

INFORME PROGRESO PACTO MUNDIAL 2020

INDICE

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

Principio 1	<i>"Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia".</i>	9 - 11
Principio 2	<i>"Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".</i>	12 - 14
Principio 3	<i>"Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".</i>	15 - 17
Principio 4	<i>"Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".</i>	18 - 20
Principio 5	<i>"Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil".</i>	21 - 22
Principio 6	<i>"Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".</i>	23 - 26
Principio 7	<i>"Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente".</i>	27 - 28
Principio 8	<i>"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental".</i>	29 - 30
Principio 9	<i>"Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente".</i>	31 - 32
Principio 10	<i>"Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".</i>	33 - 37

- **RENOVACIÓN COMPROMISO**

Otro ejercicio más, desde Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E., queremos aportar nuestro granito de arena con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para lo cual presentamos a través de este documento, una relación de los avances y actividades llevados a cabo a lo largo del 2020.

Este ejercicio ha sido de gran dificultad para todos como consecuencia de la pandemia, sin embargo, nos ha servido para salir más reforzados y valorar aún más a nuestros profesionales y a nuestra sociedad en general.

Así, en el 2020 hemos renovado nuestro compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades, procediendo a la inscripción de nuestro Plan de Igualdad en el registro de convenios de la Comunidad Autónoma de Cantabria. También en este ejercicio, hemos aprobado el Código de Conducta de Terceros donde se han establecido los principios y forma de proceder en las relaciones con dicho grupo de interés y se han implementado nuevas herramientas informáticas que han hecho posible mantener nuestra actividad durante el confinamiento.

Desde Enwesa, nos gustaría que este informe sirviera para continuar contribuyendo a una sociedad más sostenible y como ayuda a los retos que, en materia de derechos humanos, igualdad de género y oportunidades, medio ambiente y transparencia, nos trae consigo la situación de pandemia que estamos viviendo.

Es por ello, que desde nuestra empresa nos comprometemos a seguir trabajando en favor del cumplimiento y la difusión de los 10 principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

