se aplican en todos los proyectos que desarrollamos.

Asimismo, **entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible abordados por Jenner Renewables se encuentran garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos; reducir la desigualdad en los países en los que la compañía desarrolla sus actividades; y garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.**

INFORMACIÓN DE JENNER RENEWABLES	
<b>CEO</b>	<b>Jorge Calvet</b>
<b>Persona de Contacto</b>	<b>Mafalda Calvet</b>
<b>Sector</b>	<b>Energías Renovables</b>
<b>Nº de empleados</b>	<b>21</b>
<b>Facturación anual</b>	<b>2,467,864.31 Millones de Euros</b>
<b>Grupos de interés</b>	<b>Alta Dirección, clientes, proveedores, personas que integran la organización, inversores, entorno social, entorno ambiental, competencia y Administraciones Públicas</b>



# LOS DIEZ PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL



Jenner evidenciará el compromiso y los avances logrados en la implantación de estos 10 principios a través de la elaboración de su informe de Progreso y su remisión a Naciones Unidas. A continuación se presenta una asociación de contenidos en la que se vinculan los 10 principios de Pacto Mundial con los requisitos de nuestra certificación, SGE21, el cual tiene correlación con el estándar internacional GRI (Global Reporting Initiative), también incluida en esta equivalencia de indicadores.

Principios de Pacto Mundial	Indicador GRI	Requisito SGE21	Capítulo Memoria RSC
<b>Derechos Humanos</b>			
1. Apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	HR1 – HR9	6.3.1, 6.3.2, 6.4.7, 6.4.1, 6.5.1	3.1
2. Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos	HR1, HR2, HR8	6.3.1, 6.3.2, 6.4.7	3.1
<b>Condiciones laborales</b>			
3. Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5, LA4-LA5	6.4.1, 6.4.9	3.2
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	HR7	6.4.1	3.2
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil	HR6	6.4.1	3.2
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	HR4, LA2, LA13, LA14	6.4.2, 6.4.3, 6.4.7	3.2
<b>Medio Ambiente</b>			
7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	4.11	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3	3.3
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	EN2, EN5, EN6, EN7, EN10, EN13, EN14, EN18, EN21, EN22, EN26, EN27, EN30	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3	3.3
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	EN2, EN5, EN6, EN7, EN10, EN18, EN26, EN27	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3	3.3
<b>Anticorrupción</b>			
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	SO2, SO3, SO4	6.1.9, 6.4.7	3.4



# OBJETIVOS DE NACIONES UNIDAS

#### 4.1. Derechos Humanos

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

**Principio 2:** Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Jenner Renewables S.L. 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, la empresa 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.

Dentro del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que Jenner adoptó como medio de gestión para la

Responsabilidad Social Corporativa, la Política de Derechos Humanos de Jenner Renewables formaliza, de una manera coherente con el Código de Conducta y con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, su compromiso en esta materia.

En la definición de su política, Jenner parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos y se basa asimismo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Jenner Renewables entiende que las empresas y organizaciones del sector privado deben comprometerse en el respeto de los Derechos Humanos, y por ello se compromete a respetarlos en todas sus actividades y aplicarlos no sólo a los empleados, sino también a los clientes, proveedores y a las comunidades que circundan sus instalaciones.

La Política de DDHH de Jenner Renewables es de aplicación para todas las actividades de la organización con independencia del lugar del mundo en el que se desarrollen. Todos los empleados de Jenner tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en la Política.

Por otro lado, y como parte de su Sistema de Gestión, la empresa ha elaborado un Código Interno de Conducta Profesional en el que se recoge la actuación ética y socialmente responsable, como parte esencial de los valores corporativos, y se hace hincapié en el respeto a los derechos humanos.

**Durante el año 2018, no se han detectado incidencias ni denuncias en cuanto a la vulneración de los Derechos Humanos** en ninguna de las actividades ni en ninguno de los proyectos en los que interviene Jenner Renewables actualmente en Chile, ni por su parte, ni por parte de ninguno de sus proveedores.

Por otro lado, cabe destacar la contribución de la empresa al desarrollo local del área donde se ubican nuestros proyectos en Chile a través de convenios que apoyan programas de posgrado impulsados por la Universidad de Atacama, basados principalmente en recursos energéticos.

