

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2020



 **ensa**



ÍNDICE

	Página
CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	4
I. Datos Generales.....	4
II. Misión, Visión y Valores de la compañía	6
III. Compromisos de Ensa con los grupos de interés	7
IV. Evolución de la Plantilla.....	8
V. Organización y estructura.....	8
BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	9
DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PRÁCTICAS	23
ÁREA: DERECHOS HUMANOS	
Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	23
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos	27
ÁREA: NORMAS LABORALES	
Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	28
Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	30
Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	31
Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	32
ÁREA: MEDIO AMBIENTE	
Principio 7: Las Empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	39
Principio 8: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	44

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....45

ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....46

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE52

INDICADORES CLAVE Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS55

ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030.....57



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Me complace comunicarle que desde la adhesión de Ensa al Pacto Mundial de la Naciones Unidas en agosto del año 2014 hasta la fecha, Ensa ha venido realizando actuaciones en el marco de los 10 principios universalmente aceptados referidos a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción, así como de los 17 objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030. Somos conscientes de la gran importancia de estos principios sobre nuestra sociedad actual, y por ello, los hemos integrado como valores fundamentales en el desarrollo de nuestra actividad promoviendo su implementación en todas las actividades y en la estrategia de negocio de nuestra empresa.

Por sexto año consecutivo, les hacemos partícipes de la continuidad de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la presentación del **“Informe de Comunicación sobre el Progreso (COP)”**, el cual recoge el desempeño y el esfuerzo de Ensa durante el ejercicio 2019 por implantar los principios del Pacto y de la Agenda 2030.

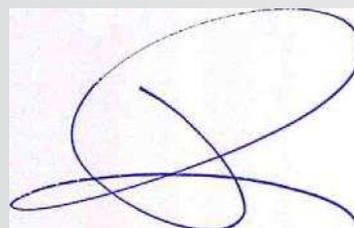
El informe incluye:

- Una declaración expresando el apoyo continuo al Pacto Mundial y la renovación de nuestro compromiso con los principios.
- Una descripción de las medidas prácticas que Ensa ha llevado a cabo para implementar los principios del Pacto Mundial y los objetivos de la Agenda 2030.
- Una evaluación de los resultados, mediante indicadores clave para la medición del grado de cumplimiento de las acciones establecidas.

El contenido del presente informe aparece igualmente recogido en la memoria de estado de información no financiera del Grupo Ensa correspondiente al año 2019, redactada de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, la cual se encuentra publicada en la página web de la compañía.

Finalmente, manifiesto nuevamente nuestro más firme **compromiso con los principios que componen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, asumiendo la responsabilidad que supone la adhesión a Global Compact, apostando por la implantación de políticas que aseguren la Responsabilidad Social en todas las áreas y actividades que Ensa desarrolle.

Atentamente.



Rafael Triviño Fernández
Director General de Ensa

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

I. DATOS GENERALES:

En Ensa, Equipos Nucleares, S.A, S.M.E., contamos con la infraestructura, la tecnología y el equipo humano adecuados para trabajar en los más altos estándares de las áreas de ingeniería, diseño, aprovisionamientos, garantía de calidad, proyectos, fabricación, inspección y prestación de servicios en el sector Nuclear Civil.

Nuestra actividad principal de modelo de negocio consiste en la fabricación y suministro de componentes nucleares y contenedores para combustible gastado, así como de componentes pesados para instalaciones de energía, industria química y siderurgia. Asimismo, disponemos de una línea de actividad destinada al mantenimiento, apoyo a la explotación, clausura y desmantelamiento de plantas de generación de energía.

Nuestras instalaciones de la empresa en la localidad cántabra de Maliaño disponen de un taller con modernos medios capaces de afrontar la fabricación de los más grandes componentes y un Centro de Tecnología Avanzada (CTA) para el desarrollo de innovadoras técnicas de fabricación e inspección, incluyendo laboratorios acreditados

Por nuestra actividad, somos una empresa referente en el sector nuclear internacional, gracias a la calidad de nuestros productos y la alta tecnología de nuestros procesos de fabricación, debido a nuestra especialización en la fabricación de grandes componentes, como vasijas de reactor, internas, soportes y tapas, generadores de vapor, tubería del circuito primario de refrigeración, presurizadores e intercambiadores de calor.

Razón Social: Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. (Ensa)

Domicilio Social y Centro Fabril: Avenida Juan Carlos I, 8 39600 Maliaño, Cantabria, España (Teléfono de contacto: +34 942 200 101)

Accionista: Ensa forma parte del grupo de empresas públicas que componen la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). SEPI es una entidad de Derecho Público cuyas actividades se ajustan al ordenamiento jurídico privado, adscrita al Ministerio de Hacienda.

El Grupo de sociedades Ensa está formado por la empresa matriz Equipos Nucleares, S.A, S.M.E., participada en un 78,75% por la Sociedad Española de Participaciones Industriales (SEPI) y un 21,25% por la Dirección General de Patrimonio del Estado y su filial Enwesa Operaciones, S.A, S.M.E (ENWESA), participada en un 82,55% por Ensa.

Plantilla a 31 de diciembre de 2019: 454 empleados

Fecha de adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 11 de agosto de 2014

Personas de contacto:

- Presidente: Sr. D. José David Gomila Benítez
- Director General: Sr. D. Rafael Triviño Fernández
- Director de Asesoría Jurídica y S° del Consejo: Sr. D. Joaquín Gallardo Gutiérrez
- Responsable de Desarrollo y Gestión del Talento: Sra. Dña. Nadia Carrasco Gabancho

Información de contacto:

- Página web: www.ensa.es
- Facebook: www.facebook.com/ENSAonline
- Twitter: www.twitter.com/ENSAonline
- LinkedIn: www.linkedin.com/company/527696
- YouTube: www.youtube.com/EQUIPOSNUCLEARES

II. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE ENSA

La Responsabilidad Social es un precepto recogido en los valores corporativos y culturales de Ensa y se ven reflejados en los planes anuales de la empresa.

Igualmente, la actuación ética y socialmente responsable viene recogida en el Código de Conducta Empresarial de la Compañía.

En este sentido, en Ensa tratamos 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, en la empresa difundimos el 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.

La base para la elaboración de los principios de nuestra conducta empresarial en Ensa la conforman la MISIÓN de la Compañía, su VISIÓN y los VALORES sobre los que se sustenta.

MISIÓN: Satisfacer a nuestros clientes cumpliendo íntegramente nuestras obligaciones contractuales en calidad, precio y plazo. Comprometernos con nuestro accionista mejorando el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano y autofinanciar nuestro plan de inversiones.

VISIÓN: Ser un suministrador de equipos y servicios multisistema, líder mundial en la exportación de componentes principales para plantas nucleares por su excelencia operativa y fiabilidad en plazos.

VALORES CORPORATIVOS:

- **Orientación al Cliente** (Interno /Externo) entendiendo las necesidades de los clientes y dar solución a sus problemas, así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas:
 - **Actuación ética y socialmente responsable:** respetando los legítimos derechos de todas las personas físicas o jurídicas con las que nos relacionamos y con los de la sociedad en general, y contribuyendo al desarrollo sostenible, tomando en consideración las implicaciones sociales y medioambientales de nuestras actuaciones.
 - **Seguridad y salud laboral:** crear las condiciones necesarias para poder desarrollar nuestra actividad eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar a la salud o integridad de los trabajadores. Tenemos como objetivo cero accidentes.

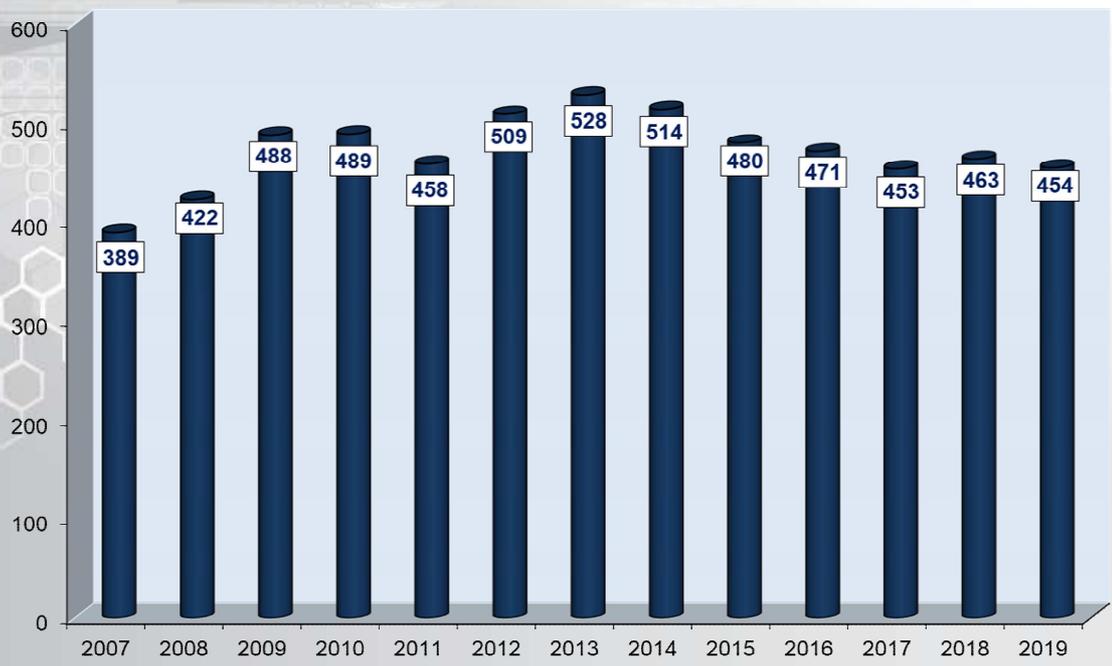
- 7
- **Pasión por la mejora continua:** "Gestión de Calidad Total" al objeto de introducir en el trabajo nuestra filosofía de mejora continua sostenible, basada en las buenas prácticas y la identificación de oportunidades de mejora estimulando la creatividad y la innovación.
 - **Desarrollo de personas:** ofreciendo empleabilidad y solidez, integrando, motivando, fidelizando, reconociendo los méritos, estableciendo planes de mejora, recompensando el esfuerzo, maximizando el potencial profesional.
 - o **Excelencia operativa** (calidad a la primera y eficiencia): máxima presente en todas las acciones y decisiones ("hacer el trabajo bien a la primera") para garantizar una velocidad adecuada en la creación de valor a través de comportamientos eficaces y eficientes.
 - o **Comunicación:** conocemos y actuamos según los objetivos y la misión del Grupo. Optimizamos todas las herramientas disponibles para hacer una buena gestión de la comunicación interna y externa.
 - o **Trabajo en equipo:** consideramos primordial el respeto, la armonía y la buena disposición hacia compañeros/as de trabajo para conseguir una filosofía de trabajo en equipo. Ello no es óbice para valorar el esfuerzo y responsabilidad individual.
 - o **Sentido de pertenencia:** satisfacción por sentirse parte integrante del Grupo. En Ensa se promueve una actitud de compromiso e implicación, que fomenta la participación activa y la identificación con los valores corporativos.

III. COMPROMISOS DE ENSA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

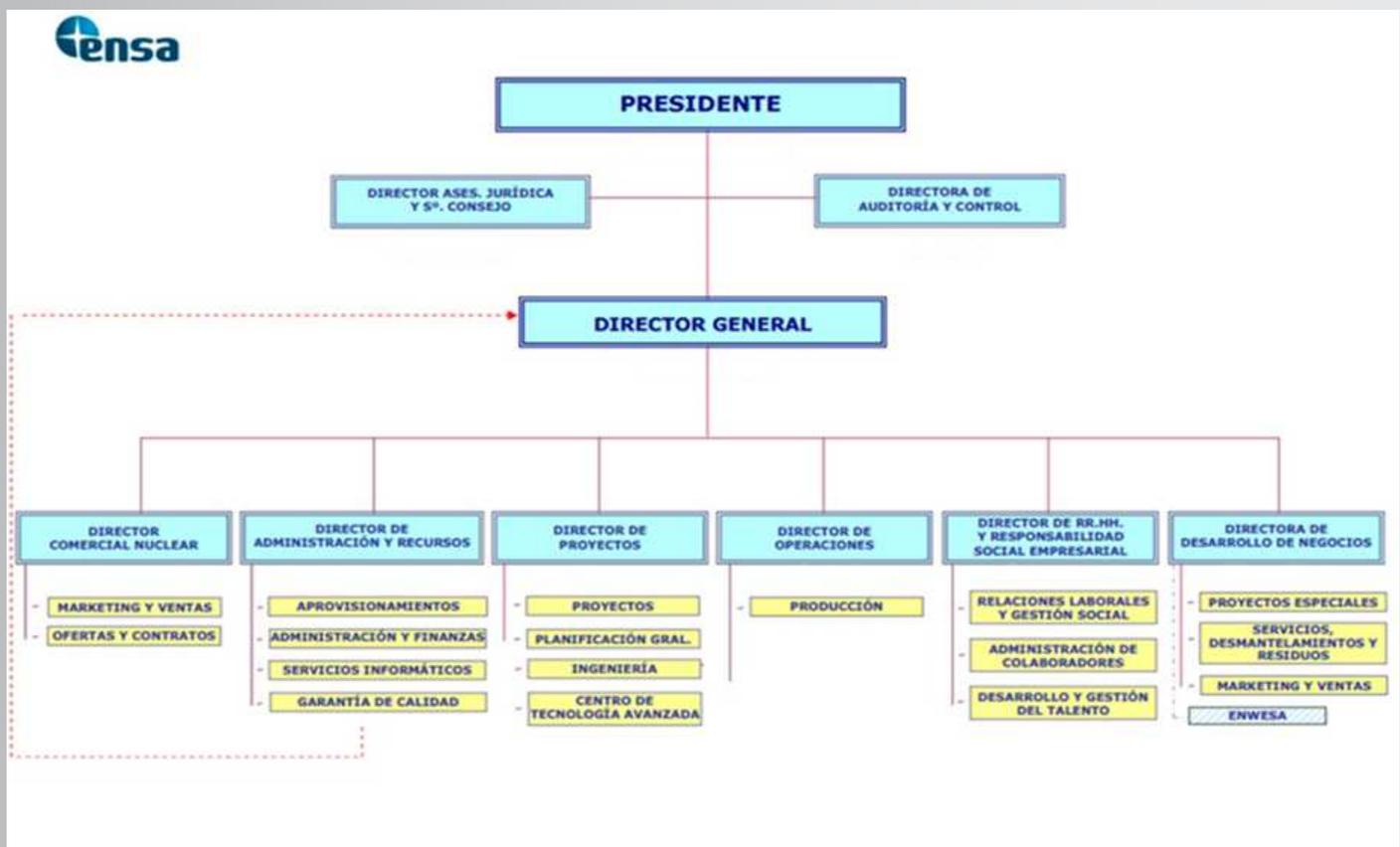
A continuación, se describen nuestros compromisos con:

- **Accionistas:** el objetivo siempre es ofrecer una creación sostenida de valor, garantizando la transparencia en la gestión y el buen gobierno corporativo.
- **Clientes:** el compromiso que prima es satisfacer adecuadamente sus expectativas con un esfuerzo de anticipación y conocimiento de sus necesidades.
- **Proveedores:** la máxima se basa en establecer relaciones inspiradas en el respeto mutuo, la confianza y la calidad de los productos y servicios.
- **Equipo Humano:** destacar la obtención del compromiso e implicación, ofreciendo empleo y solidez. Integrar, motivar, fidelizar y reconocer sus méritos. Establecer planes de mejora, maximizar su potencial y realización profesional.
- **Sociedad:** implicación y contribución al desarrollo sostenible de la sociedad, el cuidado del entorno social, la seguridad, el medioambiente y el respeto de los derechos humanos

IV. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA



V. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA



BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

En Ensa hemos realizado nuestra actividad desde nuestra creación bajo una serie de principios como son la integridad, la honestidad y, sobre todo, el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables. Siguiendo esta línea de trabajo, en los últimos años hemos venido implantando un Modelo Compliance de organización y gestión empresarial que adapta sistemas de prevención y control de riesgos para limitar la responsabilidad de la empresa ante posibles incumplimientos normativos de su personal y que no sólo da respuesta al cumplimiento de la legalidad exigida en el artículo 31. Bis 2. 1ª del Código Penal, sino que, además, transmite una cultura ética corporativa a todas las partes interesadas, es decir, empleados, proveedores y clientes.