D. Pedro Ortiz Castañera
Director General

- **INTRODUCCION A LA EMPRESA**

- **Datos generales**

DOMICILIO SOCIAL

Pol. Ind. Heras, nave 136. Heras. Cantabria



DELEGACIONES

Pol. Ind. La Yesera, nave 11. Parbayón. Cantabria

Pol. Ind. Heras, nave 248. Heras. Cantabria

Pol. Ind. Les Tapies, c/Gimbernat, 15. Hospitalet de L'Infant. Tarragona

Pol. Ind. San Valero nº 22-36, Ctra Castellón, km 4800. Zaragoza

L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf). Manosque. Francia

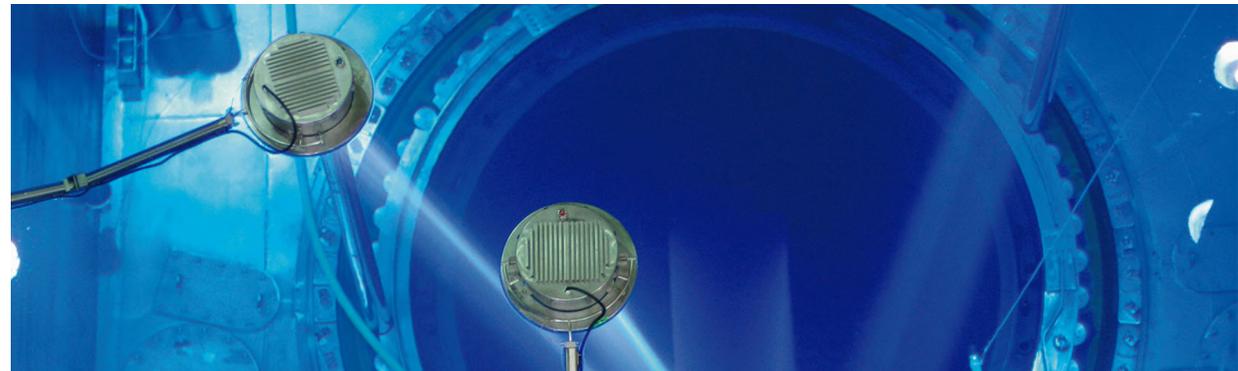
- INTRODUCCION A LA EMPRESA

www.enwesa.com

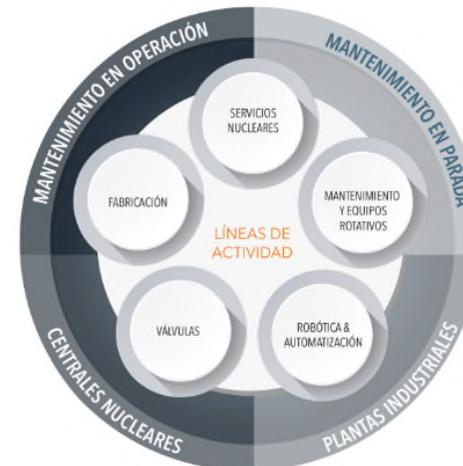
- Web



EMPRESA | TRANSPARENCIA | ACTIVIDAD | REFERENCIAS | RSC | COMUNICACIÓN | CONTACTO



Nuestros Servicios



- **INTRODUCCION A LA EMPRESA**

- **Redes Sociales**

- ENWESA cuenta con presencia en las principales Redes Sociales tales como Facebook, LinkedIn y Twitter.
 - Su objetivo es acercar, de manera cómoda y sencilla, las noticias de interés de la empresa y de los sectores en los que realiza sus actividades.



- **INTRODUCCION A LA EMPRESA**

- **Director General**



Pedro Ortiz Castañera

- **Fecha adhesión al pacto**



16 de Noviembre de 2009

- **Número empleados**



232

- **Ventas / Ingresos**



24.860 (miles de euros)

- **INTRODUCCION A LA EMPRESA**

- **Sector Siderometalúrgico**



- **Actividad**

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

Enwesa se organiza en cinco unidades de negocio: Servicios Nucleares, Mantenimiento y Equipos Rotativos, Robótica & Automatización, Válvulas y Fabricación.

- **Principio 1:**

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

En el contexto de la pandemia de la COVID-19 hemos tenido que adaptarnos haciendo un gran esfuerzo en proteger a nuestro personal y a nuestra actividad empresarial, con el objetivo de brindar a todos los grupos de interés la absoluta confianza de continuar colaborando con y para nosotros.

A lo largo de este año ha cobrado especial relevancia el seguimiento en la salud del personal, ya no sólo por los riesgos propios que entraña el puesto de trabajo, sino para evitar su exposición al virus de la COVID-19.

Desde los inicios de dicha pandemia se constituyó una *“Comisión de Seguimiento de Covid”*, cuyas reuniones, durante el confinamiento fueron diarias, y en dónde se hacían controles de los posibles casos detectados, de su incidencia en nuestra actividad, y donde se ponían en marcha las directrices marcadas por las autoridades sanitarias, tanto a nivel nacional como de Comunidad Autónoma.

- **Principio 1:**

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

Mencionaremos que, por el hecho de prestar servicios en centrales nucleares, nuestra actividad fue catalogada como esencial, de ahí que el personal tuviera que desplazarse a las obras, en la mayoría de los casos fuera de su lugar de residencia, con los certificados pertinentes justificando la necesidad de dicha movilidad.

Destacamos igualmente que el personal de oficina continuó con su actividad laboral normal durante el confinamiento, realizando las tareas de su puesto de trabajo desde casa, asignándoles los equipos necesarios y la formación preventiva adecuada.

Se realizó una concienciación en profundidad, difundiendo a todos los niveles información sobre el virus (medidas preventivas, síntomas, cómo actuar en caso de ser positivo o contacto estrecho, ...).

