INFORME PROGRESO
PACTO MUNDIAL 2018

INDICE

- 1. Carta renovación compromiso 3
- 2. Introducción a la empresa 4 - 8
- 3. Principios

P1.	"Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"	9 - 12
P2.	"Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"	13 - 14
P3.	"Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"	15 - 17
P4.	"Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"	18 - 19
P5.	"Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"	20
P6.	"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"	21 -25
P7.	"Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente"	26 - 27
P8.	"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"	28 - 29
P9.	"Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente"	30 -31
P10.	"Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"	32 - 33

- RENOVACIÓN COMPROMISO

ENWESA OPERACIONES, S.A., S.M.E., suscribió el Pacto Mundial en noviembre de 2009, con el fin de fomentar y difundir los principios respetuosos de la dignidad de personas, respeto al medio ambiente y el apoyo a los sectores más desfavorecidos.

Con este nuevo Informe de Progreso 2018, mantenemos nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, poniendo de relieve el progreso realizado en la publicidad de los derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Desde nuestra empresa nos esforzamos, día a día, en la difusión y respeto de dichos principios, dándolos a conocer a todo el personal a través de los diferentes medios con los que contamos (web, intranet, pantallas, ...)

Entre las acciones llevadas a cabo durante este ejercicio, destacar la importante inversión realizada en la implantación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente, como la intranet o el almacenamiento de documentación en servidores externos que ha supuesto una disminución de consumo de papel y un ahorro de espacio, al digitalizarse toda la documentación para ser archivada, posteriormente, en esos servidores externos.

Por todo ello, seguiremos implementando los Diez Principios suscritos y continuaremos colaborando con la red del Pacto en todo aquello para lo que seamos requeridos.

Atentamente,

D. Pedro Ortiz Castañera

Director General

- INTRODUCCION A LA EMPRESA

  - Datos generales

DOMICILIO SOCIAL	DELEGACIONES
Pol. Ind. Heras, nave 136. Heras. Cantabria	C/ Ortega y Gasset,20 - 5ª planta. Madrid
	Pol. Ind. La Yesera, nave 11. Parbayón. Cantabria
	Pol. Ind. Heras, nave 248. Heras. Cantabria
	Pol. Ind. Les Tapies, c/ Gimbernat, 15. Hospitalet de L'Infant. Tarragona.
	Pol. Ind. San Valero nº 22 -36 , Ctra Castellón, km 4800. Zaragoza
	L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf). Manosque. Francia

- INTRODUCCION A LA EMPRESA

  - Web

www.enwesa.com

- INTRODUCCION A LA EMPRESA

  - Redes Sociales

- INTRODUCCION A LA EMPRESA

• Director General	Pedro Ortiz Castañera
• Fecha adhesión al pacto	16 de Noviembre de 2009
• Número empleados	249
• Ventas / Ingresos	27.682 (miles de euros)

- INTRODUCCION A LA EMPRESA

  - Sector Siderometalúrgico

  - Actividad

ENWESA es una empresa de servicios especializada en instalaciones, mantenimiento y montaje, sistemas de control, robótica, tecnología de la información y servicios nucleares de plantas de producción de energía, petroquímicas, sector naval y sector industrial en general.

Cuenta con talleres de fabricación de componentes y estructuras mecánicas y área limpia para instalaciones electrónicas e instrumentación.

PRINCIPIOS

- Principio 1:

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

La política de Derechos Humanos está implantada totalmente en nuestra organización y de manera equitativa para todo el personal, sin ningún tipo de exclusión.

Nuestro compromiso con el respeto a estos derechos humanos y de los trabajadores abarca a todas nuestras actividades y grupos de interés (clientes, proveedores, …). Así, la mayor parte de nuestros clientes son grandes empresas que disponen de documentación relativa a responsabilidad en materia laboral, prevención de riesgos, ambiental, …, por lo que cumplen con la legalidad vigente. Por ser una empresa de servicios desarrollamos diferentes trabajos a nivel internacional, lo que supone una revisión de la normativa y legislación laboral, financiera y social de cada país previa al inicio de nuestra actividad en esos emplazamientos. Con ello nos aseguramos que las empresas cumplen y respetan los Derechos Humanos.

PRINCIPIOS

- Principio 1:

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

En cuanto a nuestros proveedores, éstos se someten a una evaluación inicial dónde se trata de verificar que cumplen con los requisitos mínimos de calidad y que cumplen también con la legalidad vigente.

Además, las subcontratas, previo al inicio de sus trabajos, deben acreditar que cuentan con la documentación necesaria que evidencie la legalidad de todos sus empleados y que también cumplen con los requisitos legales establecidos en materia de Seguridad y Salud.