Contribuciones como la anteriormente mencionada surgen gracias a la apuesta que la empresa hace por apoyar a las comunidades en las que opera, teniendo siempre en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades, identificando los impactos tanto positivos como negativos y

adoptando las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad.

Todo esto se engloba dentro de nuestra Política de Acción Social, la cual tiene como objetivos:

- Contribuir a la mejora de las comunidades donde Jenner opera.
- Incrementar la satisfacción de los empleados.
- Mejorar la reputación empresarial.

Dicha acción social se basa en los siguientes principios:

- Colaboración: Jenner trabaja junto con sus empleados, otras organizaciones privadas, instituciones públicas y Organizaciones No Gubernamentales con el objeto de aumentar la eficacia de su acción social.
- Transparencia: Jenner trabaja en incrementar continuamente la transparencia de su acción social a efectos de que su impacto sea claramente medible y sea utilizado para los fines convenidos, facilitando así la comunicación con sus Grupos de Interés.

- Aportación de valor adicional: Jenner considera que su acción social es un aporte a la comunidad, adicional a su aportación empresarial, en ningún caso sustitutivo.
- Compromiso de larga duración: las iniciativas llevadas a cabo por Jenner tienen una vocación de permanencia en el tiempo y a largo plazo.
- Compromiso conjunto empresa-empleados: Jenner procura que la acción social realizada cuente con la implicación de los empleados en las distintas iniciativas.
- Enfoques en lugares desfavorecidos: las inversiones en acción social de Jenner, sin olvidarse de ninguna de las comunidades donde se desarrollan sus actividades, pondrán el foco en aquellas comunidades con mayores problemas socioeconómicos.

---

## 4.2. Normas Laborales

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

**Principio 5:** Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Jenner Renewables adoptó en Octubre de 2017 una política de Recursos Humanos, revisada en Febrero de 2018, para adecuarla a las necesidades de sus partes interesadas y que se basa en:

- La Norma de Desempeño 2 de IFC sobre Trabajo y Condiciones Laborales.
- Las Normas fundamentales básicas de la OIT y en los Términos y Condiciones de Trabajos Básicos de la OIT.
- El Convenio nº 138 de la OIT.

La actuación de la empresa se realiza siempre conforme a la legislación en vigor que hay en España. Concretamente en nuestro país 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. Dicho

estatuto regula expresamente en su artículo los derechos laborales de los trabajadores entre los que se encuentra la libre elección de profesión, la libre sindicación, la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo, entre otros.

Asimismo, en el artículo 6 del Estatuto se regula el trabajo de los menores de edad, prohibiéndose expresamente la admisión al trabajo de los menores de 16 años. A este respecto, Jenner no contrata a ningún menor de edad cumpliendo con la normativa laboral vigente.

Jenner Renewables lleva a cabo todas sus actividades de acuerdo con el respecto de los Derechos Humanos y se compromete a:

- **Evitar prácticas discriminatorias:** Jenner se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- **Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil:** Jenner se compromete a velar por que en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o infantil. Además se compromete a cumplir con la legislación laboral de los países donde opera y, en su caso, a tomar medidas correctivas.

- **Ofrecer un empleo digno:** Jenner se compromete a remunerar a sus empleados de manera digna, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos. Asimismo, Jenner se compromete al cumplimiento de la legislación laboral en todos los lugares en donde opera y, en la medida de lo posible, a establecer medidas tendentes a la flexibilidad de horarios.

- **Proteger la salud de las personas:** Jenner se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo escrupulosamente con los requisitos legales que sean de aplicación.

- **Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación:** Jenner respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. El Grupo facilitará, en la medida de lo posible, que sus empleados puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.

- **Promover una cultura de respeto a los Derechos Humanos** y la sensibilización de los profesionales de Jenner Renewables en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentren en un mayor riesgo.

- **Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los derechos humanos:** Jenner se compromete a

difundir esta política a proveedores, contratistas, empresas colaboradores y clientes promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.

Jenner Renewables dispone de un canal ético dirigido a la recepción de notificaciones relacionadas con conductas o actividades irregulares que permiten a las personas que forman parte de la organización remitir, con total confidencialidad, cualquier consulta sobre éstas y otras cuestiones.