En nuestra preocupación por el devenir de esa situación, y atendiendo a la llamada que se hicieron desde distintos colectivos, aportamos al Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, en Cantabria, equipos de protección como guantes, cubre zapatos, delantales de polietileno y acetatos para la fabricación de máscaras de seguridad.

PRINCIPIOS

En otro orden de cosas, indicar que los principios y valores de conducta con los que Enwesa está comprometida al más alto nivel y que inspiran el “Código de Conducta” establecido son los siguientes:

- Principio 1:

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

1. Cumplimiento de la legalidad

2. Integridad y objetividad en la actuación empresarial

3. Respeto por las personas

4. Protección de la salud y de la integridad física

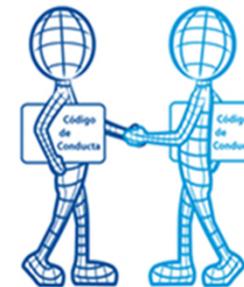
5. Protección del medio ambiente

6. Gestión eficiente

7. Actuación correcta en los mercados internacionales

8. Uso y protección de la información

9. Calidad



Código de conducta

PRINCIPIOS

- **Principio 2:**

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

Desde Enwesa nos esforzamos por llevar a cabo nuestra actividad con la máxima transparencia, rigor, y profesionalidad, respetando la legalidad vigente y garantizando los derechos de los grupos de interés involucrados.

Como indicamos en nuestro anterior informe somos una empresa pública y, por tanto, nos regimos por los Presupuestos Generales del Estado. Estamos sometidos a la Ley de Contratos del Sector Público, que regula y vela porque las contrataciones se ejecuten respetando los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.

Así, las contrataciones que estamos obligados a publicar se difunden a través de la plataforma de Contratación del Estado, con el objetivo de asegurar esta transparencia, y el acceso público a la información relativa a los servicios que demandamos.

PRINCIPIOS

- **Principio 2:**

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

En otro orden de cosas, y también durante 2020 se ha actualizado el **“Código de Conducta Empresarial”** de Enwesa que nació en 2013, documento que recoge el conjunto de normas de conducta que han de regir el comportamiento empresarial de la empresa de acuerdo a la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

También a mediados de año, se dio un paso más con la aprobación del **“Código de Conducta de Terceros”** 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. La lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales están incluidos en este código.

PRINCIPIOS

- **Principio 2:**

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

Por otro lado, nuestra página web, se publica información organizativa, normativa de aplicación, estructura, información de contenido económico, cuentas anuales, resoluciones de la oficina de conflicto de intereses que afectan a empleados públicos y altos cargos.

[Compatibilidades](#)

PRINCIPIOS

- **Principio 3:**

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

No existen factores de riesgo en este sentido en Enwesa, ya que los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva, mediante la cual pueden defender libremente sus derechos, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Los trabajadores, representantes y empresarios pueden discutir libremente sobre determinados aspectos económicos o sociales, con el fin de alcanzar acuerdos aceptados por todas las partes.

Asumimos el compromiso de garantizar que todo el personal tenga la posibilidad de formar parte del sindicato que considere más oportuno, sin que haya ningún tipo de represalias.

Enwesa respeta la legislación relativa al ámbito laboral, tanto en el ámbito nacional como internacional.

PRINCIPIOS

- **Principio 3:**

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

Para ello, las relaciones laborales de nuestra empresa con los trabajadores/as se encuentran reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del Metal correspondiente al centro de trabajo donde se encuentre en alta dicho trabajador/a.

De esta forma, nuestra empresa cuenta con representación sindical en los centros de Tarragona y Cantabria.



PRINCIPIOS

- **Principio 3:**

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

Continúan activos los canales de comunicación puestos a disposición del personal, que sirven como herramienta informativa de la marcha de la empresa.

En nuestro afán por que el personal conozca el devenir de la empresa, semanalmente difundimos noticias o hechos relevantes relacionados con las áreas de prevención (accidentes de trabajo, absentismo, seguridad vial), calidad y medioambiente, recursos humanos (formación, responsabilidad social corporativa, socio-laboral, planes y procedimientos).