Semanalmente y en la misma tónica que durante el ejercicio 2017 hemos mantenido la difusión, a través de los medios habituales (intranet, web, pantallas, …), de los valores y principios por los que nos regimos.

PRINCIPIOS

- Principio 1:

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

ENWESA tiene implantado un Código de Conducta, cuyos principios son los siguientes:

1. Cumplimiento de la legalidad
2. Integridad y objetividad en la actuación empresarial
3. Respeto por las personas
4. Protección de la salud y de la integridad física
5. Protección del medio ambiente
6. Gestión eficiente
7. Actuación correcta en los mercados internacionales
8. Uso y protección de la información
9. Calidad

Dicho Código de Conducta está a disposición de cualquier interesado en nuestra página web:

http://www.enwesa.com/transparencia/web-corporativa/

PRINCIPIOS

- Principio 1:

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

En materia preventiva formamos e informamos al personal sobre la prevención de riesgos laborales. Dicha formación es de obligado cumplimiento, no sólo para las nuevas incorporaciones, sino también para el resto de personal, quienes anualmente reciben formación de reciclaje en esta materia. No sólo reciben formación según el articulo 19 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino también, en función del tipo de maquinaria que pueden llegar a utilizar, tales como manejo de puente grúa, carretilla, entre otros. Este tipo de acciones han supuesto un 65% del total de acciones formativas efectuadas a lo largo del ejercicio, reflejando de esta manera, la voluntad por parte de la empresa de velar por la integridad de su personal, proporcionándole los conocimientos y habilidades para que sea capaz de desarrollar sus tareas con las mayores garantías de seguridad y salud.

PRINCIPIOS

- Principio 2:

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

ENWESA, es una empresa perteneciente al grupo SEPI, por lo que somos una sociedad mercantil estatal, dependiente del Ministerio de Hacienda, lo que conlleva que nos rijamos por los Presupuestos Generales del Estado.

En lo que respecta a contrataciones de importes elevados, estamos sometidos a la Ley de Contratos del Sector Público. Por esto, la contratación debe ajustarse a las normas internas de Contratación, de manera que se asegure la efectividad de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, enunciados en el apartado 1 del artículo 321 de la Ley de Contratos del Sector Público.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones que se llevan a cabo permiten garantizar la coordinación de actividades empresariales, dirigidas a evitar que se puedan producir daños a la salud de quienes están compartiendo un mismo centro con motivo de su trabajo, de acuerdo con los preceptos legales que determinan el deber de protección de la empresa ante la concurrencia de actividades.

PRINCIPIOS

- Principio 2:

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

Por nuestro tipo de actividad, nos vemos obligados a desarrollar la mayor parte de nuestros trabajos en instalaciones de los clientes, de manera que previo a su inicio, debemos acogernos a sus planes de prevención específicos, evaluaciones de riesgos y demás normas que aglutinen las medidas de prevención para los riesgos a los que podemos estar expuestos.

ENWESA, a su vez, debe transmitir a las empresas contratadas los requisitos de prevención de riesgos laborales que le sean aplicables en función del tipo de trabajo a realizar y de la duración del mismo. Así, dependiendo si la empresa subcontratada va a trabajar dentro de una de nuestras instalaciones, o en centros de los clientes como plantas de producción de energía, petroquímicas, sector naval o sector industrial, se les solicita adherirse a la evaluación de riesgos del centro donde se llevan a cabo los trabajos, además de enviar documentación adicional como pueden ser los certificado de estar al corriente de obligaciones tributarias, o de Seguridad Social, de pago de salarios, de seguro de Responsabilidad Civil.

PRINCIPIOS

- Principio 3:

"Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

Reconocemos el derecho a la libre asociación de personas y al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en la defensa de sus intereses. Todos los trabajadores tienen la libertad de afiliarse al sindicato y el mismo es reconocido como el interlocutor de la empresa a la hora de la negociación colectiva.

Igualmente, los trabajadores se encuentran protegidos bajo el amparo del Convenio Colectivo de la provincia en la que se encuentren dados de alta, y por tanto, no existen factores de riesgo ya que la legislación contempla el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

También a nivel internacional, aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente, que vienen marcadas por los requisitos estipulados por las leyes y normativas que afectan a nuestra actividad y al país donde nos desplazamos.

PRINCIPIOS

- Principio 3:

"Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

En el caso de nuestra sucursal en Francia, cumplimos con la legislación específica del país y nos regimos por las prácticas habituales del territorio europeo.