Fruto de este modelo de organización y gestión son todas estas normas que podemos llamar Sistema de Buen Gobierno que hemos ido aprobando en la empresa en los últimos años y que tiene como normas fundamentales el Código de Conducta y su Plan de Prevención de Delitos.

POLÍTICAS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

CREACIÓN DEL ÁREA DE COMPLIANCE

En el año 2019 en el Grupo hemos apostado por crear una cultura corporativa ética que queda evidenciada con la creación de un Área de Compliance cuya finalidad es que esta cultura ética de cumplimiento de las normas forme parte de los procesos de adopción de decisiones. En este sentido, una adecuada cultura de Compliance no es sino el reflejo de una cultura corporativa en la que todos cumplen las leyes y normas internas de la organización, por convicción de que es lo correcto para el desarrollo de la actividad de la organización y sostenibilidad en el largo plazo.

Funciones atribuidas al Área de Compliance

1. Fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código de Conducta y de las normas y procedimientos de cumplimiento de la empresa.
2. Vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Plan de Prevención de Delitos y de sus órganos de control, Comité de

Cumplimiento y Comisión de Seguimiento.

3. Promover una cultura preventiva y de comportamiento responsable de todos los empleados de la empresa, con independencia de su nivel jerárquico, basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos contrarios a la ley y en aplicación de los principios y valores recogidos en el Código de Conducta.
4. Revisar y actualizar los procedimientos internos de la empresa para comprobar su efectividad en la prevención de conductas incorrectas e identificar eventuales procedimientos que sean más efectivos en la promoción de los más altos estándares éticos. A estos efectos, el Área de Compliance será responsable de redactar, aprobar, mantener permanentemente actualizados y velar por la aplicación de los procedimientos que considere necesarios o convenientes para la prevención de delitos y la lucha contra el fraude en el seno de Ensa.
5. Gestionar el Canal Ético de la empresa y llevar a cabo o coordinar, según el caso, los expedientes de investigación, impulsando los procedimientos de comprobación e investigación de las denuncias recibidas y elevándolos al Comité de seguimiento y Comité de Cumplimiento para que emitan las resoluciones oportunas sobre los expedientes tramitados.
6. Promover la preparación e implementación de programas adecuados de formación que resulten apropiados para los empleados de la empresa en los deberes que impone el Código de Conducta y los Planes para la Prevención de Delitos, con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de los conocimientos en esta materia.
7. Establecer los mecanismos necesarios para asegurar la constancia y registro de las actuaciones que integran el sistema de cumplimiento de la empresa.
8. Hacer una evaluación sobre el cumplimiento y la eficacia del Plan de Prevención de Delitos y valorar la conveniencia de su modificación con al menos una periodicidad anual.
9. Además de las competencias descritas anteriormente, la empresa podrá asignar cualesquiera otras, de carácter singular o permanente, que considere necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área Compliance

La creación del Área Compliance supone dotarla de un reglamento que

regule su funcionamiento, y en este sentido se configura como un área autónoma, independiente e integrada en la Dirección de la Asesoría Jurídica. Será el área responsable de velar de forma proactiva por el funcionamiento eficaz del Sistema de Buen Gobierno del Grupo empresarial.

El Reglamento establece su forma de aprobación y modificación, naturaleza, objeto y funciones del Área así como responsabilidades. Establece su propia estructura, compuesta por el Máximo Responsable del Área Compliance y Responsable de Área o Compliance Officer como órganos unipersonales y el Comité de Seguimiento y Comité de Cumplimiento como órganos colegiados y recogidos también en el Plan de Prevención de Delitos, con lo que refuerzan su implementación regulándose de esta forma también en el área organizativa de la empresa.

También recoge que para su funcionamiento debe de tener recursos materiales y humanos así como presupuesto y un plan plurianual de actividades.

El Reglamento recoge un Título específico denominado Canal Ético y donde se regula el funcionamiento de un canal de comunicación recogido en el Código de Conducta y en el Plan de Prevención de Delitos como Canal de Denuncias y que pasa a denominarse Canal Ético en Ensa.

La figura del Compliance Officer dentro del Grupo Ensa/Enwesa

EL liderazgo y el compromiso de los órganos de administración y dirección con el reforzamiento de un Área de Compliance queda patente con la licitación de contratación de servicios de Compliance Officer para el Grupo en este año de 2019.

Entre las funciones que tiene atribuidas el Compliance Officer están:

- A) Promover la divulgación y el cumplimiento del Código de Conducta y de los Planes de Prevención de Delitos.
- B) Promover la cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude.
- C) Revisar los procedimientos internos para comprobar la efectividad en la prevención de conductas incorrectas.
- D) Gestionar el Canal Ético.
- E) Promover la preparación e implementación de programas adecuados de formación.
- F) Establecer las herramientas necesarias para asegurar la constancia y

registro de las actuaciones que integran el sistema de normas de cumplimiento.

La figura de Compliance Officer no podrá ser miembro de los órganos de gobierno de Ensa según se recoge en el reglamento de su área.

Normativa vigente de Sistema de Buen Gobierno en el Grupo Ensa/Enwesa:

El Grupo de sociedades Ensa/Enwesa ha realizado su actividad desde su creación bajo una serie de principios como son la integridad, la honestidad y, sobre todo, el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables.

Siguiendo esta línea de trabajo, en los últimos años se ha venido implantando un **Modelo Compliance** de organización y gestión empresarial que adapta sistemas de prevención y control de riesgos para limitar la responsabilidad del Grupo ante posibles incumplimientos normativos de sus empleados y que no solo da respuesta al cumplimiento de la legalidad exigida en el artículo 31. Bis 2. 1ª del Código Penal sino que además transmite una cultura ética corporativa a todas las partes interesadas, es decir, empleados, proveedores y clientes.

Fruto de este modelo de organización y gestión son todas estas normas que podemos llamar **Sistema de Buen Gobierno** que ha ido aprobando el Grupo empresarial en los últimos años y que tiene como normas fundamentales el Código de Conducta y su Plan de Prevención de Delitos.

Para garantizar una Conducta Empresarial Responsable, el Grupo Ensa cuenta con las siguientes HERRAMIENTAS DE SISTEMA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO:

- Código de Conducta Empresarial (2013).
- Plan de Prevención de Delitos (2014).
- Código de Conducta para terceros (2019)
- Plan de Igualdad de Ensa (2008) y de Enwesa (2009).
- Protocolo interno prevención del acoso: Ensa (2010) y Enwesa (2016).
- Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área Compliance (2019)
- Política de Protección de datos personales (2000).
- Implantación Buenas Prácticas- HuP: Ensa (2012) y Enwesa (2015).
- Estatuto de Auditoría (2013).
- Reglamento de los Consejos de Administración de Ensa y Enwesa (2013).
- Incorporación a la Plataforma de Contratación del Sector Público (2014).
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas: Enwesa (2009) y Ensa (2014).
- Política General de Seguridad de la Información (2014).
- Plan Cero Accidentes (2015).
- Plan de Mejora Medioambiental.

- Portal de Transparencia (2015).
- Plan de Gestión de Riesgos Corporativos: Ensa y Enwesa (2017).
- Coordinación actividades Empresariales (2009).
- Apuesta permanente por el desarrollo y la innovación: Programas de I+D+i
- Certificaciones de Calidad: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 27001; ISO 3834. Asimismo, Ensa cuenta con las autorizaciones y acreditaciones: ASMEN, NPT, NA, NS y N3.
- Gestión por Procesos -6S / Lean Manufacturing.
- Decálogos y Principios INPO.
- Manuales de Gestión, Procedimientos e Instrucciones.

PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA EMPRESARIAL: CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO

Los principios de conducta empresarial con los que en el Grupo Ensa estamos comprometido al más alto nivel y que inspiran nuestro Código de Conducta son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Integridad y objetividad en la actuación empresarial.
- Respeto por las personas.
- Protección de la salud y de la integridad física.
- Protección del medio ambiente.
- Gestión eficiente.
- Actuación correcta en los mercados internacionales.
- Uso y protección de la información.
- Calidad.

Cada uno de estos principios se traduce en un conjunto de reglas de conducta que en la mayoría de los casos se amplían en reglas más específicas mediante normas internas de la compañía o cláusulas en contratos.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TERCEROS

Con la aprobación de este Código específico para terceros, definimos los más altos estándares éticos que deben de cumplir todos aquellos terceros significativos que son objeto de una relación contractual, comercial o de algún tipo de servicio con la empresa.

Hemos adquirido el compromiso de poner en conocimiento de los terceros con los que colabora la existencia de este Código y espera que trasladen estos principios y valores a todos aquellos colaboradores con los que trabajen.

Con la aprobación de este Código, adquirimos el compromiso de abstenernos de trabajar con aquellos terceros que no cumplan con lo establecido en él y nos reservaremos el derecho a poner fin a la relación comercial de aquellos que lo incumplan.

POLÍTICA DE IGUALDAD: PLAN DE IGUALDAD

En el desarrollo de nuestra actividad, garantizamos la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y facilitamos la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Los principales focos de actuación se basan en la selección y contratación; desarrollo profesional; conciliación; acoso laboral y sensibilización y comunicación. En base a esa hoja ruta la Dirección y la Representación de los trabajadores y trabajadoras de Ensa fijaron como fundamentales en su Plan de Igualdad los siguientes objetivos:

- Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Para dar cumplimiento al RD 171/2004, hemos elaborado un procedimiento específico de Coordinación de Actividades Empresariales cuya finalidad es definir la metodología de actuación para realizar el control sobre la ejecución de los trabajos subcontratados con empresas contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos para que, en todo momento, se respeten las medidas de seguridad establecidas por la legislación de PRL.

Además, hemos elaborado un dossier informativo con el objetivo de informar al resto de las compañías contratadas de los riesgos potenciales que, con carácter general, puedan generarse durante la prestación de sus servicios, así como las instrucciones de acceso a sus instalaciones.

Disponemos de un software de control de contratistas, a través del cual gestionamos el acceso a nuestras instalaciones. A este respecto, antes de permitir el acceso, verificamos que la contrata cumple con todas sus obligaciones en materia laboral y de prevención de riesgos, exigiendo a este respecto soporte documental tanto concerniente a la empresa como a los trabajadores. Asimismo, llevamos a cabo reuniones periódicas de coordinación con las contratistas.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Cuidamos la protección de los datos de carácter personal a los que se tienen acceso en el desarrollo de nuestros negocios, cumpliendo siempre las leyes que resultan aplicables. Es una prioridad para el Grupo debido a la responsabilidad del manejo o archivo de los datos de carácter personal legalmente protegidos que marcan la obligatoriedad de conocer la legislación aplicable para velar por su debida aplicación y cumplimiento.

PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Creemos firmemente que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, nos comprometemos a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

En virtud de ese Protocolo, se prohíben y persiguen las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Contamos con un Protocolo interno de actuación que persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a

erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa. En este Protocolo consideramos dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso que conllevan dos líneas de actuación:

- Establecer medidas mediante las que procurar prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Fijar un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

POLÍTICA BUENAS PRÁCTICAS- HUP

La reducción de errores humanos es una actuación prioritaria en la eficiencia y seguridad de los procesos. Para alcanzar esa meta, empleamos herramientas de Human Performance (Buenas Prácticas). Estas herramientas pueden estar orientadas a distintas áreas de trabajo abarcando acciones individuales, por grupos o management así como distintos tipos de operaciones o actividades como son las relacionadas con equipo (soldadura, montaje, mecanizado, control de calidad, etc.) e ingeniería (cálculo y diseño, documentación, gestión de trabajo, etc.).

Los objetivos que se ha fijado el Grupo atañen a la implicación y el compromiso personal para la madurez HuP en la organización; uso de EPI's y respetar condiciones de seguridad; reporte de no conformidades y propuestas de mejora; reporte de experiencia operativa a través de Lecciones Aprendidas; participación etc., observaciones HuP de forma eficaz y uso herramientas de minimización de errores (herramientas de buenas prácticas).

ESTATUTO DE AUDITORÍA

Hemos implantado un sistema de auditoría global con una Dirección de Auditoría Interna, definiendo un sistema de auditoría para aportar un enfoque sistemático, disciplinado y coordinado, en materia de control, prevención y gestión de riesgos, que aporta valor a toda la organización, incluyendo a las empresas participadas y filiales.

Ese es el punto de partida de la constitución de la Dirección de Auditoría Interna de Ensa, bajo la dependencia directa del presidente, que sirve de apoyo a los responsables de la Organización para alcanzar sus objetivos de forma más eficiente.

Por tanto, el Estatuto establece cuáles son los objetivos, funciones, facultades y responsabilidades de la Dirección de Auditoría Interna de Ensa y dispone la forma de llevar a cabo sus actuaciones. Es de aplicación a todas las sociedades del Grupo,

tanto en las que participe de forma mayoritaria, como en las que tenga responsabilidad en su gestión efectiva.

REGLAMENTO DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

El Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación y las reglas básicas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración de Ensa, así como las normas de conducta de sus miembros y las funciones de supervisión y control que tienen encomendadas con el fin de alcanzar el mayor grado de eficiencia posible y optimizar su gestión.

La normativa establecida en este Reglamento para los consejeros será aplicable, en la medida en que proceda y resulten compatibles con su específica naturaleza, al secretario, al Vicesecretario y a los directivos de la compañía que asistan a las reuniones del Consejo de Administración. Lo dispuesto en el presente Reglamento se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en los Estatutos y en la normativa de SEPI que resulte de aplicación a Ensa por su pertenencia al Grupo SEPI.

PLATAFORMA DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

De conformidad con lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, se da a los contratos la correspondiente difusión para que cualquier interesado pueda concurrir, favoreciendo su participación. El medio de publicidad que haya de utilizarse se determinará en cada caso atendiendo a la cuantía del contrato, su objeto, ámbito geográfico del mismo, características y circunstancias del sector.

La información de las instrucciones de los procesos de contratación está a disposición de todos los interesados en participar en los procedimientos de adjudicación de los contratos regulados por ellas, y se publican en un sistema de información de su actividad contractual en internet denominado “Perfil de contratante” de Ensa. A través de la Plataforma de Contratación del Sector Público se pueden consultar las licitaciones publicadas en los Perfiles del contratante de Ensa, pudiéndose consultar estas licitaciones en su correspondiente área.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El compromiso del Grupo Ensa ha supuesto la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) consistente en el compromiso por parte de la empresa en el cumplimiento de los diez principios que lo componen.

PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El documento del Plan de Prevención de Delitos del Grupo de Ensa define las directrices de conductas sancionables, de modo que sirva de ayuda para que tanto empleados como responsables conozcan y puedan cumplir con las reglas aplicables, así como sepan identificar y corregir, en su caso, cualquier conducta que consideren que atenta contra los principios del Plan. Su aplicación es directa para todos los empleados, incluidos los miembros del Órgano de Administración y Comité de Dirección, así como de forma indirecta a clientes, proveedores, asesores, etc.

El Plan de Prevención de Delitos contempla la existencia de un Comité de Cumplimiento y de un Comité de Seguimiento. El Comité de Cumplimiento se encarga del desarrollo e implementación del PPD. Dicho Comité celebra dos reuniones al año de control, pudiendo reunirse de manera extraordinaria en caso necesario. Por su parte, el Comité de Seguimiento se encarga del seguimiento del PPD. Celebra cuatro reuniones al año, pudiendo reunirse de manera extraordinaria en caso necesario.

En el año 2019 hemos trabajado para crear una cultura corporativa ética que queda evidenciada con la creación de un Área de Compliance, cuya finalidad es que esta cultura ética de cumplimiento de las normas forme parte de los procesos de adopción de decisiones. En este sentido, una adecuada cultura de Compliance no es sino el reflejo de una cultura corporativa en la que todos cumplen las leyes y normas internas de la organización, por convicción de que es lo correcto para el desarrollo de la actividad de la organización y sostenibilidad en el largo plazo.

POLÍTICA GENERAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Dirección de Ensa define a través de esta Política de Seguridad el compromiso de implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), basado en los requisitos de la norma ISO/IEC 27001:2013, cuyo objetivo es proteger los activos de información, así como los de nuestros Clientes.

El alcance del SGSI desarrollado por Ensa contempla los sistemas de información gestionados por el departamento de Servicios Informáticos y apoyados en diversos proveedores de TI todos los cuales dan soporte a los siguientes servicios corporativos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): diseño y construcción, despliegue, operación, optimización y mantenimiento de aplicaciones informáticas para el desempeño de las actividades propias de la empresa; control de operaciones y gestión de las instalaciones de tecnologías de la información, y gestión y administración del servicio al cliente interno de Ensa.

La Dirección de Ensa reconoce la necesidad de garantizar en todo momento los siguientes objetivos específicos dentro del SGSI:

- Disponibilidad: para asegurar que los usuarios autorizados tengan acceso a la información y los procesos, sistemas y redes que la soportan, cuando se requiera.
- Integridad: para preservar la veracidad y completitud de la información y los métodos de su procesamiento.
- Confidencialidad: para asegurar que solo se acceda a la información por aquellas personas que cuenten con la autorización respectiva.

Todo ello como medio para el correcto desempeño de la actividad de la compañía, frente a las potenciales amenazas que pudieran originarse de forma interna, externa, deliberada o accidentalmente.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el Grupo Ensa asumimos el compromiso de realizar nuestra actividad considerando como pilar fundamental la salvaguarda de la seguridad y salud de todas las personas que trabajen en la Compañía. Para lograrlo, nos guiamos por los siguientes principios:

- Acción Preventiva: en el Grupo tenemos implantado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la acción preventiva, el cual constituye el marco de referencia con el que establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Liderazgo y Gestión Integrada: la Dirección liderará los programas de seguridad y salud y proporcionará los recursos necesarios asegurándose de que todo el personal conoce y trabaja de acuerdo con los principios establecidos.
- Incorporación de criterios de Seguridad y Salud en todo el ciclo de actividades: teniendo presentes criterios de seguridad y salud en nuestra estrategia, en todas las actividades y durante todo el ciclo de vida de las mismas con el propósito de prevenir daños a las personas y a los bienes.
- Cumplimiento de las normas: facilitando todos los medios necesarios (técnicos, económicos y humanos) para reducir al máximo la siniestralidad laboral y cumplir con los requisitos legales aplicables y con aquellos otros requisitos que la Compañía suscriba de forma voluntaria en cuanto a la seguridad y salud laboral con el objetivo de lograr cero accidentes de trabajo.

- **Mejora Continua:** estableciendo objetivos de mejora y metas de seguridad y salud de forma sistemática, evaluando el desempeño para alcanzar los logros propuestos. Asimismo, se trabajará en la búsqueda de nuevas soluciones técnicas sobre cuestiones de seguridad y salud.
- **Comunicación:** impulsando las acciones necesarias encaminadas a fomentar la cooperación y participación de todos los trabajadores/as. A tal fin, promueve una cultura preventiva basada en la formación/información y concienciación de los trabajadores/as.

Hemos elaborado e implantado un 'Plan Cero Accidentes'. Dicho Plan incorpora medidas de prevención a implantar de forma escalonada desde el año 2015. Se trata de un documento abierto que se renueva periódicamente incorporando las innovaciones y mejores técnicas observadas en los Planes de Mejora anuales. La finalidad perseguida con el Plan es:

- Crear las condiciones necesarias para que todo el personal del Grupo, o que trabaje en sus dependencias, desarrolle su actividad eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar a su salud e integridad física.
- Reforzar la cultura de seguridad mediante la implantación de acciones que mejoren progresivamente la tendencia de accidentabilidad con el objetivo de alcanzar 'Cero Accidentes', incidiendo principalmente nuestra actuación sobre las personas: 'Seguridad basada en la conducta'.

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Nuestra actividad contribuye a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar energía libre de carbono y estableciendo medidas para reducir la huella de carbono de nuestros procesos.

Sentimos un profundo respeto por el privilegiado entorno en que se encuentran nuestras instalaciones y mantenemos un compromiso de protección de los ecosistemas y la biodiversidad, contribuyendo al mantenimiento de los recursos y servicios que dichos ecosistemas prestan a la sociedad.

Nuestro compromiso de protección del medio ambiente y prevención de la contaminación se materializa en el mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión ambiental y en el establecimiento de un programa anual de objetivos en esta materia, siempre buscando la mejora de nuestro desempeño ambiental y manteniendo el compromiso de cumplimiento de los requisitos legales aplicables, así como de otros requisitos que se suscriban de forma voluntaria.

Escuchamos a nuestras partes interesadas, tanto internas como externas, y atendemos sus necesidades y expectativas, manteniendo un principio de transparencia de la información relevante en materia ambiental y fomentando procesos de comunicación con las partes interesadas.

Consideramos fundamental la participación activa de nuestros trabajadores en la cultura ambiental de la organización, por ello estimulamos una conciencia ambiental a todo el personal, formando y motivando dicho personal para que realice sus actividades de una forma responsable con el medio ambiente.

No menos importante es la promoción de estos compromisos por nuestros subcontratistas, exigiendo una mejora de sus prácticas con el fin de que se adecuen a las de Ensa en materia ambiental.

Todos los principios de esta política se tienen en cuenta en el diseño y desempeño de nuestros procesos y actividades, que se realizan siempre teniendo en cuenta la utilización eficaz de la energía y de las materias primas y aplicando medidas que previenen la generación de residuos y favorecen el reciclado y valorización de los mismos.

COMPROMISO DE TRANSPARENCIA: PORTAL DE TRANSPARENCIA

Salvo que afecte a información clasificada o confidencial, mostramos un firme comprometido con la transparencia de nuestra actuación, dando a conocer al público en general la información establecida en las leyes y la que resulta razonable divulgar, sobre la actividad y negocios de la compañía.

Con el fin de adaptarse a las exigencias derivadas de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, las páginas web del Grupo contemplan una sección dedicada al Portal de Transparencia a través de la cual se pone a disposición de todos los interesados información institucional, económica y presupuestaria.

Asimismo, se pone a disposición de los ciudadanos un Buzón de Transparencia, habilitado para ejercer el derecho de acceso a la información pública en aquellos ámbitos que no estén cubiertos por la parte de publicidad activa contenida en el portal. No se han recibido notificaciones en el Buzón de Transparencia durante el año 2019.

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

Tenemos implantado un sistema para identificar los riesgos, definir las actuaciones para su gestión y provisiones para su revisión y efectividad. El análisis de los

procesos relacionados con la gestión del riesgo incluye todos aquellos factores y actividades que, desde un punto de vista corporativo, pueden afectar a su desarrollo y actividad empresarial. El objetivo de dicho análisis está centrado en minimizar el potencial impacto negativo de eventos y aprovechar las oportunidades de mejora.

POLÍTICA DE CALIDAD

Nuestra política se basa en el desarrollo de nuestra actividad considerando la Cultura de seguridad Nuclear una prioridad esencial para suministrar productos de alta calidad que satisfagan todas las normas de realización, fiabilidad y calidad a plena satisfacción del Cliente y del Código. La puesta en práctica de esta política se aplicará mediante un sistema controlado para el diseño y la construcción de los elementos y suministros de material como se establece en el Programa de Calidad y el cumplimiento de la especificación del Cliente y Códigos y normativa aplicables. Corresponde a todos dentro de Ensa, asegurar que se logren todos los objetivos de calidad.

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PRÁCTICAS

ÁREA: DERECHOS HUMANOS

❖ PRINCIPIO 1: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

La Responsabilidad Social es un precepto recogido en los valores corporativos y culturales de toda la organización y se ven reflejados en los planes anuales de la empresa.

Igualmente, la actuación ética y socialmente responsable viene recogida en el Código de Conducta Empresarial de la Compañía.

En este sentido, en el Grupo tratamos 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, en el Grupo difundimos nuestro 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.

Concretamente, para asegurar una Conducta Empresarial Responsable y de Respeto a los Derechos Humanos Fundamentales hemos dedicado especial atención a los principios de actuación empresarial y buenas prácticas que se traducen en:

- a) Desarrollo e implantación de un **“Código de Conducta Empresarial”**, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 30 de abril del año 2013, que recoge los principios por los que se ha de regir el comportamiento de todas aquellas personas que forman parte de la empresa.

En el ámbito de los Derechos Humanos el Código de Conducta Empresarial hace especial hincapié en el RESPETO POR LAS PERSONAS como valor fundamental y primordial en todas las operaciones, actuaciones y decisiones que lleva a cabo la empresa. A este respecto, el código recoge las siguientes pautas de comportamiento y actuación:

- Trato respetuoso: Se tratará siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen los destinatarios del Código de Conducta con el debido respeto (...serán destinatarios del Código de Conducta todas aquellas personas que presten servicios en la empresa en calidad de Administradores/as, Directivos/as, trabajadores/as....). No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.
- Violencia y comportamiento agresivos: Se evitará realizar cualquier tipo de conducta violenta y de comportamiento agresivo, incluidas desde luego la agresión o la amenaza de agresión física, así como la violencia verbal.
- Igualdad y no discriminación: Se garantiza a todo su personal un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas. Ensa tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios del Código de Conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.
- Acoso: Prohibición y persecución de las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Los destinatarios del Código de Conducta deberán conocer y aplicar políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso en el entorno laboral.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Se asume el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran.
- Respecto de los derechos humanos: Compromiso general de respecto de los derechos humanos de todas las personas físicas. Procuramos un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

b) Llevamos a cabo acciones encaminadas **a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de nuestra esfera de influencia**. En este sentido, nos cercioramos de que los contratos suscritos con suministradores o clientes cumplen con la legislación vigente. De la misma forma, se les

entrega a los clientes un cuestionario de satisfacción que posteriormente se analiza para mejorar los aspectos propuestos. Concretamente, en el “Código de Conducta para terceros”, definimos los más altos estándares éticos que deben de cumplir todos aquellos terceros significativos que son objeto de una relación contractual, comercial o de algún tipo de servicio con la empresa.

- c) Los derechos de nuestros empleados son protegidos y respetados por la empresa de acuerdo a la legislación laboral vigente, al Convenio colectivo y a la política de la empresa.

El “**Convenio Colectivo de Ensa**” configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo en condiciones dignas, ofreciendo una percepción de salarios justos en contraprestación de los trabajos realizados. Adicionalmente, contamos con un “**Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo**”, firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010. El objetivo de este Protocolo es la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse.

- d) En cuanto a la **formación específica impartida al personal en materia de Derechos Humanos**, el “Plan de Integración a las Nuevas Incorporaciones” incluye tres módulos específicos relativos al Plan de Igualdad, al Código de Conducta Empresarial y al Plan de Prevención de Delitos. Asimismo, indicar que durante el año 2019 se ha comenzado a impartir una formación dirigida a toda la plantilla de la empresa sobre el Plan Compliance de Ensa (Código de Conducta Empresarial, Plan de Prevención de Delitos, Plan de Igualdad, etc.). El objetivo de esta formación es el de sensibilizar al personal sobre la importancia del cumplimiento normativo, así como los riesgos derivados de su incumplimiento, tanto para los propios trabajadores como para la empresa. En el curso se informa, además, de los procedimientos que tienen al alcance los empleados/as así como las políticas y los controles de cumplimiento normativo existentes. En este sentido, durante el año 2019 se han impartido las siguientes formaciones:

- Refuerzo Plan de Prevención de Delitos; nº asistentes: 14 (Hombres).
- Píldora Formativa Moodle: Plan de Prevención de Delitos; nº asistentes: 255 (60 Mujeres + 195 Hombres).

- **Formación en Compliance;** n° asistentes: 80 (21 Mujeres + 59 Hombres).

A 31 de diciembre de 2019 la formación impartida a empleados en políticas y procedimientos relacionados con Derechos Humanos ha sido:

- Número de personas formadas en el Plan de Igualdad de Ensa: 396 personas (78 mujeres + 318 hombres).
- Número de personas formadas en el Código de Conducta de Ensa: 217 personas (37 mujeres + 180 hombres).
- Número de personas formadas en el Plan de Prevención de Delitos de Ensa: 860 personas (160 mujeres + 700 hombres).

En resumen, el número total de personas formadas en Ensa en materia de derechos humanos ha sido de 1.473 personas (275 mujeres y 1.198 hombres).

- e) Asimismo, para asegurar una actuación ética y socialmente responsable, se han llevado a cabo en los últimos años las siguientes actuaciones:
- Creación de un **Estatuto de Auditoría Interna y confección del Plan Anual de Auditoría para el Grupo de Sociedades**, supervisado por la Dirección de Auditoría Interna, y aprobado y ratificado por el Comité de Dirección y Consejo de Administración de las sociedades. A través de la realización de auditorías periódicas de los sistemas de gestión de la calidad y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se asegura que el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de Derechos Humanos se lleva a cabo en cada una de las áreas de la empresa.
 - **Implantación de Comisiones de Auditoría** en el seno de los Consejos de Administración de las empresas.
 - **Adaptación y actualización de los Estatutos Sociales** a la normativa vigente en materia de sociedades.
 - **Aprobación de Reglamentos Internos del Consejo de Administración de las sociedades** del Grupo formulados y supervisados por el órgano de asesoramiento jurídico interno de las sociedades y por los respectivos Consejos de Administración de las mismas.
 - **Definición del Plan de Prevención de Delitos**, en el que se definen las directrices de conductas sancionables, en atención a lo dispuesto

en el artículo 31 bis del Código Penal, garantizando su difusión y favoreciendo su aplicabilidad.

❖ **PRINCIPIO 2: LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

Todas aquellas personas físicas o jurídicas que interactúan en el mismo entorno y que mantienen alguna relación que influya en la actividad del Grupo, como son sus clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen por razones profesionales o de negocios deberán aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios que le unan a la entidad, deben de ser respetadas las normas de conductas incluidas en el “*Código de Conducta Empresarial de Ensa*”.

Se promueven los criterios de competencia, transparencia, publicidad y no discriminación en todas las relaciones profesionales o de negocio que establece. Para ello, se exige a todas las entidades con las que se interrelaciona el cumplimiento de la legislación vigente y el respeto por los Derechos Humanos.