Esta información es accesible, desde nuestra herramienta informática SIPOC, donde existe un histórico de las presentaciones llevadas a cabo a lo largo del año, o a través de las diferentes pantallas instaladas en los centros de trabajo, en donde se proyecta a lo largo de la semana la más reciente de las elaboradas.

PRINCIPIOS

- **Principio 4:**

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

Nuestro *“Código de Conducta”* vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios de trabajo y no admite, bajo ninguna circunstancia, el trabajo infantil ni el trabajo forzoso. Enwesa contrata bajo el amparo del Convenio del Metal correspondiente a la provincia en la que se encuentren desempeñando su actividad, tal y como hemos indicado anteriormente. En los contratos de los trabajadores quedan recogidas los términos y condiciones de los mismos.

La empresa ofrece facilidades para que el personal logre un perfecto equilibrio entre su vida laboral y personal. De ahí que, se fomenta la adopción de medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos a través del horario flexible, posibilidad de reducción de jornada, excedencias, entre otras..

PRINCIPIOS

- **Principio 4:**

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

Como muestra de ello, se ha adaptado el horario para cumplir con las recomendaciones sanitarias relacionadas con el COVID-19, quedando establecida la jornada intensiva para evitar la confluencia masiva de personal en las zonas comunes de la empresa, a la hora de la comida, por ejemplo.

Enwesa vela por el cumplimiento de la legalidad vigente en todos los ámbitos de su actividad, como ya hemos señalado, garantizando, de esta forma, los derechos de sus empleados. De esta forma y comprometida con la igualdad de género, se procedió a la inscripción de su plan en el registro de convenios de la Comunidad Autónoma de Cantabria, reafirmandonos así en nuestro compromiso por que los hombres y mujeres tengamos las mismas posibilidades de desarrollo tanto a nivel personal como profesional

PRINCIPIOS

• Principio 4:

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

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, nuestra preocupación es constante, de ahí que anualmente se realizan multitud de formaciones en esta materia, se invierte en EPI’s que contribuyan a evitar la exposición a los riesgos, y se vela por la salud laboral de todo el personal.

Indicar que tenemos implantado el **“Sistema de Gestión 45001:2018”** con auditorias anuales para su renovación.



PRINCIPIOS

- **Principio 5:**

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Enwesa debido al tipo de actividad que desempeña exige unos requisitos mínimos de formación y especialización para llevar a cabo estas labores, por lo que, no contamos con personal menor de 18 años. Se garantiza a todo nuestro personal empleo y salarios dignos, respetando siempre la legislación laboral vigente como hemos indicado anteriormente.

Enwesa no tolera, ni directa, ni indirectamente ningún tipo de empleo infantil en el entorno laboral. Mencionar, que nuestra actividad la desarrollamos en territorio europeo, donde el trabajo infantil está totalmente prohibido.

Como hemos indicado, en nuestro sector, por el tipo de actividad y lugar donde la desarrollamos, no se detecta que existan casos de trabajo infantil, ya que los controles en cuanto a accesos a las instalaciones de nuestros clientes o en cuanto a documentación previa que hay que presentar para gestionar el acceso a esas instalaciones, son constantes, además de lo anteriormente expuesto.

PRINCIPIOS

- **Principio 5:**

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

La implicación de la empresa abarca también a aquellas empresas que contrata, ya que toda la documentación, que se les solicita, se revisa detenidamente para comprobar que se cumple con la legislación laboral vigente.

Mención especial es que en los pliegos administrativos de las licitaciones realizadas se indica claramente que tanto licitadores como adjudicatarios no sólo tienen que conocer, sino cumplir con la normativa de nuestra empresa, entre ellos el Código de **“Conducta para Terceros”**, el **“Plan de Igualdad”** y la **“Política de Privacidad”**.

PRINCIPIOS

- **Principio 6:**

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

Contamos con un *“Plan de Igualdad de Oportunidades”* desde el año 2009, el cual, fue inscrito en el Registro de Convenios de la Comunidad Autónoma de Cantabria en febrero de 2020.