Contamos con una estructura y representación sindical que desarrolla una política de información, consulta y negociación con los empleados:

- Delegados de personal. Centro de Tarragona que cuenta con menos de 50 personas.

- Comité de Empresa. Centros de Cantabria, donde el número de trabajadores supera los 50, siendo el número de componentes de cinco. Tres representantes por el colegio de especialistas y dos representantes del colegio de técnicos y administrativos

PRINCIPIOS

- Principio 3:

"Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

Disponemos de una amplia variedad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las peticiones realizadas por los trabajadores, entre las que se encuentran la intranet corporativa, o el buzón de sugerencias.

A través de esa intranet, los empleados pueden exponer a través del apartado "Propuestas de Mejora" aquellas sugerencias o ideas para solucionar un problema o mejorar un proceso.

PRINCIPIOS

- Principio 4:

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

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo dada nuestra actividad, organización y cumplimiento de la normativa laboral.

Como ya hemos mencionado, todos nuestros trabajadores se encuentran bajo el amparo del Convenio del Metal correspondiente a la provincia donde ejercen su actividad. Además, por ser empresa pública, nos aplica una normativa estatal, autonómica, que engloban un gran bloque de garantías para que no exista el trabajo forzoso.

Todos nuestros trabajadores suscriben un contrato de trabajo donde se estipulan sus condiciones de trabajo y, donde se cumple con la legislación vigente en materia laboral.

PRINCIPIOS

- Principio 4:

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

En nuestro plan de igualdad aparecen recogidas distintas medidas para que el personal pueda acceder a medidas de conciliación familiar como la flexibilidad horaria. Además, a principio de cada ejercicio se establece un calendario laboral donde se regulan el número de horas de trabajo anual, la jornada laboral y el horario de cada uno de nuestros centros de trabajo

El calendario laboral está disponible en cada centro de trabajo, en el tablón de anuncios correspondiente, además de su publicación en la intranet.

En base al cumplimiento de la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de los Presupuestos Generales del Estado, la jornada anual fijada durante el 2018 fue de 1.712 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose a lo largo del ejercicio en jornadas continua y partida.

Durante los periodos de jornada partida existe posibilidad de flexibilizar la hora de entrada en media hora, recuperable al final de la jornada.

PRINCIPIOS

- Principio 5:

"Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

El trabajo infantil no forma parte de los riesgos de nuestra empresa. Esta garantía se debe por la propia actividad a la que nos dedicamos, así como al marco legal al que pertenecemos.

Cumplimos con las edades mínimas de la legislación laboral y garantizamos empleos y salarios dignos a nuestros trabajadores.

Por el tipo de actividad que desarrollamos, especialmente las llevadas a cabo en centrales nucleares, no contamos con personal de plantilla menor de 18 años, cumpliendo con la legislación vigente en todo el territorio nacional y con lo establecido en los convenios del sector al que pertenecemos.

PRINCIPIOS

- Principio 6:

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

En nuestro Plan de Igualdad se puso de manifiesto nuestro compromiso para desarrollar políticas que integrasen la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Entre sus objetivos destacamos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos aplicable en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

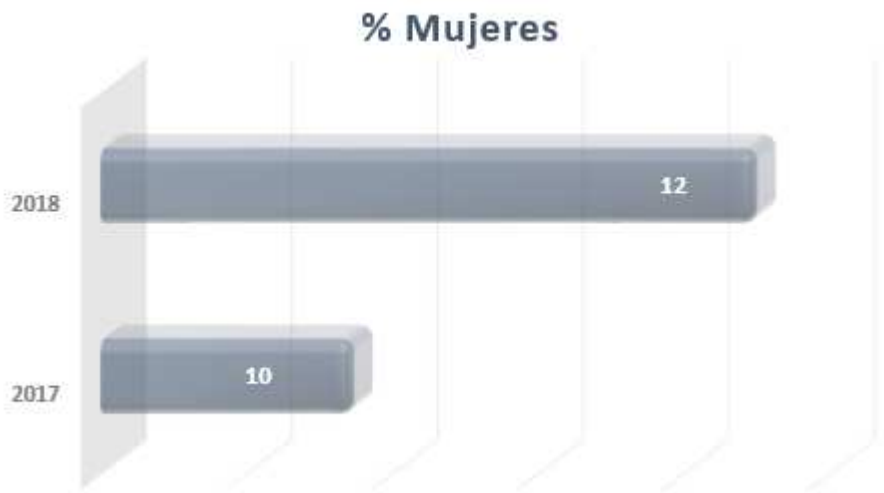
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as de la empresa.