Contamos con un **riguroso procedimiento de control de aquellas empresas que vayan a realizar trabajos dentro de sus instalaciones** con el objetivo de comprobar que no se vulnera ningún derecho fundamental de los trabajadores de las empresas externas con las que el Grupo se relaciona. Dicho procedimiento permite controlar:

- Que no se trafica de manera ilegal con mano de obra.
- Que no se impone a los trabajadores servicios en condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o en el contrato individual.
- Que no se contrata en condiciones irregulares a trabajadores extranjeros o que no poseen la documentación legalmente requerida.
- Que no se vulneran las normas de prevención de riesgos laborales, constatando que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas de forma que no pongan en peligro su vida, salud o integridad física.
- Que no se adscribe a trabajadores a puestos de trabajo cuyas

condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Código de Conducta y el Plan de Prevención de Delitos del Grupo de sociedades Ensa & Enwesa establecen el “*Canal de Denuncias*” como una herramienta de comunicación fundamental para notificar de manera confidencial cualquier incumplimiento, irregularidad, ilícito o consultar sobre los principios y acuerdos establecidos en la normativa del Sistema de Buen Gobierno de las sociedades. Durante el año 2019 Ensa no ha registrado ninguna denuncia por casos de discriminación o vulneración de los derechos humanos.

ÁREA: NORMAS LABORALES

❖ PRINCIPIO 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Apoyamos la libertad de afiliación y reconoce en todas sus actuaciones el derecho a la negociación colectiva. A este respecto, existe un “**Comité de Empresa**” formado por la representación de los/as trabajadores/as, cuya principal función es la de negociar con la Dirección de la empresa las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras. Todas aquellas condiciones laborales pactadas quedan plasmadas en el Convenio Colectivo de la empresa.

El Convenio Colectivo de Ensa garantiza entre otros derechos, la libertad de afiliación de los/as trabajadores/as. Concretamente los derechos sindicales se encuentran recogidos en el Artículo 76 del Convenio, el cual además de los derechos reconocidos por la legislación laboral vigente, recoge las siguientes atribuciones:

- Participación en los Consejos de Administración: Ensa cuenta con dos Representantes Sindicales en el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Participación en la Comisión de Seguimiento: en donde se tratan aspectos relacionados con la introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo; planes operativos; auditorías y planes estratégicos.
- Participación en la Comisión de Objetivos: para seguimiento trimestral

de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

Tras las elecciones sindicales celebradas los días 14 y 15 de mayo de 2019, el número de Representantes de Ensa pasó de 17 a 13. La empresa tiene reconocidas a las secciones sindicales de UGT y CC. OO como representantes de los afiliados de ambos sindicatos.

Dicho Comité de Empresa distribuye sus trabajos en las Comisiones siguientes:

- Negociación del Convenio.
- Salud Laboral.
- Seguimiento e interpretación del Convenio. Resolución de Conflictos.
- Promociones, Valoración de Puestos de Trabajo y Objetivos.
- Igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral.
- Contrataciones.
- Formación.
- Turnos, calendarios y seguimiento de horas flexibles.
- Medio ambiente.
- Cultura y deporte.

Estas comisiones de trabajo están compuestas por miembros del Comité, pudiéndose, a juicio del mismo, recabar el asesoramiento y apoyo por parte de cualquier trabajador/a si se estima necesario.

El Convenio Colectivo de Ensa regula la existencia de una **“Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación”** que está integrada por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa. Las principales funciones de esta comisión son: velar por el cumplimiento de lo pactado en el texto del Convenio Colectivo y actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación. De esta forma, todos los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que pudieran suscitarse serán sometidos con carácter preceptivo a esta Comisión actuando como un órgano de resolución de conflictos de forma previa al acceso a un procedimiento judicial.

Las relaciones laborales en Ensa se rigen por un Convenio Colectivo de ámbito de empresa. Dicho Convenio es de aplicación a todo el personal de plantilla de Ensa. Con fecha 23 de abril de 2019 la Dirección de la empresa y las secciones sindicales de UGT y CC.OO. suscribieron un nuevo Convenio Colectivo para Ensa para el período 2018-2021, el cual ha sido debidamente autorizado por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas y publicado en el BOE número 188 de fecha 7 de agosto de 2019.

La actuación de la empresa se realiza siempre y en todo momento conforme a la legislación en vigor en cada país en el que opera. Concretamente, en España 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.

El Estatuto de los Trabajadores regula expresamente en su artículo 4 los derechos laborales de los trabajadores entre los que se encuentra la libre elección de profesión u oficio, la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, etc.

❖ **PRINCIPIO 4: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.**

Con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as centramos nuestros esfuerzos en crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello:

- A. La empresa ha desarrollado e implantado un **“Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse”**, el cual fue firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010. El Protocolo de Ensa para la Prevención del Acoso persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa. A tal efecto, en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.
- B. Adicionalmente, al objeto de evitar cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, se han establecido las siguientes medidas:
 - Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - Facilitar información y formación a los trabajadores sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
 - Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes.

- Procurar la integración del personal de nuevo ingreso mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
 - Tener procedimentado que, en caso de detectar conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa deberá dirigirse inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
 - Poner a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de expresar su opinión a través de un “**Canal de recepción de sugerencias y quejas**” que facilita una comunicación fluida, informal e incluso anónima a través de la cual todos los trabajadores pueden manifestar su opción o denunciar cualquier posible vulneración de sus derechos.
- C. Asimismo, con el objetivo de **evitar toda forma de trabajo forzoso o de coacción que restrinja derechos laborales**, en la empresa contamos con las siguientes herramientas:
- **Comisión paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo:** cuya misión es velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
 - **Comisión Paritaria de Igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral:** entre sus funciones figura la de velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa. Pretende que los/as trabajadores/as puedan participar en el ámbito familiar, sin menoscabar los derechos y permisos legalmente reconocidos, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad.

❖ **PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.**

Uno de nuestros compromisos de conducta empresarial es **cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera**, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley.

La actuación empresarial se realiza siempre y en todo momento conforme a la legislación en vigor en cada país en el que opera. Concretamente, en

España 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.

El Estatuto de los Trabajadores regula expresamente en su artículo 4 los derechos laborales de los trabajadores entre los que se encuentra la libre elección de profesión u oficio, la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, etc.

Asimismo, en el artículo 6 del Estatuto se regula el trabajo de los menores, prohibiéndose expresamente la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años.

A este respecto, no se contrata a ningún menor de edad, cumpliendo la normativa laboral vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Al igual que el resto de las empresas españolas, nuestra actividad laboral se encuentra sometida al control e inspección por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

❖ **PRINCIPIO 6: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.**

Contamos con un Plan de Igualdad aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa con fecha 28 de mayo de 2008 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 3 de octubre de 2008 (BOE núm. 239), habiendo sido incluido como un anexo al Convenio Colectivo.

Nuestra iniciativa a favor de la igualdad de género surge de la voluntad de aplicar a nivel empresarial el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Ensa recoge 7 objetivos y la adopción inicial de 53 medidas de actuación que a la fecha actual se han ampliado hasta 117. Dichas medidas conforman la “hoja de ruta” sobre las que la Comisión Paritaria de Igualdad constituida a tal efecto debe trabajar.

En el año 2010, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad concedió a Ensa el Distintivo *"Igualdad en la Empresa"*, en la primera convocatoria de esta acreditación, reconocimiento que fue publicado en el BOE de fecha 3 de diciembre de 2010.

Con fecha 17 de junio de 2020, desde Ensa enviamos al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades la solicitud para la III Prórroga del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Formamos parte de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En Ensa la incorporación de la mujer ha ido en constante aumento desde 2007, año que se toma como referencia temporal para la recopilación de datos que constan en el Plan de Igualdad para estudiar su evolución, incrementándose su presencia en la empresa en un 59%. En este mismo período se ha incrementado el porcentaje de mujeres ingenieras en un 137,50%. Destacar que el 58,46% de las mujeres que trabajan en Ensa ocupan puestos de trabajo que requieren formación universitaria.

En cuanto a su distribución por nivel de responsabilidad: en el Consejo de Administración de la Sociedad representan el 22,23% y en el Comité de Dirección el 28,57%. Asimismo, ocupan un 14% de los puestos de responsables de área y un 27% son Jefas de Proyecto. El 61% de las mujeres que trabajan en Ensa tienen menos de 10 años de antigüedad en la empresa, y un 28% menos de 5 años.

En cuanto a MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD de Ensa para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y gestión de la diversidad destacar las siguientes:

- Área temática: Selección y Contratación.

Medidas: utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes; Publicidad de las convocatorias de empleo utilizando canales de captación que posibiliten que las ofertas lleguen por igual a hombres y mujeres; Eliminación de datos personales requeridos en el programa de gestión de currículums a través de la página web; Participación activa de la Dirección de RR.HH. y RSE y de jóvenes ingenieras de Ensa adscritas a la Asociación Jóvenes Nucleares en jornadas divulgativas en institutos y universidades, informando sobre los puestos de trabajo que ofrece nuestro sector; Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la empresa

de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible; Especificar en toda oferta de empleo de la empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un empleo.

- Área temática: **Formación.**

Medidas: incluir en el "Plan de Integración de las nuevas incorporaciones" un módulo específico sobre Igualdad; Diseño de una plataforma on-line para la impartición de formación interna; Formación de Compliance dirigida a toda la plantilla orientada al cumplimiento de la legislación vigente y de la normativa interna, a través de las mejores prácticas éticas y socialmente responsables, haciendo hincapié en formar sobre los principios de igualdad y no discriminación.

- Área temática: **Sensibilización y Comunicación.**

Medidas: incorporar dentro los principios y valores corporativos de la empresa la igualdad de género; Elaboración del Código de Conducta del Grupo Ensa el cual recoge como uno de los valores corporativos el respeto por las personas, la igualdad y no discriminación; Elaboración de un Plan de Comunicación interno que informe acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa relativas a los objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030; Incorporación de un Compliance Officer cuya misión será la de crear y desarrollar una cultura e identidad organizativa en la que la igualdad sea uno de los pilares fundamentales; Publicación a nivel interno de boletines informativos y noticias que abordan el tema de la igualdad; Networking en temas de igualdad;...

- Área temática: **Prevención del acoso.**

Medidas: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; Crear un "Protocolo de Actuación"; Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso conjunto asumido por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso.

- Área temática: **Conciliación.**

Medidas: establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo; Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el Convenio; Ayuda por gastos de guardería y/o escolarización; Desarrollo de una aplicación móvil para facilitar la realización de trámites personales con la empresa a través de teléfonos/tablets; Cierre de las instalaciones los días 24, 25 y 31 de diciembre, y los días 1, 5 (únicamente para el turno de noche) y 6 de enero; Permitir el disfrute de los días de asuntos propios por horas; Posibilitar el uso de flexibilidad horaria en el descanso para la comida; Posibilitar la distribución irregular de la jornada anual del personal adscrito al régimen de jornada partida que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal para que puedan hacer uso de la jornada intensiva; Instalación de un buzón de sugerencias en la puerta de acceso a la Nave Taller al objeto de facilitar a los trabajadores su participación en la formulación de iniciativas y propuestas de mejora; Construcción de un aula destinado a la impartición de formación online; Acuerdo de colaboración con Correos para la instalación en la fábrica de un dispositivo de envío y recogida de paquetería (HOMEPAQ) para evitar desplazamientos; Establecimiento de una jornada anual que posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a lo establecido en la legislación para las sociedades mercantiles estatales (en el año 2019 la jornada anual efectiva de trabajo fue de 1.687,5 horas); creación de una bolsa de horas de Libre Disposición para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores.

En cuanto a las ACTUACIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR LA EMPRESA EN EL AÑO 2019, destacar las siguientes:

- Incorporación de un “*Compliance Officer*” encargado de prestar asesoramiento, análisis, evaluación, implementación, seguimiento y control del cumplimiento de la normativa de aplicación (penal, laboral o administrativa) y de los procedimientos internos, códigos de conducta, ética y buenas prácticas de la empresa (Sistema de Buen Gobierno, la Normativa Compliance en Ensa, el Código de Conducta, los Planes de Prevención de Delitos, el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Laboral y el Canal de Denuncias) para promover una cultura de cumplimiento en toda la organización. Con la incorporación de esta figura se pretende sensibilizar al personal de la empresa sobre los riesgos, procedimientos, políticas y controles de cumplimiento normativo mediante campañas de concienciación.
- El Grupo Ensa nos hemos sumado al compromiso de nuestro accionista SEPI con los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 que persiguen la entre otros, la igualdad de

oportunidades entre ciudadanos, la protección del planeta y la generación de prosperidad en un mundo en paz.

- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha incluido a Ensa en los Boletines Especiales publicados en la página web del Ministerio, editados para conmemorar el “*Día de la Igualdad Salarial*”, “*Día Internacional de la Mujer*” y el “*Día Internacional de la eliminación de la violencia de género*” en el que han participado varias de las empresas de la Red DIE.
- Tras la adhesión en el año 2018 al “*Convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género*” suscrito por la Sociedad Española de Participaciones Industriales SEPI con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Grupo Ensa ha continuado difundiendo a través de las pantallas internas de fábrica, intranet y tableros de anuncios las campañas y mensajes de sensibilización contra la violencia de género.
- Hemos continuado aportando información a la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad “*Red DIE*” sobre buenas prácticas llevadas a cabo en Ensa, así como de información para su publicación en boletines y noticias de igualdad.
- Participación en el proyecto “*FÉMINA*” puesto en marcha por la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria y SODERCAN. El proyecto consiste en crear diferentes grupos de trabajo integrados por actores clave de la región, entre los que se encuentra Ensa en el área de INNOVACIÓN, para poder identificar las barreras existentes en Cantabria en las siguientes áreas: barreras al emprendimiento femenino, barreras de acceso al empleo femenino y al progreso en su carrera profesional en pymes con alto contenido tecnológico y las barreras en el ámbito de la innovación en atención a la brecha de género con el fin de diseñar y desarrollar políticas públicas que favorezcan la participación de las mujeres en sectores y empresas de alto contenido tecnológico.
- A petición de la asociación Women In Nuclear (WIN), participación en el estudio sobre los aspectos de género en las disposiciones de cooperación internacional. Este estudio se desarrolla en el marco del proyecto europeo “*GENDERACTION*”, centrado en promover la igualdad de género en investigación e innovación.

- Difusión a nivel interno de múltiples campañas de sensibilización sobre temas de igualdad: “*Día Internacional de la Mujer*”; “*Día de la Igualdad Salarial*”, etc.