Trimestralmente se emiten informes de seguimiento, así como un informe global anual con los avances del ejercicio.

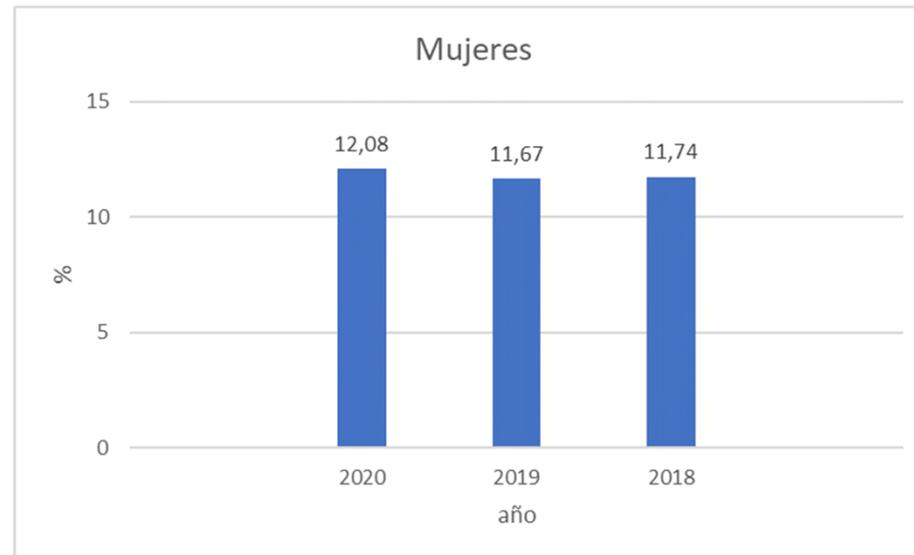
Durante el 2021, se trabajará para adaptar dicho Plan tal y como se recoge en los reales decreto 901/2020 y 902/2020, ambos del 13 de octubre.

PRINCIPIOS

- Principio 6:

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

No se han producido cambios significativos en el porcentaje de representación de las mujeres en la empresa. Si bien, su presencia se ha visto incrementada en casi medio punto con respecto al ejercicio anterior, tal y como se aprecia en el gráfico siguiente:



PRINCIPIOS

• Principio 6:

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

Datos cierre 2020

Datos de plantilla por tramos de edad			Datos de plantilla por origen																									
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres																							
Menores de 18 años	0,00%	0,00%	Empleados/as nacionales	11,65%	85,06%																							
Entre 19 y 29 años	1,19%	10,06%	Empleados/as no nacionales	0,43%	2,86%																							
Entre 30 y 45 años	7,87%	47,16%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Datos de plantilla por tipo contrato</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contrataciones fijas</td> <td>8,54%</td> <td>34,84%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrataciones eventuales</td> <td>3,54%</td> <td>53,08%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Datos de plantilla por tipo contrato			Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Contrataciones fijas	8,54%	34,84%				Contrataciones eventuales	3,54%	53,08%			
Datos de plantilla por tipo contrato						Mujeres	Hombres																					
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres																				
Contrataciones fijas	8,54%	34,84%																										
Contrataciones eventuales	3,54%	53,08%																										
Entre 46 y 59 años	2,59%	28,07%																										
Entre 60 y 64 años	0,43%	2,49%																										
Más de 65 años	0,00%	0,15%																										

Se mantiene, con respecto al ejercicio 2019 la franja de edad entre 30 y 45 años, como la que aglutina el mayor volumen de personal de la empresa, tanto en hombres como mujeres, lo que pone de manifiesto la continuidad por rejuvenecer la plantilla. También, se muestra en el cuadro, que no existe personal contratado menor de 18 años.