PRINCIPIOS

- Principio 6:

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

La representación de las mujeres se ha incrementado en dos puntos con respecto al total de la plantilla.



PRINCIPIOS

- Principio 6:

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Datos cierre 2018

Datos plantilla por tramos de edad.	
Menores de 18 años	0,00%
De 19 a 29 años	9,05%
De 30 a 45 años	57,66%
De 46 a 59 años	29,80%
De 60 a 64 años	2,56%
Mayores de 65 años	0,93%

Datos plantilla por origen.	
Empleados no nacionales	4,92%
Empleados nacionales	95,08%

Datos por tipo de contrato	
Empleados contrato fijo	41,38%
Empleados contrato temporal	58,61%

Durante el 2018, aproximadamente el 5% de la plantilla ha disfrutado de medidas de conciliación como son la reducción de jornada o la excedencia. Cabe mencionar que, son las mujeres las que se acogen a estas medidas de flexibilidad como la reducción de jornada, alcanzando un 28% sobre el total de dichas mujeres. En todos los casos, el motivo fue por guarda y custodia de hijos.

PRINCIPIOS

- Principio 6:

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Por otro lado, dentro de nuestra política de empresa tratamos de favorecer la inserción laboral de personal que esté realizando prácticas profesionales. Y, para ello, tenemos establecidos convenios de colaboración con centros educativos, tanto a nivel de formación profesional, como Universidades, para la acogida de becarios y estudiantes en prácticas. El objetivo va encaminado a tratar de incorporar, en un futuro, a estos estudiantes dentro de nuestra plantilla.

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Universidad Cantabria	3	3	**6**
Centros de Formación Profesional para la realización de FCT's	8		**8**
Centros de formación para la obtención de certificados de profesionalidad		5	**5**
TOTAL FORMACIÓN A TERCEROS 2018	11	8	**19**

PRINCIPIOS

- Principio 6:

"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Junto con esta iniciativa hemos participado en distintas ferias de empleo tratando de dar a conocer nuestra compañía y reclutar alumnos interesados en nuestras ofertas de empleo.

Para el 2019 mantendremos nuestro compromiso de mantenimiento de los acuerdos con los centros educativos y de incorporar a nuestra plantilla alumnos que han realizado sus prácticas con nosotros.

PRINCIPIOS

- Principio 7:

"Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente"

Disponemos de un sistema de Gestión Medioambiental con certificado UKAS en cumplimiento con la ISO 14001:2015. Asimismo, se dispone de una política medioambiental independiente, en donde la entidad entre otros aspectos se compromete a favorecer el desarrollo sostenible. La Política medioambiental está avalada por el Director General de la compañía.

ENWESA dispone de procedimiento específico que describe cómo gestionar los riesgos, que desde un punto de vista corporativo pueden afectar a nuestro desarrollo y actividad empresarial en materia de Medioambiente.

1. *Disminuir y reciclar envases y embalajes*
2. *Uso de productos con el menor impacto medioambiental posible*
3. *Redución de residuos; LER: 160504 "AEROSOLES"*
4. *Revisión de la política Medioambiental*

PRINCIPIOS

- Principio 7:

"Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente"

La Dirección de la empresa considera que la calidad y la preservación del medioambiente es un factor esencial para nuestro éxito, por ello estamos comprometidos a seguir el Sistema de Gestión de Calidad y medioambiente implantado en nuestra compañía de forma que podamos mantener las certificaciones de la ISO 9001:2015 y la ISO 14001:2015 anteriormente mencionada.

PRINCIPIOS

- Principio 8:

"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

Conscientes de la preocupación por el medio ambiente y su importancia asumimos nuestro compromiso de cumplir y fomentar los requisitos legales para prevenir cualquier tipo de actividad que ponga en riesgo el medioambiente.

La actividad de ENWESA dentro de la industria de la energía nuclear contribuye significativamente a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar energía competitiva y libre de carbono. Otra parte de su actividad tiene como finalidad una producción industrial más sostenible (fábricas, vehículos eléctricos).

En cuanto a los procesos propios de la empresa, se contribuye a reducir la huella de carbono introduciendo medidas para la transición hacia una economía descarbonizada. Cabe destacar que en 2018 se realizó por primera vez el cálculo de la huella de nuestra actividad teniendo en cuenta tanto las emisiones directas causadas por la por la combustión de combustibles fósiles (gasóleo de vehículos propios, de alquiler y del personal que realiza desplazamientos a obra y gas propano), como las indirectas debidas al consumo de energía eléctrica.