- Canal ético electrónico:  
[canaletico@jenner-renewables.com](mailto:canaletico@jenner-renewables.com)

- Correo postal dirigido al Director de Recursos Humanos de Jenner en la siguiente dirección:

C/ Serrano 21, 1ª planta  
28001, Madrid, España

- Información y un canal de comunicación en la intranet y en la web corporativa.

El funcionamiento del canal ético está soportado por un reglamento y un protocolo de actuación para el análisis de las denuncias recibidas. Al igual que en el resto de materias relacionadas con la ética y la integridad, el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social mantendrá un registro detallado de las consultas y

notificaciones recibidas en materia de Derechos Humanos, que serán tratadas en su totalidad, y propondrá los mecanismos de diálogo que pudieran resultar apropiados.

**En el transcurso del año 2018, ninguna de las actividades de Jenner, tanto en su sede de Madrid como en los proyectos desarrollados en Chile, han vulnerado ninguna de estas normas en materia laboral.**

En cuanto a las medidas que adopta la empresa respecto a la conciliación familiar, cualquier trabajador o trabajadora puede solicitar una adaptación de su jornada (ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia).

No existe ningún tipo de restricción sobre quién puede solicitar la adaptación de jornada.

El empleado o la empleada a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior cuando haya terminado el periodo acordado o, cuando sin haber transcurrido el periodo previsto, esté justificado por un cambio en sus circunstancias personales.

Cualquier trabajador o trabajadora podrá hacerlo siempre y cuando su solicitud sea razonable y proporcionada en relación con sus necesidades. El único límite, es en el caso de que tengan hijos y lo soliciten para su cuidado. En estos casos la solicitud se podrá

efectuar hasta que los hijos o hijas cumplan los 12 años.

---

### **4.3. Medio Ambiente**

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

**Principio 8:** Las Entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

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

El desarrollo de energías limpias, la inversión en tecnologías de eficiencia energética y el respeto por el medio ambiente son pilares básicos del modelo de producción de energía y modelo de negocio de Jenner.

La organización considera esta dimensión medioambiental como una prioridad en la planificación de sus negocios, lo que obliga a Jenner a promover la innovación, la eco eficiencia y la reducción progresiva de los impactos ambientales en las actividades que desarrolla, con el fin de que la energía se convierta en un motor sostenible de la economía y en una aliada del desarrollo equilibrado.

Jenner se compromete a promover la innovación y la eco eficiencia, es decir, a

reducir progresivamente los impactos medioambientales de sus actividades, instalaciones, productos y servicios, así como ofrecer, promover e investigar soluciones eco eficientes en su mercado.

Asimismo, **los proyectos desarrollados por Jenner cumplirán con las normas de desempeño establecidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC) sobre sostenibilidad ambiental y social.**

Los compromisos de Jenner en materia medioambiental son impulsados a través de:

- a) Una estructura organizativa y de responsabilidades claramente definidas en el ámbito del medioambiente y la sostenibilidad en general, descentralizado y basado en el principio de subsidiariedad.
- b) La política medioambiental.
- c) La consideración de la variable ambiental en las políticas de control y gestión de riesgos.
- d) Un sistema de gestión ambiental global, que permite reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes.
- e) La dotación de presupuestos específicos.
- f) La elaboración periódica de planes estratégicos concretos, que determinan



las prioridades estratégicas y los asuntos clave en materia medioambiental.

- g) El establecimiento de objetivos concretos y verificables de carácter medioambiental, mediante planes de seguimiento que permitan obtener información cuantificable y realizar un seguimiento de las actividades de la empresa.
- h) La formación y la información a directivos y empleados.
- i) La colaboración con proveedores para que el respeto del medioambiente sea un principio que informe toda la cadena de producción de valor de la organización.
- j) La participación en iniciativas internacionales, ratings e índices relacionados con la sostenibilidad y el medioambiente.

Para lograr la puesta en práctica de estos compromisos, Jenner se guía por los siguientes principios de actuación:

- Respetar la normativa medioambiental vigente en los países donde opera y, en la medida de lo posible, anticiparse a la aplicación de la nueva normativa, cuando sea más exigente, y cumplir con los compromisos voluntariamente adquiridos y con la normativa internacional de comportamiento ambiental, especialmente cuando estos sean más ambiciosos.