PRINCIPIOS

- **Principio 6:**

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

Cada año renovamos nuestro compromiso de colaborar con el entorno educativo. Durante el año 2020, Enwesa ha contado con un total de 16 alumnos/as en prácticas procedentes de distintas Universidades, de centros educativos que imparten ciclos formativos de formación profesional, así como de otros, cuyos estudios conducen a la obtención de certificados de profesionalidad.

Con el objetivo de captar talento y enfocándose en la inserción laboral de sus alumnos, ofrece a la comunidad educativa la oportunidad de acercar el aula a la empresa y apoya a los nuevos talentos a completar su bagaje formativo facilitándoles un contacto más estrecho con el mundo empresarial.



PRINCIPIOS

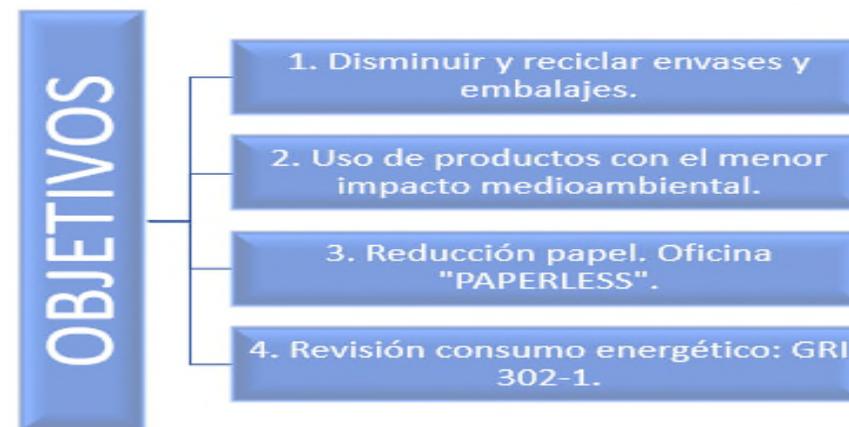
- **Principio 7:**

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”

Durante 2020 seguimos trabajando con nuestro sistema de Gestión Medioambiental el cual cuenta con certificado UKAS en cumplimiento con la ISO 14001:2015.

Mantenemos las certificaciones de la ISO 9001:2015 y la ISO 14001:2015 anteriormente mencionada. Además, contamos con una política medioambiental independiente, fuertemente comprometida con el desarrollo sostenible y avalada por la Dirección de la empresa.

Los objetivos que se han marcado durante el 2020 conllevan una continuidad de mejora con los establecidos en el 2019:



PRINCIPIOS

En 2020 hemos conseguido una reducción del 68,9% en el uso de papel, gracias a nuestra política “Paperless” que mantenemos de modo activo en nuestra actividad diaria.

Del mismo modo, se ha disminuido el consumo de agua y electricidad como se observa en los siguientes datos:

- **Principio 7:**

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”

FUENTE	USO	CONSUMO (m ³)	
		2020	2019
SERVICIO MUNICIPAL DE AGUA	Agua de proceso	0	0
	Agua sanitaria y de consumo	498	759
CAPTACIÓN	--	0	0
TOTAL		498	759

Ud= Plantilla media

2020: 224,47

2019: 234,17

FUENTE	2019		2020	
	CONSUMO	Uds/ trabajador	CONSUMO	Uds/ trabajador
Gas Natural (kwh)	0,00	0	0,00	0
Electricidad (kwh)	345.120,00	1473,80	226.743,00	1010,13
Gasóleo (L)				
Gasolina (L)				

PRINCIPIOS

Enwesa está comprometida con el respeto al medio ambiente, tal y como lo pone de manifiesto la certificación del Sistema de Gestión Ambiental implantado “Norma ISO 14001:2015”, y actualmente en vigor

- Principio 8:

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



CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Certificamos que el Sistema de Gestión Medioambiental de:

ENWESA OPERACIONES, S.A.
Pol. Ind. Heras – Nave 136
39792 Heras, Cantabria
España

ha sido aprobado por Lloyd's Register Quality Assurance, de acuerdo con la siguiente Norma del Sistema de Gestión Medioambiental.