PRINCIPIOS

- Principio 8:

"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

Asimismo, todo el personal de la Organización son conocedores de los principios básicos medioambientales de reducción de consumo de materiales, energía y residuos. Mantenemos las comunicaciones ambientales de sensibilización y buenas prácticas a través de nuestras pantallas, que consiguen y ayudan a la consecución de los objetivos ambientales, tal y como hemos comentado anteriormente.

PRINCIPIOS

- Principio 9:

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

Por el tipo de actividad que desarrollamos somos conscientes de la necesidad de cuidar el medio ambiente y para ello continuamos potenciando el compromiso con nuestros empleados y con el resto de la sociedad, fomentando acciones y campañas beneficiosas para ambos colectivos. Para ello, semanalmente hemos lanzado campañas de sensibilización y concienciación destinadas al ahorro de agua, electricidad, reciclaje de residuos. Para que el personal pueda poner en práctica lo transmitido en esas campañas. ENWESA ha colocado por todos los centros contenedores que faciliten la segregación de residuos.

Durante el 2018 se ha dado un gran impulso a la utilización de la intranet corporativa como medio de comunicación entre los distintos departamentos y personas de la empresa. Se ha posibilitado que los empleados puedan acceder a información como permisos, calendarios, autorizaciones de viaje, pedidos, … reduciendo el tiempo en la búsqueda de información que necesitan. Además, esta nueva herramienta ha aumentado la colaboración entre los empleados de distintos departamentos de forma más rápida y eficiente.

- Principio 9:

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

Por otro lado, la habilitación del Onedrive ha llevado consigo una inversión inicial para su puesta en marcha que se ha traducido en un ahorro de tiempo y costes, ya que ha permitido centralizar toda la comunicación en un único entorno, mejorando la seguridad en el manejo de la información, además de incrementar la productividad.

Hemos mantenido la difusión de programas solidarios de carácter social como la recogida y reciclaje de tapones de plástico para ayudar a los niños con problemas de movilidad o enfermedades raras; Concienciación contra la violencia de género y lucha para su erradicación; Campañas de hábitos saludables; Apoyo de proyectos para luchar contra el cáncer, …

Otras acciones de sostenibilidad efectuadas han sido las campañas de lucha contra el tabaco, alcohol y drogas; Difusión de campañas de recogida de alimentos; Información de proyectos solidarios como mercados artesanales cuyos beneficios se destinan a la India y el Cuerno de África

PRINCIPIOS

- Principio 10:

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

Una de las posibles formas de extorsión al empleado, es que una tercera persona o empresa, con el propósito de obtener provecho personal o para un tercero, obligue al mismo, con violencia o intimidación, a realizar u omitir un acto o negocio jurídico en perjuicio de su patrimonio o el de un tercero, en este caso ENWESA. En cuanto al soborno, es la corrupción que se realiza sobre un individuo, ya sea a través de la entrega de una suma de dinero, de un regalo, o de la realización de un favor para luego obtener de esa persona algo que se necesita o aprecia.

Disponemos de las Instrucciones de Contratación (junio 2018), un Procedimiento de compras, y las Condiciones Generales de Contratación, todas publicadas en nuestra página web y actualizadas a la nueva ley de Contratos del Sector Público.

Lo anterior, implica una revisión escrupulosa de la manera de contratar por parte de nuestros empleados, lo que implica que no se les puede extorsionar ni sobornar, ya que se debe seguir la normativa vigente debido a las auditorías que se realizan de manera interna como externa.

PRINCIPIOS

- Principio 10:

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

ENWESA cuenta con un Plan de Prevención de Delitos en el cual se realiza un análisis de los tipos delictivos incluidos en el Código Penal y sus reformas, con las posibles actuaciones delictivas que podrían llevarse a cabo dentro de la empresa y las actuaciones preventivas para evitarlos, entre las que se encuentran los tipos penales anteriormente mencionados.

En cumplimiento de lo previsto en dicho Plan de Prevención de Delitos se habilitó un canal de denuncias, dónde en el 2018 no se recibió en todo el año 2018 ninguna denuncia a través de este medio ni ningún otro.

Por otra parte, durante el año 2018 el Comité de Seguimiento del Plan de Prevención de Delitos, ha solicitado a los responsables de los distintos departamentos controles periódicos sobre la observancia o el conocimiento de alguna conducta conducente a la producción un posible ilícito por parte de algún empleado de su área o departamento.

ENWESA Operaciones, S.A., S.M.E.
Polígono Industrial Heras, 136
39792 Heras-Cantabria (España

+(34) 942 25 38 15

rrhhsantander@enwesa.com

www.enwesa.com facebook/Enwesa Operaciones twitter/enwesa linkedin /Enwesa Operaciones