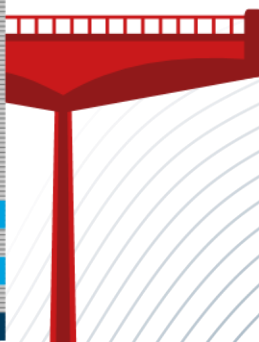




Comunicación de Progreso (COP)



ÍNDICE

1	CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	4
2	INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	6
2.1	DATOS GENERALES.....	7
2.2	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE ENSA.....	8
2.3	COMPROMISOS DE ENSA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	8
2.4	EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA	9
2.5	ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.....	9
3	BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.....	11
4	MEDIDAS PRÁCTICAS	13
4.1	ÁREA: DERECHOS HUMANOS.....	14
4.1.1	PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	14
4.1.2	PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.....	15
4.2	ÁREA: NORMAS LABORALES.....	17
4.2.1	PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	17
4.2.2	PRINCIPIO 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	18
4.2.3	PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil... ..	20
4.2.4	PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	20
4.3	ÁREA: MEDIO AMBIENTE	26
4.3.1	PRINCIPIO 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	26
4.3.2	PRINCIPIO 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.....	26
4.3.3	PRINCIPIO 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	27
4.4	ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	28
4.4.1	PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	28

5	COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	30
6	INDICADORES CLAVE Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS	32
7	ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030	34

1 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Equipos Nucleares, S.A., S.M.E (ENSA) muestra su firme compromiso de adhesión, cumplimiento y seguimiento de los Principios del 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 2021.

El documento que se presenta incluye:

- Una declaración expresando el apoyo continuo al Pacto Mundial y la renovación de nuestro compromiso con los Principios que promueve.
- Una descripción de las medidas que ENSA ha llevado a cabo para implementar los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), enmarcados en el horizonte de la Agenda 2030.
- Una evaluación de los resultados, mediante indicadores clave para la medición del grado de cumplimiento de las acciones establecidas.

ENSA integra y aplica los Principios del Pacto Mundial dentro de su esfera de influencia, promoviendo su implementación en todas las actividades vinculadas a su estrategia y actividad empresarial e industrial. La empresa valora y destaca el impacto de su cumplimiento en sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Rafael Triviño Fernández

Director General de Ensa

2 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

2.1 DATOS GENERALES

Ensa cuenta 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. Las 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 su actividad, Ensa es una empresa referente en el sector nuclear internacional gracias a la calidad de sus productos y la alta tecnología de sus procesos de fabricación, debido a su 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.

Sus servicios tienen como actividad principal la ingeniería y la fabricación y suministro de contenedores para combustible gastado, así como de componentes pesados para instalaciones de energía, industria química y siderúrgica. Además, dispone de una línea de actividad destinada al mantenimiento, apoyo a la explotación, clausura y desmantelamiento de plantas de generación de energía.

Desde hace más de cuatro décadas, Ensa suministra equipos que operan con seguridad y fiabilidad en centrales nucleares de múltiples diseños en el panorama mundial, cumpliendo las normas internacionales y los más exigentes requisitos de calidad.

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 está participada en un 78,75% por la Sociedad Española de Participaciones Industriales (SEPI), entidad de Derecho Público cuyas actividades se ajustan al ordenamiento jurídico privado, adscrita al Ministerio de Hacienda y en un 21,25% por la Dirección General de Patrimonio del Estado.

Plantilla a 31 de diciembre de 2021: 503 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
- Secretario General y del Consejo de Administración: Sr. D. José Antonio Benedicto Iruñ
- Responsable de Personas y Talento Humano: Sra. Dña. Lourdes Obregón Martínez

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

2.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE ENSA

Para Ensa la Responsabilidad Social surge de una profunda convicción ética. Es un precepto recogido en su misión empresarial y en los valores corporativos, de tal forma que esa cultura se impregne en toda la organización y se vea reflejada en los planes anuales de la empresa. Para la Sociedad, la sostenibilidad es un principio irrenunciable y es fundamental para mantener la confianza y credibilidad de nuestro accionista, de nuestros clientes, de nuestros proveedores, subcontratistas y colaboradores, así como del resto de instituciones con la que nos relacionamos.

Los principios de conducta empresarial de Ensa los 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 accionariado 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).
- Actuación ética y socialmente responsable.
- Seguridad y salud laboral.
- Pasión por la mejora continua.
- Desarrollo de personas.
- Excelencia operativa.
- Comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Sentido de pertenencia.

2.3 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.