ISO 14001:2015

El Sistema de Gestión Medioambiental es aplicable a:

Construcción de componentes electrosoldados para servicios de mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación de plantas de producción energética y otras plantas industriales.

Aprobación	Aprobación Original:	19 de Enero 2006
Certificado No: SGI 1050252	Certificado en Vigor:	11 de Septiembre 2018
	Caducidad del Certificado:	18 de Enero 2021



Emitted por: LRQA España, S.L.U.
 Por y en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Limited



UKAS
 081
 C/Princesa, 26 – 1ª – 28008 Madrid, España
 Por y en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 90 Grosvenor Gardens, London W1C 3PU, United Kingdom
 Este certificado es válido en España para la certificación de sistemas de gestión ambiental según la Norma ISO 14001:2015.
 El uso de la Marca de Acreditación UKAS para la Acreditación con respecto a cualquier otro sistema de certificación de conformidad con la Norma ISO 14001:2015.
 Lloyd's Register Quality Assurance, su filosofía y sus estándares, servicios y procedimientos de certificación de conformidad con la Norma ISO 14001:2015, son reconocidos por Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 90 Grosvenor Gardens, London W1C 3PU, United Kingdom.
 Lloyd's Register Quality Assurance Limited es una empresa registrada en Inglaterra y Gales, número de registro 02068818, con domicilio en 90 Grosvenor Gardens, London W1C 3PU, United Kingdom.
 Lloyd's Register Quality Assurance Limited es una empresa registrada en Inglaterra y Gales, número de registro 02068818, con domicilio en 90 Grosvenor Gardens, London W1C 3PU, United Kingdom.

Hemos continuado realizando campañas de sensibilización con el medio ambiente, con una frecuencia semanal, a través las pantallas en los distintos centros. Entre esas campañas destacamos la importancia del reciclaje, cómo se debe reciclar, campaña de **“Paperless”** o compromiso papel cero en la empresa, mencionada en el principio anterior.

- Principio 8:

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

Con estas buenas prácticas se persigue ayudar a la consecución de los objetivos ambientales propuestos y que se han señalado anteriormente:



PRINCIPIOS

- **Principio 9:**

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

Hemos apostado por mantener y ampliar nuestro *“Plan de Digitalización”* corporativo. Se ha hecho énfasis en la automatización y digitalización tanto de los procesos administrativos como los realizados en campo, dotándose a los trabajadores de los medios adecuados, y permitiendo así seguir con la agilización de los mismos y mejorando la competitividad de la compañía.

En su afán por respetar el medio ambiente, Enwesa ha acometido estos cambios apoyándose en tecnologías de cloud computing que han reducido el consumo eléctrico y la generación de residuos electrónicos. Asimismo, siguiendo esta línea de respeto al medio ambiente, la mejora en los puestos de trabajo, unida a dicha digitalización ha reducido drásticamente el volumen de impresión y, por tanto, de consumo de tóner y papel.

PRINCIPIOS

- **Principio 9:**

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

Empujados por la pandemia, nos hemos visto abocados a la utilización de nuevas herramientas informáticas para mantenernos en contacto con nuestros equipos y poder seguir realizando la actividad. Dichas herramientas nos han servido para poder continuar manteniendo reuniones, o realizando formaciones de una forma, de la que no estábamos acostumbrados como era la “videoconferencia”, logrando de esta forma tanto evitar los desplazamientos como la exposición al virus.

En el área de la formación, se realizaron acciones en modalidad **“Aula Virtual”**, que, al realizarse a través de la plataforma informática habilitada, suponía la reunión de personal, sin problemas con los aforos, establecidos por las autoridades sanitarias.

En cualquier caso, esta modalidad está catalogada como formación presencial, al realizarse y tener que seguirse en tiempo real, pudiendo los participantes interactuar en tiempo y forma con el personal responsable de impartir la misma.

PRINCIPIOS

- **Principio 10:**

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

Enwesa viene desarrollando dentro de su esfera de influencia la política de eliminar la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Promovemos los criterios de concurrencia, transparencia, publicidad y no discriminación en todas las relaciones profesionales o de negocio que establece.