A continuación, se indica información en materia de igualdad y diversidad respecto a: número total de empleados por contrato y sexo, por contrato y región y por tipo de jornada y sexo:

A.- Contrato y sexo

ENSA CATEGORIAS	AÑO 2019		
	Total Hombres	Total Mujeres	Plantilla Total
Contrato indefinido	317	53	370
Contrato temporal	67	11	78
Contrato formativo / prácticas	5	1	6
Total CIERRE	389	65	454

B.- Contrato y región

ENSA CATEGORIAS	AÑO 2019		
	Total Cantabria	Total Madrid	Plantilla Total
Contrato indefinido	367	3	370
Contrato temporal	78		78
Contrato formativo / prácticas	6		6
Total CIERRE	451	3	454

C.- Tipo de jornada y sexo

ENSA CATEGORIAS	AÑO 2019		
	Total Hombres	Total Mujeres	Plantilla Total
Jornada Completa	370	51	421
Jornada Parcial	19	14	33
Total CIERRE	389	65	454

Con respecto a las medidas de aplicación en la empresa para la **conciliación de la vida laboral y familiar** indicar que:

- Número de personas que disfrutaron de permiso de maternidad: 4 (mujeres)

- Número de personas que disfrutaron de permiso de paternidad: 19
- Número de personas acumularon el permiso de lactancia, disfrutándolo a la finalización de la suspensión por maternidad: 4 (3 mujeres + 1 hombre)
- Número de personas adaptaron su jornada, sin hacer reducción de la misma para atender responsabilidades familiares: 32 (8 mujeres + 24 hombres)
- Número de personas con reducción de jornada: 11 (9 mujeres + 2 hombres).
- Un buen número de trabajadores/as han flexibilizado de acuerdo con su necesidad, los días de disfrute de permisos retribuidos.

En relación a las **medidas concretas** en esta materia indicar que se trata de las siguientes:

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:		
Art. 21 Jornada	Jornada Anual	Establecimiento de una jornada anual que posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a lo establecido en la legislación para las sociedades mercantiles estatales. Para el año 2019 la jornada es de 1.687,5 horas anuales de trabajo efectivo, reduciéndose considerablemente respecto a la jornada de años anteriores que era de 1,714 horas.
Art. 22 Convenio	Flexibilidad horaria para personas con responsabilidades familiares	Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan responsabilidades familiares.
Art. 23 Convenio	Horario del personal	El personal de jornada partida interrumpe la jornada únicamente 45 minutos para comer.
	Jornada intensiva	El personal de jornada partida disfrutará anualmente de hasta 14 semanas de jornada intensiva centradas en la época estival. Asimismo, disfrutará de 2 semanas de jornada intensiva coincidiendo con el período de Navidad.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:		
Art. 30 Convenio	Vacaciones anuales	Se disfrutarán centradas en los meses estivales, lo cual posibilita su coincidencia con el período no lectivo escolar.
Art. 31 Convenio	Días de Libre Disposición	Todo el personal dispone de 2 días de Libre Disposición para asuntos propios, pudiendo fraccionarse su disfrute en horas.
Art. 31 Apartado 4 Convenio	Bolsa de horas de Libre Disposición para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores	Todo el personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, destinado a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores.
Anexo 4 del Convenio Colectivo	Permisos retribuidos	Mejora de las condiciones de disfrute de algunos permisos legales. Ensa permite flexibilizar los días de disfrute de permisos retribuidos.
Plan Igualdad	Videoconferencias	En la medida que el trabajo lo permita, se potencia el uso de videoconferencias al objeto de evitar los viajes del personal para que puedan pernoctar en su domicilio.
	Teletrabajo	Por motivos de conciliación familiar, de forma puntual, y siempre que la organización del trabajo lo permita, se posibilita la realización del trabajo desde casa a través de los medios informáticos que pone a disposición la empresa.
	Información acerca de centros de nuestra área de influencia	Anualmente coincidiendo con la época estival, Ensa informa de horarios y actividades organizadas por guarderías, talleres y campus de verano de la zona, a los que pueden acogerse los hijos/as del personal de Ensa, algunos de ellos en condiciones ventajosas.

ÁREA: MEDIO AMBIENTE

❖ PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial del Grupo Ensa, por ello contamos con un sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental para identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales y los potenciales impactos que su actividad pueda causar sobre el entorno tan singular en que se ubica la fábrica.

Las empresas del Grupo se encuentran ubicadas dentro de marco de la Bahía de Santander, espacio comprendido dentro de la red de áreas importantes para la conservación de las aves (Important Bird Area). Nuestras instalaciones de Ensa además se encuentran próxima a las Marismas Blancas, reserva ornitológica municipal gestionada por la organización SEO Bird Life y a zonas naturales de producción de moluscos.

En 2014 en Ensa realizamos un estudio del estado básico del entorno que se puede ver afectado potencialmente por nuestra actividad, y el 2015-2016 se realizó la evaluación de riesgos ambientales conforme a los requisitos de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental y su reglamento de desarrollo. En Ensa tenemos contratado un seguro de responsabilidad ambiental, con una cobertura por siniestro de 2.000.000 €. Las empresas del grupo tienen además contratado un seguro de responsabilidad civil por contaminación accidental.

Tanto Ensa como Enwesa disponen de sistemas de gestión ambiental certificados bajo la norma UNE-EN ISO 14001:2015. En 2019 se superaron con éxito las auditorías de seguimiento de las certificaciones.

- Prevención de la contaminación atmosférica:

En Ensa contamos con una instalación de combustión mediana que emplea gas natural como combustible. Se realizan revisiones de los quemadores para garantizar que los parámetros de emisión se mantienen por debajo de los

límites reglamentariamente establecidos y se realizan inspecciones por organismo de control autorizado con una frecuencia anual.

Se dispone de otros dos focos de emisión de contaminantes a la atmósfera en la instalación de chorreado con arena. La instalación dispone de un sistema de depuración de los gases formado por filtros de mangas que retienen las partículas de arena para evitar su emisión a la atmósfera. Los focos se controlan por organismo de control de acuerdo a la normativa vigente.

En materia de ruido ambiental se realizan mediciones que acreditan el cumplimiento de los niveles establecidos en la normativa municipal, no habiéndose recibido nunca una queja por este aspecto.

En materia de prevención de contaminación lumínica, todas las instalaciones de iluminación exterior están dotadas de sistemas que evitan la proyección de luz hacia arriba.

- Prevención de la contaminación de las aguas:

Disponemos de una red separativa de aguas residuales y pluviales que permite separar las aguas pluviales y devolverlas al medio mientras que las aguas residuales se vierten al colector de la Red de Saneamiento de la Bahía de Santander para su posterior tratamiento en EDAR.

Las aguas pluviales se vierten a la bahía a través de varios puntos de vertido. Para evitar que el agua de lluvia pueda arrastrar contaminantes se dispone de sistemas de tratamiento del agua antes de su vertido a la bahía en los puntos de mayor riesgo.

Además disponemos de un Sistema de Intervención Urgente contratado para la actuación rápida en caso de vertido accidental a la bahía. Este sistema despliega los medios necesarios, tales como barreras flotantes, para evitar que el caso de accidente con resultado de vertido al mar los contaminantes se dispersen y alcancen zonas sensibles, y puedan ser recogidos. Se dispone de un equipo de intervención entrenado para realizar la primera intervención en caso de accidente y minimizar el impacto. Se realizan periódicamente formaciones y pruebas prácticas de las pautas de actuación.

Realizamos controles periódicos mediante organismo de control acreditado de los vertidos de aguas pluviales al mar para garantizar el cumplimiento de los límites de vertido aplicables. Por otro lado, en cuanto a vertidos de aguas residuales a saneamiento no es necesario realizar este tipo de controles al no estar sujetos a programa de vigilancia y control.

- Economía circular y gestión de residuos:

Mantenemos en Ensa un sistema de recogida selectiva de residuos en origen que permite una adecuada separación de todas las fracciones de residuos. Se potencia el reciclado y valorización de los residuos frente a la eliminación, de forma que los únicos residuos que se depositan en vertedero son aquellos para los que no existe una forma de valorización viable.

En las tablas siguientes se muestran los residuos generados y su método de eliminación:

RESIDUOS NO PELIGROSOS:

DESTINO	CANTIDAD (kg)	
	2019	2018
Depósito en vertedero	115.040	187.920
Compostaje	35.400	57.240
Reciclaje o valorización	581.965	444.440
TOTAL	732.405	689.600

RESIDUOS PELIGROSOS:

DESTINO	CANTIDAD (kg)	
	2019	2018
Reciclado o recuperación	4.757	5.896
Tratamiento previo a una operación de eliminación	171.614	130.568
TOTAL	176.371	136.464

En Ensa mantenemos un punto limpio con una superficie de 450 m² que está provisto de áreas de seguridad para el almacenamiento de productos



inflamables y residuos peligrosos, así como un área para el almacenamiento y segregación de los residuos no peligrosos y reciclables.

En 2019 se ha continuado trabajando para promover los principios de la economía circular implantando medidas para la minimización de los residuos generados, optimización de la valorización y fomento de la reutilización.

Hemos lanzado una campaña de reutilización de materiales inservibles por parte de trabajadores, fundamentalmente madera procedente de embalajes y de la tala de árboles caídos o afectados por el viento. Han participado de esta campaña 24 trabajadores y trabajadoras. Además, se han donado diversos materiales al CEIP Perez Galdós, que gozan de una segunda vida transformados en material de juego para los niños.

- **Lucha Contra el Cambio climático:**

Nuestra actividad dentro de la industria de la energía nuclear contribuye a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar energía libre de carbono. Contribuimos además a reducir la huella de carbono durante el ciclo de vida de la energía, introduciendo medidas para la transición hacia una economía descarbonizada que han tenido como consecuencia la reducción de la emisión de los gases de efecto invernadero consecutivamente en 2018 y 2019 con respecto a 2017, considerado el año base. Verificamos el cálculo de su huella de carbono con AENOR de acuerdo a la norma ISO 14064-1:2006 y en consecuencia con la política de transparencia se inscribe en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono del Ministerio de Transición Energética, creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo.

Para el cálculo de la huella se tienen en cuenta tanto las emisiones directas causadas por la combustión de combustibles fósiles (gasóleo de carretillas y vehículos), gas natural y las fugas de gases fluorados de las instalaciones de climatización, como las indirectas debidas al consumo de energía eléctrica.

Para la aplicación de los factores de emisión y las tasas de potencial de calentamiento global y el cálculo de las toneladas de CO₂ equivalente se emplea la calculadora del Ministerio de Transición Ecológica.

Emisiones Gases Efecto Invernadero. Años 2018 y 2019.

Alcance 1+2		FUENTE	EMISIONES kg CO2 eq	
			2019	2018
COMBUSTIBLES FÓSILES	Gas Natural	Instalaciones fijas	771.271,53	352.766,30
	Combustible	Vehículos propios	33.495,69	31.646,39
GASES FLUORADOS	R410A/R407C/R442A	Climatización / Refrigeración	67.637,20	102.348,00
ELECTRICIDAD	Electricidad	Instalaciones fijas	270.894,39	2.365.081,59
TOTAL			1.143.298,81	2.851.842,28

En Ensa hemos diseñado un Plan de Transición Energética a 4 años con acciones sobre tres ámbitos de actuación:

- A. Reducción de consumos energéticos: en 2019 se ha continuado con las acciones de sustitución de luminarias en los puntos de mayor consumo por sistemas de bajo consumo. Esta actuación ha supuesto una inversión de 13.600€.
- B. Descarbonización de la energía: estas medidas se encaminan a la reducción del consumo de combustibles y transición hacia un modelo energético basado en la electricidad como fuente de energía, potenciando además el origen bajo en carbono de la misma. En 2019 se han incluido criterios de origen renovable y de cogeneración de alta eficacia en el procedimiento de contratación pública del suministro de energía eléctrica.
- C. Fomento de la movilidad sostenible: se ha instalado un punto de recarga para vehículos eléctricos.

- Protección de la biodiversidad:

Nuestra actividad se desarrolla fuera de áreas protegidas y por tanto no se generan impactos sobre este tipo de espacios. No obstante, nuestras instalaciones se ubican en un entorno litoral de gran belleza y calidad ecológica. La Bahía de Santander se encuentra catalogada como un Área de Importancia para la Conservación de las Aves al ser uno de los humedales más importantes del norte peninsular que favorece la existencia de una diversidad ornitológica excepcional. Una muestra de esta riqueza ornitológica son las Marismas Blancas, situadas al sur y a escasos metros

de nuestras instalaciones, declaradas reserva ornitológica por la SEO/Birdlife.

Actuar para preservar la biodiversidad de nuestro entorno y ayudar a restaurar los ecosistemas es uno de los principios que rigen nuestra política ambiental.

Gran parte de la superficie ocupada está destinada a jardín o zona verde lo cual ofrece la posibilidad de gestionar estas zonas de forma coherente con los ecosistemas propios del entorno, ayudando a conservar la biodiversidad. Se incluyen criterios de jardinería ecológica en las actividades de mantenimiento de los jardines y zonas verdes con la finalidad de contribuir al mantenimiento de los servicios de los ecosistemas del entorno en que se ubican las instalaciones.

La jardinería ecológica es aquella que deja que la naturaleza haga su trabajo, intentando reducir el consumo de recursos (agua, energía...) y de productos potencialmente contaminantes (abonos químicos y pesticidas). Se utilizan prácticas como por ejemplo la priorización de la utilización de especies autóctonas, que están adaptadas a las condiciones locales y son más resistentes a las plagas y a las condiciones climatológicas, no requiriendo riego. Se aplican también medidas de erradicación de especies invasoras, como el plumero.

Se están recuperando zonas de suelo no productivo para destinarlas a espacio natural, aplicando las prácticas descritas.

❖ **PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.**

Participamos de forma activa en iniciativas que promueven la Responsabilidad Ambiental:

- “*Foro Empresarial de Desarrollo Sostenible y Energía*” de CEOE-CEPYME de Cantabria.
- Proyecto “*Industria Base del Desarrollo Sostenible*”, este proyecto tiene como objeto el trasladar a los estudiantes cántabros la realidad de la industria que responde a unos exigentes condicionados ambientales y pretende acercar a los jóvenes a la industria limpia y sostenible. Ensa ha participado en una jornada con los estudiantes del IES Ría del Carmen, un instituto cercano a nuestras instalaciones.

- Promovemos la colaboración con organizaciones de ayuda a personas en riesgo de exclusión social, mediante la entrega de residuos valorizables como tapones o envases vacíos, así como equipos informáticos en desuso.
- Fomentamos la reutilización de materiales fuera de uso por parte de centros educativos de formación profesional (materiales de soldadura) y primaria (materiales para manualidades o para transformarlos material de juego para los niños.

También desarrollamos campañas destinadas a promover una mayor concienciación entre nuestros trabajadores y trabajadoras. En 2019 se lanzaron campañas destinadas a la sensibilización en materia de segregación y reciclado de residuos y de reutilización de materiales inservibles, como se ha comentado en un apartado anterior.

❖ **PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.**

Apostamos por el desarrollo y la invocación tecnológica también en materia medioambiental buscando un uso eficaz y sostenible de los recursos y una minimización de los residuos generados. Estos conceptos se tienen siempre presentes en los nuevos desarrollos, pero también buscamos la mejora tecnológica de los procesos existentes.

En esta línea centramos nuestros esfuerzos en diversos ámbitos:

- **MEJORA DE LOS PROCESOS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS RESIDUOS GENERADOS**, favoreciendo la reutilización de forma que se reduce el consumo de las materias empleadas y se minimiza la cantidad de residuos generados. Al respecto, se han realizado importantes actuaciones en los procesos de mecanizado que han supuesto una reducción del consumo de fluidos refrigerantes y los residuos peligrosos generados, mediante el incremento de la vida útil de estas sustancias.
- **ESTUDIOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE MATERIAS PELIGROSAS** empleadas por otras de menor peligrosidad o más eficaces.
- **REDUCCIÓN DE LOS CONSUMOS ENERGÉTICOS** mediante la aplicación de protocolos racionales de uso de los equipos y el diseño de programas de mantenimiento preventivo de las instalaciones donde se producen grandes consumos de energía. También se trabaja en la aplicación de tecnologías más eficaces y sostenibles para la iluminación de las áreas productivas, siendo este uno de los grandes

consumidores de energía eléctrica de nuestra actividad.