- Conocer y evaluar de forma continua los riesgos medioambientales de las instalaciones productivas, así como mejorar y actualizar constantemente los mecanismos diseñados para mitigarlos o erradicarlos.
- Establecer indicadores y sistemas de reporte que permitan conocer y comparar de forma objetiva el impacto ambiental de las distintas actividades de la organización, categorizándolos y permitiendo la trazabilidad de sus causas, con el objetivo de poder emplear dicha información de forma eficaz en el proceso de toma de decisiones de los negocios de Jenner Renewables.
- Prevenir la materialización de dichos riesgos y, en su caso, atenuar las consecuencias de dicha materialización, incluyendo, cuando se considere oportuno, la constitución de garantías financieras.
- Integrar plenamente la dimensión medioambiental y el respeto al entorno natural en la estrategia de la organización.
- Asegurar permanentemente la compatibilidad de la protección del medioambiente, la satisfacción de las necesidades sociales en materia energética y la creación de valor sostenible a través de la innovación y la

eco eficiencia, contribuyendo a un modelo energético sostenible y responsable.

- Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos y aumentando el consumo de recursos de naturaleza renovable.
- Incorporar la dimensión medioambiental a los procesos de decisión sobre las inversiones y a la planificación y ejecución de actividades, fomentando su consideración en los análisis coste-beneficio.
- Establecer sistemas de gestión adecuados, basados en la filosofía de la mejora continua que contribuyan a reducir los riesgos medioambientales y que incluyan:
  - Un esfuerzo continuo de identificación, evaluación y reducción de los efectos medioambientales negativos de las actividades, instalaciones, productos y servicios del Grupo.
  - Información y formación a los empleados sobre los efectos derivados del desarrollo de procesos y productos del Grupo, para minimizar los efectos negativos de sus actividades sobre su salud y sobre el medioambiente.
  - El desarrollo de planes y programas que establezcan objetivos y metas y la actualización de planes de emergencia que permitan reducir riesgos, minimizar los efectos medioambientales negativos

y controlar regularmente los avances y la eficacia de las medidas aplicadas, fomentando la mejora continua de los procesos y prácticas del Grupo.

- El desarrollo de actividades de seguimiento, medición y corrección.

- Respetar la naturaleza, la biodiversidad y el patrimonio histórico-artístico en los entornos naturales en los que se ubican las instalaciones de la organización
- Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que contribuyan a hacer frente al cambio climático y a otros retos ambientales con un enfoque preventivo y que permitan una utilización más eficiente de los recursos naturales para avanzar hacia un modelo energético más sostenible, incluyendo la movilidad eléctrica.
- Promocionar un comportamiento de la organización acorde con los principios de esta política, valorando el alineamiento con ésta, particularmente en la selección de contratistas y proveedores.
- Establecer un diálogo constructivo con las Administraciones Públicas, organismos reguladores, organizaciones no gubernamentales, organismos multilaterales, accionistas, clientes, comunidades locales y demás grupos de interés con la finalidad de: conocer los intereses y objetivos de una y otra parte;

trabajar conjuntamente en la búsqueda de soluciones a problemas y dilemas de carácter ambiental; contribuir al desarrollo de una política ambiental útil y eficiente en términos económicos; y concienciar sobre la importancia de tomar medidas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

- Informar de manera transparente sobre los resultados y actuaciones medioambientales, manteniendo los canales adecuados para favorecer la comunicación con los grupos de interés, reconociendo los logros y los aspectos de mejora.
- Compartir con nuestros clientes el conocimiento adquirido para mejorar nuestro comportamiento ambiental en relación con la energía.
- Promover la eficiencia en el uso de recursos.
- Fomentar la prevención de la contaminación o minimizar sus efectos, aplicándolo especialmente a las emisiones contaminantes al aire, agua o suelo, para lo cual:
  - Jenner evitará la generación de materiales de desecho, peligrosos o no peligrosos, o en su caso, reducir su generación, recuperarlos y reutilizarlos de manera segura para la salud humana y el medio ambiente.

- Evitará la emisión de materiales peligrosos, o en su caso, minimizar y controlar dicha emisión.
- Controlará actividades de manejo de plagas y vectores, para evitar y minimizar los daños ocasionados por el uso y manejo de plaguicidas, siempre con arreglo al Código Internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas de la ONU para la Alimentación y la Agricultura.