Nuestro primer compromiso como empresa es cumplir la legalidad aplicable en cada lugar en el que trabaja, con especial énfasis en perseguir vulneraciones y de colaborar con la justicia ante posibles infracciones de la ley de las que pueda derivar responsabilidad directa para la compañía conforme lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español vigente o cualquier previsión al respecto que, en el futuro pudiera sustituirlo y/o complementarlo.

En particular, para asegurar y consolidar una conducta empresarial socialmente responsable y evitar la corrupción, Enwesa cuenta entre otras con las siguientes herramientas:

PRINCIPIOS

- **Principio 10:**

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

1. “Código de Conducta Empresarial de la Compañía”, el cual recoge expresamente el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la legalidad, establece expresamente el “Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos”, rechazando de forma contundente cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos y el “Blanqueo de capitales y actuaciones fraudulentas”.

2. “Plan de Prevención de Delitos”, en el cual se establecen las políticas y procedimientos que los empleados deben cumplir, con el objetivo de garantizar que sus comportamientos se ajusten a lo que indique la legalidad vigente. Se ha garantizado la difusión del plan para asegurarnos su aplicabilidad en todos los departamentos de la empresa.

- **Principio 10:**

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

3. **“Órganos de Control”**: El Comité de Cumplimiento y Comité de Seguimiento se reúne anualmente de forma trimestral y semestral para el seguimiento y control del Plan de Prevención de Delitos, en dichos comités se fijan las líneas de actuación y control del cumplimiento de dicho plan, comprobándose por los mismos el respeto en todos los ámbitos de la legalidad vigente.

4. **“Canal ético”**: Es una herramienta de comunicación fundamental prevista en el Código de Conducta y en el Plan de Prevención de Delitos, que permite a cualquier persona de Enwesa notificar, de manera que se reserve su confidencial, cualquier incumplimiento, irregularidad, ilícito o consultar sobre los principios y acuerdos establecidos tanto en nuestras normas como en las leyes. Recoge un formulario sencillo de denuncia comunicándose a través de: canaletico@enwesa.com. Durante el año 2020 no se ha registrado ninguna denuncia o incidencia.

PRINCIPIOS

- **Principio 10:**

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

5. **“Compliance Officer”**: La entidad dispone de un Responsable de cumplimiento normativo (Servicio de Compliance Officer). Esta figura se implanta con el objetivo de reforzar el área de Compliance de la sociedad. Desde dicha área se imparte formación al personal , tanto genérica como específica, destinada al cumplimiento normativo en todos sus ámbitos.

6. **“Plan de Formación Compliance”**: Durante el año 2020, se imparte formación específica en materia de Compliance, con el objetivo general de promover una cultura de cumplimiento en toda la organización. En concreto se imparte formación en materia de defensa de la competencia “Compliance Antitrust” y sobre prevención del soborno y corrupción. Las nuevas incorporaciones de Enwesa reciben una formación sobre la prevención de Delitos, como queda contemplado en el Plan de Prevencion de Delitos.

PRINCIPIOS

- **Principio 10:**

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

7. **“Procedimiento para la prevención del acoso en el trabajo”**: Otra forma de corrupción y extorsión al empleado es el acoso laboral, para lo cual Enwesa elaboró un protocolo de actuación para prevenir y erradicar estas situaciones, respetando los derechos de los trabajadores y creando un entorno favorable de trabajo.

8. **“Portal Web de Transparencia”**: Derivado de la condición de Sociedad Mercantil Estatal que ostenta Enwesa, 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”.



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

+(34) 942 25 38 15

rrhhsantander@enwesa.com

www.enwesa.com

 [facebook/Enwesa Operaciones](https://facebook.com/EnwesaOperaciones)

 [twitter/enwesa](https://twitter.com/enwesa)

 [linkedin /Enwesa Operaciones](https://linkedin.com/company/EnwesaOperaciones)