- **DESCARBONIZACIÓN DE LA ENERGÍA** mediante la transición de las fuentes de consumo de gas natural a electricidad e incentivando el origen renovable de la electricidad consumida. En el primer aspecto se está innovando en los procesos térmicos de combustión para sustituirlos por sistemas de eléctricos mediante tecnología de inducción. En el ámbito del origen de la energía, aparte de incentivar en el proceso de contratación del suministro el origen bajo en emisiones de carbono de la misma, Ensa está realizando un estudio de viabilidad para la instalación de un sistema solar fotovoltaico para autoconsumo, en la propia instalación.

ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

❖ PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.

Promovemos los criterios de concurrencia, transparencia, publicidad y no discriminación en todas las relaciones profesionales o de negocio que establece.

El primer compromiso de conducta empresarial del Grupo es cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley de las que se pueda derivar responsabilidad penal directa para la compañía conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español vigente o cualquier otra previsión al respecto que, en el futuro pudiera sustituirlo y/o complementarlo.

Concretamente, para asegurar una conducta empresarial socialmente responsable y evitar la corrupción, contamos entre otras con las siguientes herramientas:

- El **“Código de Conducta Empresarial de la Compañía”**, el cual recoge expresamente el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la legalidad, y concretamente en lo relativo a:
 - **“Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos”**: La empresa rechaza de forma contundente cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos. Todos los destinatarios del Código de Conducta del Grupo se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en

cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tengan noticia.

En el desarrollo de sus negocios internacionales, el Grupo se guiará por las recomendaciones y directrices emitidas por las asociaciones empresariales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

- **“Blanqueo de capitales y actuaciones fraudulentas”:** Los destinatarios del Código de Conducta se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de operación de blanqueo de capitales y operaciones al margen de la legalidad vigente, procediendo en cualquier caso a denunciar cualquier operación de blanqueo de capitales o cualquier actividad delictiva de la que tengan conocimiento.

- B.** El Grupo de sociedades Ensa & Enwesa ha definido e implantado un **Plan de Prevención de Delitos**, el cual se encuentra publicado en la página web de la empresa y en la intranet. El Plan de Prevención de Delitos del Grupo Ensa recoge las conductas que pudieran ser sancionables, de modo que sirva de ayuda para que tanto empleados como responsables conozcan y puedan cumplir con las reglas aplicables, así como sepan identificar y corregir, en su caso, cualquier conducta que consideren que atenta contra los principios del Plan.

El Plan de Prevención de Delitos impone determinadas obligaciones a los empleados, que habrán de seguirse junto con las establecidas en el Código de Conducta Empresarial y que a continuación se describen:

- **OBLIGACIÓN DE INFORMAR:** Los empleados deberán informar al Comité de Cumplimiento de cualquier infracción, presunta o real de leyes o regulaciones aplicables. Una vez que el empleado ha informado, tiene además la obligación de actualizar la información si llegan a su poder hechos nuevos que permitan su ampliación. Bajo ninguna circunstancia el hecho de dar este tipo de información, o de informar sobre alguna posible deshonestidad o comportamiento contrario a las normas, servirá de base para adoptar ninguna medida de represalia contra el empleado que informe.
- **OBLIGACIÓN DE CERTIFICACIÓN:** Se exigirá a todos los empleados de Ensa que firmen una certificación (redactada por el Comité de Cumplimiento) de que entienden el Plan de Prevención, y de que reconocen su compromiso de cumplirlo.

Dicha certificación formará parte del expediente personal de cada empleado.

Todo el personal Directivo de Ensa debe mostrar un compromiso con sus valores mediante sus acciones. Deben fomentar un entorno en el que el cumplimiento y el comportamiento ético, sean la norma.

Todos los empleados de Ensa deben cumplir los valores y principios establecidos en sus Planes. Nadie debe pedir a ningún empleado de Ensa que infrinja la ley ni que actúe contra sus valores, políticas y procedimientos.

El Código de Conducta y el Plan de Prevención de Delitos de las sociedades Ensa & Enwesa establecen el “**Canal de Denuncias**” como una herramienta de comunicación fundamental para notificar de manera confidencial cualquier incumplimiento, irregularidad, ilícito o consultar sobre los principios y acuerdos establecidos en la normativa del Sistema de Buen Gobierno de las sociedades.

A lo largo del 2019 se ha habilitado la siguiente dirección de correo electrónico para estas notificaciones: canaldenunciappd@ensa.es

Con la aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área de Compliance se habilita un Título específico que recoge el funcionamiento de este canal de comunicación que pasará a denominarse “*Canal Ético en Ensa*”. El Título VIII denominado Canal Ético establece cual es el ámbito de aplicación, la competencia, el objeto, así como a quienes corresponde la gestión de dicho canal. Asimismo, viene a establecer un procedimiento de admisión a trámite de las notificaciones que a través de él se hayan realizado y un procedimiento de tramitación del expediente que recoge la forma en la que debe de instruirse la investigación de las irregularidades notificadas hasta su conclusión con la resolución del expediente. Recoge un formulario sencillo de denuncia y modifica el e-mail que se aplicará en Ensa en el 2020, pasando a ser: canalético@ensa.es

- C. Código de Conducta para terceros:** en el año 2019 en el Grupo Ensa hemos aprobado un Código de Conducta para establecer los principios y forma de proceder en sus relaciones contractuales con terceras partes. Es un Código específico donde se definen los más altos estándares éticos que deben de cumplir todos aquellos terceros significativos que son objeto de una relación contractual, comercial o de algún tipo de servicio con la empresa. Ensa pretende que se trasladen estos principios y valores a todos aquellos colaboradores

con los que trabajen. La lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales están incluidos en este código.

Asimismo, al aprobarlo, Ensa se reserva el derecho de abstenerse de trabajar con aquellos terceros que no cumplan con lo establecido en él y podrá extinguir la relación contractual con los terceros que lo incumplan.

D. Creación del Área Compliance y de su Reglamento de Funcionamiento: el crear una cultura corporativa del “respeto a la ley y a las normas” es lo que se pretende con la creación de un Área de Compliance cuya finalidad es que esta cultura ética de cumplimiento de las normas forme parte de los procesos de adopción de decisiones. En este sentido, una adecuada cultura de Compliance no es sino el reflejo de una cultura corporativa en la que todos cumplen las leyes y normas internas de la organización, por convicción de que es lo correcto para el desarrollo de la actividad de la organización y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. La creación del Área Compliance supone dotarla de un reglamento que regule su funcionamiento, y en este sentido se configura como un área autónoma, independiente e integrada en la Dirección de la Asesoría Jurídica. Será la responsable de velar de forma proactiva por el funcionamiento eficaz del Sistema de Buen Gobierno del Grupo empresarial. Al mismo tiempo, el Área de Compliance se dota de un Reglamento de Organización y Funcionamiento que establece su forma de aprobación y modificación, naturaleza, objeto y funciones del área, así como responsabilidades. Establece su propia estructura, compuesta por el Máximo Responsable del Área Compliance y Responsable de Área o Compliance Officer como órganos unipersonales y el Comité de Seguimiento y Comité de Cumplimiento como órganos colegiados y recogidos también en el Plan de Prevención de Delitos, con lo que refuerzan su implementación regulándose de esta forma también en el área organizativa de la empresa. Establece este Reglamento que para su correcto funcionamiento debe de dotarse al Área de recursos materiales y humanos, así como presupuesto y un plan plurianual de actividades.

E. Regulación del Canal ético en un Título específico del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área Compliance: el Canal ético es una herramienta de comunicación fundamental que se regula en un Título de este Reglamento y que está previsto en el Código de Conducta y en el Plan de Prevención de Delitos y que permite a cualquier persona de Ensa a través de la intranet notificar de manera confidencial cualquier incumplimiento, irregularidad, ilícito o consultar sobre los principios y acuerdos establecidos tanto en nuestras normas como en las leyes.

F. Portal Web de Transparencia: El Grupo Ensa pertenece al Grupo SEPI, un holding empresarial que abarca numerosas empresas públicas de forma directa y mayoritaria. De acuerdo con lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, con el objetivo de ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos se ha creado un “Portal web de la Transparencia”. Se trata de una plataforma por la que se podrá acceder a la información de todas las entidades que formen parte de la Administración General del Estado. También contendrá la información que los ciudadanos soliciten con mayor frecuencia en ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

Concretamente se publica información en este portal relativa a:

- Información organizativa:
 - Funciones que se desarrollan en los organismos.
 - Normativa de aplicación.
 - Estructura: organigrama con identificación de los responsables de las unidades, su perfil y trayectoria profesional.
- Información de contenido económico:
 - Contratos.
 - Convenios y encomiendas de gestión.
 - Subvenciones y ayudas públicas.
 - Cuentas anuales. Informes de auditoría de cuentas y de fiscalización.
 - Resoluciones de la Oficina de Conflicto de Intereses que afectan a empleados públicos y altos cargos.

G. Asimismo, el sector de actividad al que se dedica Ensa se encuentra regulado por el **Consejo de Seguridad Nuclear (CSN)**, organismo competente en España en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. La misión del CSN es proteger a los trabajadores/as, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, consiguiendo que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por los titulares de forma segura, y

estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen.

La regulación de la seguridad nuclear determina el emplazamiento, diseño, construcción, operación y desmantelamiento de todas las instalaciones nucleares. La regulación de la seguridad nuclear está orientada, asimismo, a la prevención de incidentes y a la mitigación de sus consecuencias en caso de que se produzcan.

Para alcanzar y mantener un adecuado nivel de seguridad nuclear, el CSN exige además a los titulares de las instalaciones la disponibilidad de personal debidamente cualificado, un enfoque adecuado en materia de seguridad física y el establecimiento de una cultura de seguridad efectiva. Del mismo modo, financia la investigación en temas operativos y de seguridad.

H. Plan de Formación Compliance: durante el año 2019 dieron comienzo los Cursos de Formación en materia Compliance que abarcaron a toda la plantilla con el objetivo general de “Promover una cultura de cumplimiento en toda la organización “: - Título del curso: Curso Formación Compliance Ensa - Objetivos globales y específicos: Objetivos globales: Concienciar a todos los empleados de la compañía de que el cumplimiento normativo es tarea de todos, que todos deben colaborar en disminuir y mitigar los riesgos de la compañía. Objetivos específicos: Sensibilizar al personal de la empresa sobre la existencia de los riesgos que pueden afectar a ellos y a la compañía, los procedimientos que tiene a su alcance para el cumplimiento normativo, políticas o directrices y controles de cumplimiento normativo mediante campañas de concienciación. - Destinatarios: Toda la plantilla y la alta dirección de Ensa.

Durante el año 2019 no se ha registrado ninguna denuncia o proceso abierto en materia de corrupción.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante el año 2019, hemos continuado con los programas de becas a estudiantes universitarios, a estudiantes de postgrados, a estudiantes de ciclos formativos de grado medio y superior y a estudiantes de formación profesional para la cualificación y obtención del certificado de profesionalidad. En este sentido cabe destacar los siguientes acuerdos de colaboración:

- Acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria para que alumnos/as de diversas titulaciones puedan realizar prácticas en Ensa. Durante el 2019 han realizado prácticas 32 becarios/as en las distintas áreas de la empresa.
- Acuerdos con centros de formación profesional de la zona para que estudiantes de distintas disciplinas (programación de la producción en la fabricación mecánica, sistemas electrotécnicos y automatizados, robótica industrial, laboratorio de análisis y control de calidad) puedan realizar el período de prácticas necesario para la obtención de la titulación. En el año 2019 se ha acogido a 5 estudiantes procedentes de estos centros.
- Convenio de colaboración educativa con la Universidad Europea del Atlántico (UNEATLÁNTICO) para el desarrollo de programas de prácticas académicas externas de estudiantes universitarios. En el año 2019 se ha acogido a una alumna procedente de este centro.
- Convenio de colaboración con la Escuela Politécnica de Ingenieros de Lyon (Francia) para la realización de prácticas de formación para estudiantes de ingeniería mecánica especialidad en sistemas industriales y robótica. En el año 2019 se ha acogido a un estudiante procedente de esta universidad.
- Convenio de colaboración entre la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria y Ensa para promover e impulsar la formación profesional del sistema educativo con proyectos de formación profesional DUAL en Cantabria. En concreto, en el año 2019 se ha acogido a una estudiante procedente del IES Nuestra Señora de los Remedios (Guarnizo).
- Convenio de colaboración con el centro Talleres Daniel Álvaro, S.L. para la realización de prácticas profesionales no laborales para la obtención del Certificado de Profesionalidad: "Soldadura con electrodo revestido y TIG" en colaboración con el Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria. En el año 2019 se ha acogido a 4 alumnos procedentes de este centro.

- Convenio de colaboración el centro Aula Dédalo, Latitud 43 S.L.U. para la realización de prácticas profesionales no laborales con el fin de obtener el Certificado de Profesionalidad: “Gestión Administrativa y Financiera del Comercio Internacional” en colaboración con el Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria. En el año 2019 se ha acogido a 2 alumnos procedentes de este centro
- Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Santander para la realización de prácticas profesionales no laborales para la obtención del certificado de “Operario de Mecanizado y Manejo de Maquinaria” impartido por la Fundación Laboral del Metal a través del proyecto ONDASANTANDER y ECO (Escuela de Contenido Audiovisual) en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal. Se ha acogido a un alumno procedente de este centro.
- Convenio de colaboración con el Instituto de Educación Secundaria Valle de Camargo para promover actitudes de emprendimiento y facilitar la empleabilidad entre chicos/as que cursan estudios de Educación Secundaria (Proyecto STARTInnova). La contribución de Ensa ha consistido en participar de forma activa en proyectos de promoción educativa para que jóvenes estudiantes tengan un conocimiento de la realidad de la empresa y asimilen el espíritu de emprendimiento e innovación.
- Colaboración con la Universidad de Cantabria en el concurso denominado “Cantabria el Concurso de Cristalización en la Escuela”. La participación de Ensa ha consistido en apoyar esta iniciativa de la Ciencia en la que participaron cerca de 500 alumnos provenientes de 20 centros procedentes de toda la región.
- Como en años anteriores, Ensa ha continuado llevando a cabo “Programas Sociales y Proyectos Solidarios” de marcado carácter social.
- Colectas periódicas de sangre que se llevan a cabo en las instalaciones de fábrica en colaboración con la Hermandad de Donantes de Sangre de Cantabria (en el año 2019 se han llevado a cabo tres colectas en las que han participado 119 donantes: 19 mujeres y 100 hombres).
- Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, etc.).
- Tras la adhesión al programa “Solidaridad en la empresa” promovido por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), se ha tratado de sensibilizar a la plantilla acerca de la importancia de la prevención del cáncer. Para ello, se han difundido durante el año 2019 campañas de

sensibilización con mensajes de concienciación y prevención del cáncer.