**Por otro lado, Jenner ha establecido como uno de sus objetivos prioritarios a corto plazo el cálculo de la huella de carbono, así como la elaboración de un plan de mejora de la organización en materia ambiental.**

---

#### **4.3. Lucha contra la corrupción**

**Principio 10:** Las entidades deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Es política de Jenner Renewables Holdings B.V., y sus filiales directas e indirectas que sus respectivos directivos, empleados, contratistas, consultores y agentes que representen al Grupo o cualquiera de sus filiales, debe aceptar y cumplir plenamente con las normas aplicables de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero-US de

1977, en su forma enmendada “FCPA”, la Ley Anti Soborno del Reino Unido de 2010 (“UKBA”), y cualquier otra legislación aplicable al Grupo en materia de anticorrupción y/o cohecho.

#### **A. Alcance de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero – US (FCPA)**

**4. Disposiciones Anti-soborno.** Los directivos, empleados, contratistas, consultores y otros agentes representantes de cualquier miembro del Grupo no debe corruptamente ofrecer, prometer, o proveer dinero o *algo de valor* a ningún funcionario extranjero, partido político extranjero, funcionario de un partido, o candidato a cargos políticos, con el fin de influenciar una actividad o decisión que ayude a cualquier miembro del Grupo a obtener o retener negocios, o asignar negocios a cualquier otra persona. Un pago u oferta es considerado corrupto si es llevado a cabo intencionada o voluntariamente con la intención de generar conductas prohibidas por la FCPA. El concepto *algo de valor* debe entenderse en sentido amplio e incluye, pero sin carácter restrictivo, regalos, ocio, y contribuciones políticas.

Se considera “funcionario extranjero” a cualquier directivo o empleado de un gobierno extranjero, departamento, agencia,

o dependencia del mismo, cualquier organización pública internacional; o cualquier persona en un cargo oficial en representación de dicho gobierno, departamento, agencia, o cualquier cargo federal, estatal, provincial, comarcal, municipal de cualquier gobierno fuera de Estados Unidos, además de todos los niveles de funcionarios de cualquier empresa comercial operada por un gobierno fuera de Estados Unidos, como compañías petroleras o de energía. El concepto de Organizaciones Públicas Internacionales incluye organizaciones como el Fondo Monetario Internacional, la Unión Europea, el Banco Mundial y similares.

**4. Mantenimiento de Registros y Provisiones Contables.** Aquellas compañías cuyos valores operen en mercados estadounidenses deben mantener un registro detallado y un sistema de controles internos. El mantenimiento de registro y las provisiones contables aplican a todos los pagos, independientemente del tamaño o tipo. Aunque ningún miembro del Grupo cotice en mercado estadounidense, todos los directivos, empleados, contratistas, consultores y otros agentes representantes de cualquier miembro deben cumplir con el mantenimiento de registros y las provisiones contables de la FCPA.

## B. Alcance de la Ley Anti Soborno del Reino Unido de 2010

Los miembros del Grupo tienen asociados y filiales incorporadas y operando en Reino Unido, por lo que estarán sujetos a la Ley Anti Soborno del Reino Unido (UKBA), además de a las violaciones de la UKBA por parte de cualquiera de las compañías y empleados bajo su control. Los ciudadanos británicos también están directamente sujetos a la UKBA. Dadas las operaciones del Grupo en Reino Unido y el alcance operativo, es de suponer que la UKBA se aplica a todas las operaciones y empleados del Grupo. Todo el personal debe cumplir la UKBA.

La UKBA deroga los delitos de corrupción existentes bajo la legislación anterior y considera delito:

1. A través de terceras partes ofrecer, prometer u otorgar, de manera directa o indirecta, beneficio económico o de otro tipo con el fin de persuadir a cualquier persona a llevar a cabo una función pública o privada de manera indebida, recompensar una actividad irregular, o cuando el oferente, promitente o dador conozca o considere que la aceptación de un soborno constituya una actividad irregular de una función pública o privada;
2. Solicitar, aceptar o acordar el recibo, de manera directa o indirecta, cualquier beneficio económico o de otro tipo en el contexto de función pública o privada;
3. Ofrecer, prometer u otorgar, de manera directa o indirecta, cualquier beneficio económico o de otro tipo a un **funcionario público extranjero** con el fin de influenciar su capacidad oficial y obtener o retener negocios o un beneficio en el desarrollo de sus actividades;
4. Si una organización comercial (la cual puede ser una compañía inscrita en el Reino Unido, o una compañía inscrita en otro lugar pero que realiza operaciones económicas, o parte de sus operaciones en Reino Unido) no previene a una persona o entidad que realiza servicios en nombre de la organización, de cometer soborno con la intención de obtener o retener negocios, o un beneficio en el desarrollo de sus actividades para la empresa.