- Campaña para la recogida y posterior reciclado de tapones de plástico cuyo importe económico se destina a una causa social (aportación año 2019: 155 kg. siendo la aportación acumulada desde el año 2013 de 1.200 kg.).
- En relación con la sistemática para la donación de material desechado por la empresa para que pueda ser reutilizado por centros con fines sociales, en el año 2019 se han donado varias cajas de papel de tamaño americano y unas bobinas de embalaje de hilo de soldadura que no se utilizaban para que los niños/as de un colegio de educación infantil y primaria de Polanco puedan realizar trabajos de manualidades.
- Colaboración con la asociación de ayuda a los discapacitados "AMICA", en el proyecto que esta asociación ha puesto en marcha consistente en la creación de una "Librería Solidaria" cuyo objetivo es el de recaudar fondos por la venta de los libros, CDs, DVDs, música, películas o videojuegos donados por los ciudadanos y ciudadanas para destinarlos al programa que la asociación tiene puesto en marcha de atención a la infancia denominado "Con Mimo". En este programa atienden a niños y niñas con dificultades de lenguaje, movilidad o relaciones sociales con y sin discapacidad.
- Asimismo, se ha continuado sensibilizando a la plantilla acerca de temas de actualidad social, publicando en las pantallas de fábrica campañas al respecto: difusión de la campaña: "*Un buen gesto por Navidad*" consistente en concienciar a los trabajadores y las trabajadoras acerca de la donación de juguetes y/o ropa a través del centro de recogida "*Princesa Letizia*" como una manera de ayudar a las personas más desfavorecidas de la región; concierto solidario en beneficio de la asociación "*Volando Cometas*" de ayuda a la infancia en Nepal y "Concierto de Bienvenida a la Navidad de 2019" organizado por la asociación El Puntal EnclavedeSol cuya finalidad es la recaudación de fondos para la cocina económica de Santander; Colaboración con la asociación de ayuda a los discapacitados "AMICA" en la difusión de la campaña consistente en la distribución de cestas de productos solidarios y ecológicos producidos por su campus de inserción "*Diversia*" así como las recogidas de alimentos organizadas por el Banco de Alimentos de Cantabria.

INDICADORES CLAVE Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

El correcto desarrollo de los diferentes planes vigentes en la compañía se comprueba por medio de indicadores, que se discuten en los comités de seguimiento establecidos. De estas reuniones surgen mejoras en los diferentes códigos y normas de la empresa, revisados periódicamente para asegurar que están alineados con los valores de la empresa y con la legislación existente.

A continuación, se muestra un resumen de los principales indicadores clave de los resultados del año 2019 del Grupo de sociedades Ensa & Enwesa:

Principales indicadores clave de los resultados no financieros (2019)

Actuaciones	Resultados Grupo ENSA 2019
Contaminación atmosférica: Mantenimiento de las instalaciones de combustión y chorreado y sus sistemas de control de la contaminación para garantizar rendimientos óptimos y minimización de contaminación emitida.	100% de cumplimiento de los valores límite de parámetros de emisión de contaminantes a la atmósfera.
Economía circular y prevención y gestión de residuos: Implantado sistema de medidas para mejorar la separación en origen y fomentar el reciclado y valorización y la reutilización. Campañas de entrega de residuos de madera a trabajadores para aprovechamiento.	652 Ton de residuos no peligrosos reciclados o valorizados 5 Ton de residuos peligrosos reciclados o recuperados. 24 trabajadores participantes en campaña de entrega de madera.
Uso sostenible de los recursos: Estudio de sustitución de sustancias por otras de menor peligrosidad e impacto.	2 sustancias en estudio.
Cambio Climático: Registro de la huella de carbono de Ensa ante el Ministerio de Transición Ecológica. Cambio de luminarias por bajo consumo. Compra de energía eléctrica procedente de fuentes renovables. Implantación de punto de recarga de vehículos eléctricos.	1.143,30 Ton CO2 eq en 2019 2.851,8 Ton CO2 eq en 2018 (dato verificado por AENOR)
Protección de la biodiversidad: Implantación de medida de jardinería ecológica e integración en el ecosistema donde se ubican las instalaciones. Recuperación de suelo no productivo como zonas naturales.	Proyecto de colaboración con Fundación Naturaleza y Hombre para recuperación de espacios y mejora de la conectividad ecológica con la bahía.
Protección del medio ambiente mediante propuestas innovadoras.	Auditoría de seguimiento de la certificación ISO 14001.
Alineación con las políticas y compromisos RC a nivel internacional.	Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Respecto de los derechos humanos.	No se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.
Lucha contra la corrupción y el soborno.	No se ha registrado ninguna denuncia ni hay proceso abierto en materia de corrupción. En materia de Competencia, sobre la filial Enwesa, la CNMC ha dictado Resolución Expte. S/DC/0612/17 Montaje y Mantenimiento Industrial.

Actuaciones	Resultados Grupo ENSA 2019
Convenios en el ámbito universitario (Investigación).	3 Convenios de colaboración con la Universidad de Cantabria (UC). Los convenios con la UC te mando estos 3 para que completes los indicadores, de los cuáles se han cerrado en 2019 los respectivos: FACON con el grupo de fotónica de la UC y GITECO para proyecto SOLECON. El Convenio con Ing. Software y Tiempo Real (ISTR) sigue vigente.
Patrocinios y mecenazgos relacionadas con la diversidad, accesibilidad, medio ambiente, cultura, etc.	6 acciones de patrocinio (Importe total: 8.950€)
Convenios y acuerdos colaborativos con entidades e instituciones relevantes del ámbito empresarial.	17 Convenios de colaboración (Importe total: 52.527€)
Compromiso por la igualdad y la diversidad, mediante iniciativas de inclusión social en la oferta de servicios.	278.100,85€ contrataciones con servicios especiales de empleo.
Beneficios a los empleados (formación y talento, empleo joven).	56.961 horas de formación: 29.006 h. personal propio + 27.955 h. personal externo (horas de formación a becarios y estudiantes de ciclos formativos).
Programas y becas de prácticas.	Nº becarios: 73 (50 hombres + 23 mujeres); de los cuales 38 son universitarios y 35 estudiantes de ciclos formativos y certificados de profesionalidad.
Programas que promuevan hábitos de vida saludable.	Colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer (AECC) en la difusión entre los empleados de mensajes de prevención.
Análisis de percepción.	Portal de Responsabilidad Corporativa en la web.
Impulso del valor de la transparencia, a nivel externo e interno.	Difusión de la estrategia y Plan de RC en medios de comunicación.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

A continuación, se enmarcan las actuaciones realizadas con los 17 objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030.



Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Sensibilizamos a la plantilla acerca de temas sociales cuyo fin, entre otros, es el de contribuir a reducir la pobreza y las desigualdades. En este sentido, publicamos en las pantallas distribuidas en las instalaciones de fábrica mensajes al respecto. A título ilustrativo, se indican a continuación las últimas campañas difundidas: Campaña "Un buen gesto por Navidad" consistente en incentivar entre los trabajadores y las trabajadoras la donación de juguetes y/o ropa a través del centro de recogida "Princesa Letizia" como una manera de ayudar a las personas más desfavorecidas de nuestra región.

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Ponemos a disposición de nuestros trabajadores/as la comida en horario de jornada partida a través de una empresa concesionaria. En las licitaciones públicas para la adjudicación de este servicio, Ensa incluye como criterios para la valoración de las ofertas:

- Medidas para la reducción al mínimo del desperdicio de alimentos.
- Compra a granel o en envases con contenido elevado en materiales reciclados.
- Uso de productos de papel ecológicos.
- Reducción al mínimo de uso de productos químicos peligrosos y uso de productos de limpieza ecológicos.
- Acreditación de la existencia de prácticas sostenibles en su cadena de suministros.

Valorándose, además, las medidas llevadas a cabo por la empresa adjudicataria del servicio encaminadas a la lucha contra el cambio climático y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero:

- Haber calculado la Huella de Carbono el período previo al contrato y durante la duración del mismo, acreditable mediante presentación del informe de gases de efecto invernadero o calculadora del Ministerio de Transición Ecológica.
- Estar inscrito durante la ejecución del contrato, en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio de Transición Ecológica.

Asimismo, se valorarán las actividades que la empresa concesionaria lleve a cabo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Agenda 2030. Solicitando Ensa a la empresa una memoria descriptiva que contenga dichas actuaciones.

La actual empresa adjudicataria del servicio ha diseñado un procedimiento para conseguir en el año 2025 el objetivo de CERO DESPERDICIO ALIMENTARIO (Zero Foodwaste) promoviendo el abastecimiento sostenible de los ingredientes, reduciendo así el despilfarro alimentario. En cada etapa de la cadena de valor reducirá el desperdicio, reutilizando los alimentos no consumidos y reciclando los sobrantes. Procurando, además, que los residuos inevitables se dediquen a fertilizar las tierras de las explotaciones agrícolas próximas. En el año 2017/2018 ha donado 26,57

toneladas de alimentos equivale a aportar 356 raciones de comida por cada día del año.

Asimismo, contribuimos al cumplimiento del Objetivo 2 de Desarrollo Sostenible a través de la difusión en las pantallas internas y los tableros informativos de campañas solidarias organizadas por diferentes organismos enfocadas a la recogida de alimentos (Gran Recogida de alimentos organizada por el Banco de Alimentos de Cantabria) para ser entregados entre aquellas personas más desfavorecidas de nuestra región.

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Concedemos la máxima importancia a la protección de la integridad física y la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo en el lugar de trabajo. A este respecto:

- Mantenemos una firme responsabilidad con la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización, concienciando a todos los trabajadores de la necesidad de colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.
- Mantenemos un claro compromiso de poner en conocimiento de clientes, proveedores, suministradores y otros agentes con los que mantenga una relación profesional o de negocio las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollamos planes de mejora continua en materia de Seguridad y Salud Laboral. Cabe destacar el incremento de acciones encaminadas a la sensibilización de los trabajadores/as y de los responsables y mandos del taller, mediante la implantación de la herramienta de buenas prácticas HuP, que incide en el comportamiento humano, y en la difusión de comunicados y campañas de sensibilización a través de pantallas distribuidas por todas las instalaciones.

La actividad preventiva en la empresa se organiza a través de unos recursos propios y otros concertados con un servicio de prevención ajeno a la empresa. La Representación de los Trabajadores/as en PRL se lleva a cabo a través de los Delegados de Prevención. Actualmente disponemos de tres delegados. El Comité de Seguridad y Salud de Ensa está formado por 6 miembros, pudiéndose incorporar a las reuniones otros miembros en calidad de invitados.

En nuestras instalaciones contamos con un servicio médico propio para la atención sanitaria del personal que presta servicios en la empresa, el cual posee los medios humanos, materiales, organizativos y procedimentales necesarios para la cobertura de un servicio asistencial óptimo. El servicio lo presta un facultativo que hace la cobertura médico-sanitaria a todo el personal además cuenta con un servicio de apoyo técnico sanitario (ATS). El objetivo de la prestación de este servicio es el de promover el bienestar del personal llevando a cabo una vigilancia de la salud individual y colectiva consistente en:

- Evaluar inicial y periódicamente la salud de los trabajadores a través de la realización de los exámenes de salud o reconocimientos médicos en los que se realizan diversas pruebas médicas (exploración visual, control de la agudeza visual, electrocardiograma, audiometría, análisis de sangre y orina, radiografías, espirometría, etc.).
- Evaluación de la salud de trabajadores tras una baja prolongada.
- Relación de aptitud individual para el desempeño del puesto de trabajo.
- Valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia y a trabajadores especialmente sensibles.
- Valoración del estado de salud de los trabajadores, alertar sobre posibles situaciones de riesgo y evaluar la eficacia del plan de prevención.

Nos encontramos adheridos al programa “*Solidaridad en la empresa*” promovido por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC). Nuestra contribución se materializa en colaborar en la difusión de campañas y mensajes de sensibilización en materia de cuidado de la salud con el fin de promover una vida sana que favorezca el bienestar de todos/as los/as trabajadores/as y el fomento de la prevención del cáncer.

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Desarrollamos actuaciones encaminadas a que las personas que trabajan en la empresa mejoren su desempeño o adquieran nuevas habilidades y competencias que les capaciten para poder asumir un puesto de distinta

responsabilidad. En este sentido la empresa diseña anualmente un Plan de Formación teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y en base a las propuestas y prioridades recibidas de las distintas áreas organizativas. A este respecto, el Plan de Formación focaliza su actuación en los siguientes aspectos:

- Interiorizar la cultura de seguridad nuclear y la implantación de herramientas de buenas prácticas (HuP y CSN) con el objetivo de actuar sobre los comportamientos individuales como vía para reducir la posibilidad de errores y, en consecuencia, mejorar la competitividad de la compañía.
- Adopción de hábitos de trabajo seguros con el fin de evitar accidentes y reducir las horas perdidas (PRL).
- Mejora de la capacitación profesional para mantener el gap tecnológico respecto de nuestros competidores.
- Promover la digitalización en los distintos niveles de la organización.
- Formación orientada a la transmisión del conocimiento interno y cultura del grupo (viernes formativos).

Asimismo, y con el fin de promover oportunidades de aprendizaje en su entorno de influencia, llevamos a cabo acuerdos y colaboraciones con diferentes entidades: universidades, asociaciones, empresas, organizaciones, etc. dirigidos a estudiantes universitarios, a estudiantes de postgrados, a estudiantes de ciclos formativos de grado medio y superior y a estudiantes de formación profesional para la cualificación y obtención del certificado de profesionalidad. En este sentido destacar que durante el año 2019 hemos suscrito acuerdos de colaboración con las siguientes entidades: Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria; Universidad Europea del Atlántico (UNEATLÁNTICO); Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria para promover la formación profesional DUAL en Cantabria; Escuela Politécnica de Ingenieros de Lyon de Francia; Centros de formación profesional de Cantabria para estudiantes de distintas disciplinas; Centro Talleres Daniel Álvaro, S.L.; Centro de formación Aula Dédalo, Latitud 43 S.L.U. ; Ayuntamiento de Santander para la obtención del certificado de profesionalidad y PYMETAL Cantabria.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La información acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa respecto a este objetivo se encuentra detallada en el Principio n° 6 “*Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación*” incluido en el área denominada “Normas Laborales” del apartado “*Descripción de medidas prácticas*” del presente informe.

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

El agua es un bien escaso que debemos preservar. Aplicamos medidas para optimizar los consumos de agua y sensibilizamos a nuestros trabajadores una sobre el uso racional y responsable de este recurso.

Disponemos de sistemas de reducción del caudal de agua en los puntos de uso y evitamos el desperdicio de agua en actividades como el riego o la limpieza.

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

Nuestra actividad dentro de la industria de la energía nuclear contribuye a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar una energía barata, libre de carbono y que se encuentra disponible de forma constante. Contribuimos además a reducir la huella de carbono durante el ciclo de vida de la energía, introduciendo medidas para la transición hacia una economía descarbonizada. La información acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa respecto a este objetivo se encuentra detallada en los principios n°7 “*Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente*”; n° 8 “*Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente*” y n°9 “*Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente*”.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Trabajar con un gran sentido de la integridad es fundamental para mantener la confianza y credibilidad de nuestro accionista, de nuestros clientes, proveedores y demás partes relacionadas. Desde la constitución de la Compañía, la integridad, la honestidad y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las actividades del Grupo. *Pensamos que cómo hacemos las cosas es tan importante como lo qué hacemos.* Este compromiso exige la integridad y la entrega que se evidencia en la pasión por nuestro trabajo.

Somos un fabricante multisistema con un elevado nivel tecnológico en nuestros procesos. Nuestra máxima es hacer nuestro trabajo bien, a la primera en plazo y a precios competitivos. La Excelencia Operativa es nuestro objetivo. Nos sentimos orgullosos de nuestra cultura permanente por el aprendizaje, la innovación y el trabajo en equipo en beneficio de nuestros clientes y entorno.

Aportar valor real a nuestros clientes y competir con grandes empresas internacionales nos exige implementar las mejores prácticas en nuestros procesos de gestión y de fabricación. Nos responsabilizamos personalmente de nuestro trabajo buscando la excelencia desde una doble vertiente, a) desde la experiencia, aprendiendo de nuestros errores y estudiando las causas que los producen, y b) desde la prevención, mediante la aplicación de las lecciones aprendidas, así como de la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos que las actividades de un nuevo proyecto conllevan, especialmente en aquellos que incorporan actividades o trabajos no antes desarrollados. Y tal y como nuestros clientes esperan, cuidamos de nuestras instalaciones, de los servicios y de los equipos en fabricación con la máxima limpieza y control que exige el mercado nuclear.

La reputación de Ensa es uno de nuestros activos más importantes. Desde el trabajo especializado realizado en el taller y centrales, hasta la gerencia, nuestro trabajo diario repercute en la percepción pública y en la reputación de Ensa.

La satisfacción de nuestros clientes, nuestro alto nivel en tecnología, la calidad, los estándares de salud y seguridad, nuestro desarrollo económico y nuestro comportamiento sostenible, son el resultado directo de nuestras propias acciones y la manera en que las llevamos a cabo.

Ensa tiene asumidos los siguientes compromisos con sus stakeholders:

- **Accionistas:** el objetivo siempre es ofrecer una creación sostenida de valor, garantizando la transparencia en la gestión y el buen gobierno corporativo.

- **Cientes:** el compromiso que prima es satisfacer adecuadamente sus expectativas con un esfuerzo de anticipación y conocimiento de sus necesidades.
- **Proveedores:** la máxima se basa en establecer relaciones inspiradas en el respeto mutuo, la confianza y la calidad de los productos y servicios.
- **Equipo Humano:** destacar la obtención del compromiso e implicación, ofreciendo empleo y solidez. Integrar, motivar, fidelizar y reconocer sus méritos. Establecer planes de mejora, maximizar su potencial y realización profesional.
- **Sociedad:** implicación y contribución al desarrollo sostenible de la sociedad, el cuidado del entorno social, la seguridad, el medioambiente y el respeto de los derechos humanos.

Con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores centramos nuestros esfuerzos en crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. En este sentido, la empresa:

- Promueve un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Facilita información y formación a los trabajadores sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Procura la integración del personal de nuevo ingreso mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Tiene procedimentado que, en caso de detectar conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa deberá dirigirse inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
- Ha puesto a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de expresar su opinión a través de un “Canal de recepción de sugerencias y quejas” que facilita una comunicación fluida, informal

e incluso anónima a través de la cual todos los trabajadores pueden manifestar su opción o denunciar cualquier posible vulneración de sus derechos.

- Mantiene una firme responsabilidad con la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización, concienciando a todos los trabajadores de la necesidad de colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.
- Mantiene un claro compromiso de poner en conocimiento de clientes, proveedores, suministradores y otros agentes con los que mantenga una relación profesional o de negocio las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Desarrolla planes de mejora continua en materia de Seguridad y Salud Laboral. Cabe destacar el incremento de acciones encaminadas a la sensibilización de los trabajadores/as y de los responsables y mandos del taller, mediante la implantación de la herramienta de buenas prácticas HuP, que incide en el comportamiento humano, y en la difusión de comunicados y campañas de sensibilización a través de pantallas distribuidas por todas las instalaciones.

En Ensa contamos con las siguientes herramientas con el fin de salvaguardar la dignidad de las personas y el trabajo decente:

- El Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse, el cual fue firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010.

Este protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa. A tal efecto, en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

- Comisión paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo: cuya misión es velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- Comisión Paritaria de Igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral: entre sus funciones figura la de velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa. Pretende que los trabajadores de Ensa puedan participar en el ámbito familiar, sin menoscabar los derechos y permisos legalmente reconocidos, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad.

Con respecto a la promoción de un crecimiento sostenible y de un empleo pleno hay que indicar que en Ensa en ese sentido colaboramos en proyectos de inserción laboral (personal con discapacidad o perteneciente a colectivos en riesgos de exclusión social) con el fin de facilitar su incorporación al empleo. Concretamente, celebramos contratos mercantiles con Centros Especiales de Empleo para la prestación de servicios accesorios a la actividad de la empresa. Algunos de estos servicios son: servicio de vending y suministro de botellones de agua; servicio de lavandería; servicio de retirada y gestión de residuos; mantenimiento de los jardines y el suministro de ropa de trabajo.

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Abrazamos el concepto de **Industria 4.0** o **Smart Manufacturing** y establecemos planes de innovación y desarrollo tanto en el diseño nuestros productos como en los procesos e infraestructuras.

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Colaboramos en programas sociales y proyectos solidarios con el fin de contribuir a reducir cualquier tipo de desigualdad y llevamos acciones como:

- Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, etc.).
- Colectas periódicas de sangre que se llevan a cabo en las instalaciones de fábrica en colaboración con la Hermandad de Donantes de Sangre de Cantabria (en el año 2019 se han llevado a cabo tres colectas en las que han participado 119 donantes: 19 mujeres y 100 hombres).
- Campaña para la recogida y posterior reciclado de tapones de plástico cuyo importe económico se destina a una causa social (aportación año 2019: 155 kg. siendo la aportación acumulada desde el año 2013 de 1.200 kg.).
- En relación con la sistemática para la donación de material desechado por la empresa para que pueda ser reutilizado por centros con fines sociales, en el año 2019 se han donado varias cajas de papel de tamaño americano y unas bobinas de embalaje de hilo de soldadura que no se utilizaban para que los niños/as de un colegio de educación infantil y primaria de Polanco puedan realizar trabajos de manualidades.
- Colaboración con la asociación de ayuda a los discapacitados "AMICA", en el proyecto que esta asociación ha puesto en marcha consistente en la creación de una "Librería Solidaria" cuyo objetivo es el de recaudar fondos por la venta de los libros, CDs, DVDs, música,

películas o videojuegos donados por los ciudadanos y ciudadanas para destinarlos al programa que la asociación tiene puesto en marcha de atención a la infancia denominado “Con Mimo”. En este programa atienden a niños y niñas con dificultades de lenguaje, movilidad o relaciones sociales con y sin discapacidad.

- Asimismo, se ha continuado sensibilizando a la plantilla acerca de temas de actualidad social, publicando en las pantallas de fábrica campañas al respecto: difusión de la campaña: *"Un buen gesto por Navidad"* consistente en concienciar a los trabajadores y las trabajadoras acerca de la donación de juguetes y/o ropa a través del centro de recogida “Princesa Letizia” como una manera de ayudar a las personas más desfavorecidas de la región; concierto solidario en beneficio de la asociación “*Volando Cometas*” de ayuda a la infancia en Nepal y “Concierto de Bienvenida a la Navidad de 2019” organizado por la asociación El Puntal EnclavedeSol cuya finalidad es la recaudación de fondos para la cocina económica de Santander; Colaboración con la asociación de ayuda a los discapacitados “AMICA” en la difusión de la campaña consistente en la distribución de cestas de productos solidarios y ecológicos producidos por su campus de inserción “Diversia” así como las recogidas de alimentos organizadas por el Banco de Alimentos de Cantabria.

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Nuestra ubicación próxima a núcleos de población hace que seamos muy conscientes de la importancia de realizar una actividad responsable, que garantice el empleo sin comprometer la calidad de nuestro entorno. Contribuimos a la mejora de la calidad del aire, aplicando medidas de depuración y control de las emisiones a la atmósfera. Tratamos y controlamos los vertidos de agua al mar, para garantizar la calidad del agua en las zonas de baño y ocio próximas a nuestras instalaciones.

Mantenemos los espacios verdes de nuestras instalaciones con criterios de jardinería ecológica para evitar el impacto visual y promover la biodiversidad.

Participamos en programas sociales para facilitar la integración.

La información acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa respecto a este objetivo se encuentra detallada en los principios nº7 “*Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente*”; nº 8 “*Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente*” y nº9 “*Las empresas*

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

Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Los componentes fabricados en el grupo son metálicos y se construyen a partir de productos metálicos semielaborados, tales como virolas, planchas, tubos, etc., que son mecanizados y soldados.

Se emplean productos químicos en los procesos auxiliares a la fabricación tales como detergentes y desengrasantes, líquidos penetrantes para la realización de ensayos no destructivos o ácidos para el pulido electrolítico de superficies metálicas. Los procesos de mecanizado requieren de fluidos de corte como taladrina o aceite de corte, y para los procesos de soldadura se consumen diversas mezclas de gases y material de aporte.

Uno de los principales ámbitos de actuación dentro del Plan de Mejoras Ambientales es la sustitución de determinadas sustancias por otras de menor peligrosidad para las personas y el medio ambiente, se están estudiando alternas a diversas sustancias.

Introducimos criterios ecológicos en la compra de materiales y equipos. Exigimos certificaciones ecológicas que acrediten la eficiencia energética de los equipos, el origen sostenible de los recursos y la ausencia de productos peligrosos. Por ejemplo, consumimos papel con certificación FSC y Chlorine free.

Aplicamos los principios de la economía circular, reutilizando los materiales en la medida posible y valorizando los residuos generados para reintroducirlos en la cadena productiva y evitando así la extracción de recursos de la naturaleza.

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Mantenemos un objetivo de reducción de la huella de carbono debida a su actividad. Anualmente calculamos y verificamos la huella de carbono mediante organismo independiente y establece medidas para la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero y la descarbonización de nuestra actividad. Estas medidas se encaminan a la reducción del consumo de combustibles y transición hacia un modelo energético basado en la electricidad como fuente de energía, potenciando además el origen bajo en carbono de la misma.

En 2019 toda la energía eléctrica que se ha consumido en nuestras instalaciones provino de fuentes renovables o cogeneración de alta eficiencia, acreditado mediante certificados de garantía de origen, de forma que no se emitieron gases de efecto invernadero como consecuencia de la electricidad consumida.

Promovemos las formas de movilidad sostenible mediante la instalación de un punto de recarga para vehículos eléctricos a disposición de los trabajadores.

Fomentamos además el uso de energías renovables para producir la energía dentro de nuestras instalaciones. Contamos con una instalación solar térmica para el agua caliente sanitaria y estamos realizando un estudio para la implantación de energía solar fotovoltaica.

Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Nuestras instalaciones se ubican en el litoral de la Bahía de Santander, espacio dentro de la red de áreas importantes para la conservación de las aves (Important Bird Area) y próxima a las Marismas Blancas, reserva ornitológica municipal gestionada por la organización SEO Bird Life. También se encuentra próxima a zonas naturales de producción de moluscos.

Disponemos de una red separativa de aguas residuales y aguas pluviales que garantiza que las aguas con potencial carga contaminante no se viertan al mar a la vez que se devuelve al medio natural el agua limpia de lluvia.

Realizamos controles periódicos del agua pluvial que se vierte al mar para garantizar que no hay arrastre de contaminantes y disponemos de sistemas de contención para evitar que puedan verterse al mar sustancias peligrosas en caso de accidente, así como de un Sistema de Intervención Urgente para garantizar una respuesta rápida ante posibles situaciones de emergencia con resultado de afección al mar.

Objetivo 15: Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.

En 2014 realizamos un estudio del estado básico del entorno que se puede ver afectado potencialmente por nuestra actividad, y el 2015-2016 se realizó la evaluación de riesgos ambientales conforme a los requisitos de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental y su reglamento de desarrollo.

Gran parte de la superficie ocupada está destinada a jardín o zona verde lo cual ofrece la posibilidad de gestionar estas zonas de forma coherente con los ecosistemas propios del entorno, ayudando a conservar la biodiversidad.

Incluimos criterios de jardinería ecológica en las actividades de mantenimiento de los jardines y zonas verdes con la finalidad de contribuir al mantenimiento de los servicios de los ecosistemas del entorno en que se ubican las instalaciones.

La jardinería ecológica es aquella que deja que la naturaleza haga su trabajo, intentando reducir el consumo de recursos (agua, energía, etc.) y de productos potencialmente contaminantes (abonos químicos y pesticidas). Se utilizan prácticas como por ejemplo la priorización de la utilización de especies autóctonas, que están adaptadas a las condiciones locales y son más resistentes a las plagas y a las condiciones climatológicas, no requiriendo riego. Se aplican también medidas de erradicación de especies invasoras, como el plumero y la avispa asiática.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Uno de nuestros compromisos de conducta empresarial es el de cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que se opera, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la Justicia ante las posibles infracciones de la ley.

Nuestra actuación en este sentido se realiza siempre y en todo momento conforme a la legislación en vigor en cada país en el que operamos.

En Ensa se garantizan los principios de actuación empresarial y buenas prácticas por medio de los siguientes medios:

- Código de Conducta Empresarial (2013)
- Plan de Prevención de Delitos (2014)
- Código de Conducta para terceros (2019)
- Plan de Igualdad de Ensa (2008)
- Protocolo interno prevención del acoso de Ensa (2010)
- Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área Compliance (2019)
- Política de Protección de datos personales (2000)
- Implantación Buenas Prácticas- HuP: Ensa (2012)
- Estatuto de Auditoría (2013).
- Reglamento del Consejo de Administración de Ensa (2013)
- Incorporación a la Plataforma de Contratación del Sector Público (2014)
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (2014)
- Política General de Seguridad de la Información (2014)

- Plan Cero Accidentes (2015)
- Plan de Mejora Medioambiental
- Portal de Transparencia (2015)
- Plan de Gestión de Riesgos Corporativos (2017)
- Coordinación actividades Empresariales (2009)
- Apuesta permanente por el desarrollo y la innovación: Programas de I+D+i
- Certificaciones de Calidad: ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; ISO 27001; ISO 3834. Asimismo, Ensa cuenta con las autorizaciones y acreditaciones: ASMEN, NPT, NA, NS y N3.
- Gestión por Procesos -6S / Lean Manufacturing.
- Decálogos y Principios INPO.
- Manuales de Gestión, Procedimientos e Instrucciones.

En el año 2019 se creó el Área Compliance junto con el Reglamento de Funcionamiento: el crear una cultura corporativa del “respeto a la ley y a las normas” es lo que se pretende con la creación de un Área de Compliance cuya finalidad es que esta cultura ética de cumplimiento de las normas forme parte de los procesos de adopción de decisiones. En este sentido, una adecuada cultura de Compliance no es sino el reflejo de una cultura corporativa en la que todos cumplen las leyes y normas internas de la organización, por convicción de que es lo correcto para el desarrollo de la actividad de la organización y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. La creación del Área Compliance supone dotarla de un reglamento que regule su funcionamiento, y en este sentido se configura como un área autónoma, independiente e integrada en la Dirección de la Asesoría Jurídica. Será la responsable de velar de forma proactiva por el funcionamiento eficaz del Sistema de Buen Gobierno del Grupo empresarial. Al mismo tiempo, el Área de Compliance se dota de un Reglamento de Organización y Funcionamiento que establece su forma de aprobación y modificación, naturaleza, objeto y funciones del área, así como responsabilidades. Establece su propia estructura, compuesta por el Máximo Responsable del Área Compliance y Responsable de Área o Compliance Officer como órganos unipersonales y el Comité de Seguimiento y Comité de Cumplimiento como órganos colegiados y recogidos también en el Plan de Prevención de Delitos, con lo que refuerzan su implementación regulándose de esta forma también en el área organizativa de la empresa. Establece este Reglamento que para su correcto funcionamiento debe de dotarse al Área de recursos materiales y humanos, así como presupuesto y un plan plurianual de actividades.

La información detallada acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa respecto a este objetivo se encuentra detallada en el principio nº10 *“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”*.

Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

A parte de la Adhesión a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), Ensa no ha suscrito ninguna otra Alianza.