**Cabe destacar que durante el año 2018 no se han detectado casos en relación a incidentes en materia de corrupción.**



# MEDICIÓN DE RESULTADOS

## 5.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

- Porcentaje en función de sexo
  - Hombres: 66,6%
  - Mujeres: 33,3%
- Porcentaje en función de edad
  - Entre 20 y 30 años: 19%
  - Entre 30 y 40 años: 28,5%
  - Entre 40 y 50 años: 19%
  - Entre 50 y 60 años: 24%
  - Más de 60 años: 9,5%
- Porcentaje en función de origen étnico
  - Espanoles: 81%
  - Extranjeros: 24%
- Porcentaje de cada modalidad contractual dentro de la empresa sobre total de trabajadores
  - Contratos fijos a tiempo completo: 100%
  - Contrato temporal: 0%
  - Contratos mercantiles: 0%
- Distribución de la plantilla por categorías profesionales:
  - Alta dirección: 3
  - Directivos: 3
  - Técnicos Superiores Senior: 10
  - Técnicos Medios: 5
- Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de la empresa: 0%
- Porcentaje de trabajadores que pertenezcan a grupos en riesgo de exclusión social: 4%
- Personal integrado en convenio colectivo: 0
- Personal discapacitado: 1 empleado. Al tratarse de una empresa de ingeniería y finanzas, no existen limitaciones para la incorporación de personas con discapacidad, siempre que cumplan con los requisitos del puesto a cubrir.

## 5.2. ABSENTISMO LABORAL

a) Número total de horas perdidas en el último años: 588 horas  
Jornada anual: 1.765 horas  
Total plantilla: 1.765 x 21: 37.065 horas  
Perdidas: 588 horas

b) Tasa de absentismo, media de horas perdidas por trabajador: 28 horas  
 $588/37.065= 1,5\%$   
Media de horas perdidas por trabajador: 54 horas

c) Tipología y causa del absentismo:  
Contingencia común (Maternidad)

#### 4.1. DERECHOS HUMANOS

1. ¿La empresa incluye el respeto a los derechos humanos como criterio fundamental de las decisiones de inversión y/o adquisiciones? ¿Cómo? ¿A través de qué mecanismos? **Sí, a través del cumplimiento de las Políticas de Gestión de RSC y Derechos Humanos.**

- a. Impacto: Social
- b. Sub-impacto: Derechos humanos.

2. ¿La empresa realiza esfuerzos activos para mejorar su buena conducta? ¿Cuenta con códigos de conducta, códigos éticos y sistemas de gestión que apoyen y monitoricen la conducta ética de la empresa? **Sí.**

Objetivo: 0% de inversiones o proyectos que incumplan estas Políticas.

#### 4.2. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

En su sistema de SGE21 Jenner Renewables dispone de indicadores para

medir su eficacia en el ámbito social, los cuales son los siguientes:

- a) ¿La empresa conoce la comunidad en la que está presente? ¿Por medio de qué mecanismos? ¿Y la reconoce como parte interesada importante en sus procesos de decisión? ¿Cómo lo reconoce? ¿A través de qué mecanismos?

- a. Impacto: social
- b. Sub-impacto: Sociedad

- b) Número de entidades/proyectos a los que apoya a través de recursos económicos. Valor económico por entidad y proyecto.

- a. Impacto: social
- b. Sub-impacto: Sociedad

- c) ¿La empresa divulga internamente los proyectos a los que apoya? Valor económico de las donaciones en especie por entidad.

- a. Impacto: social
- b. Sub-impacto: Sociedad



El Informe de Progreso Anual ha sido elaborado por el departamento de Responsabilidad Social Corporativa de Jenner Renewables, el cual ha colaborado estrechamente con los diferentes departamentos de la empresa con el fin de mostrar los datos más rigurosos. Asimismo, se ha contado con la colaboración de la dirección de la compañía en la elaboración de este documento.