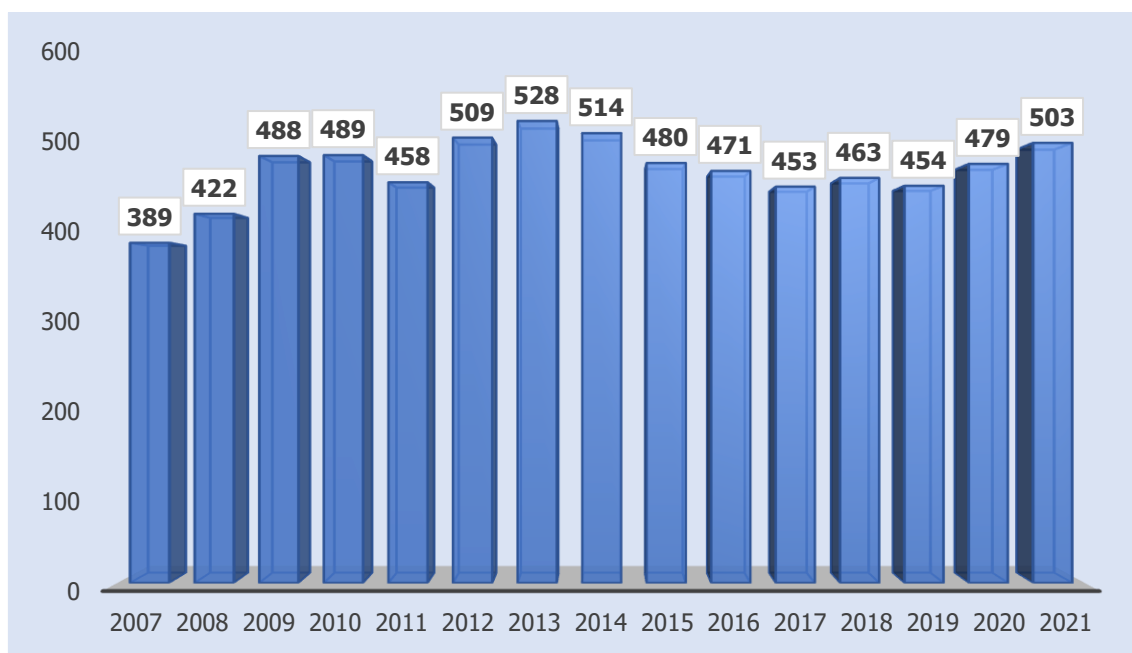
Proveedores: la máxima se basa en establecer relaciones inspiradas en el respeto mutuo, la confianza y la calidad de los productos y servicios.

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

2.4 EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

Se refleja a continuación la evolución de la plantilla.



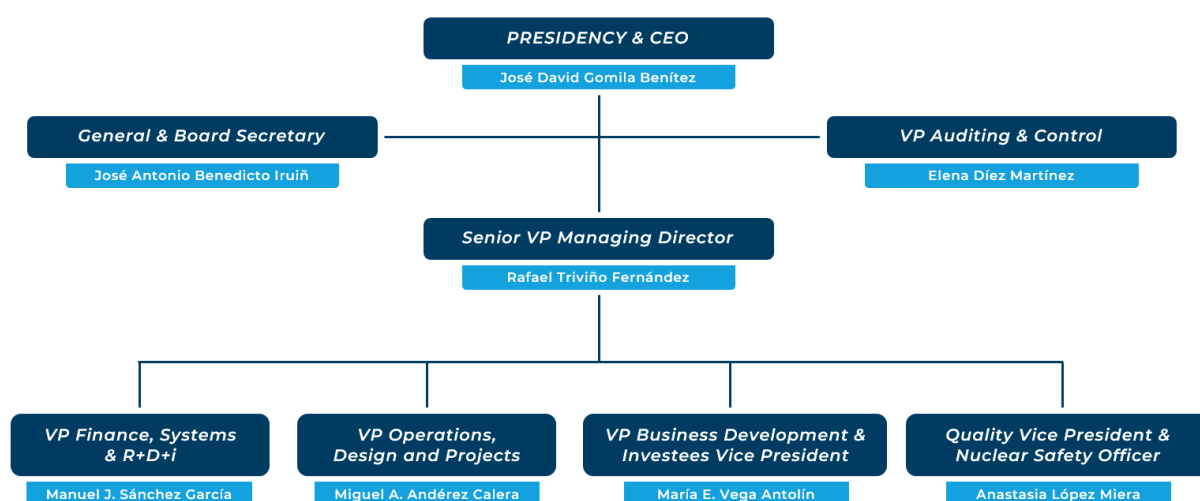
2.5 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

El Gobierno de Ensa está formado por un Consejo de Administración y un Comité de Dirección:

Consejo de Administración: exceptuando las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión y representación de la empresa, estando facultado para realizar dentro del ámbito comprendido en el objeto social definido en los Estatutos, cualesquiera actos o negocios jurídicos de disposición y administración, por cualquier título jurídico, con las únicas limitaciones establecidas en la Ley y en los Estatutos. Los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los consejeros presentes o representados concurrentes a la sesión exceptuando cuando se refieran a la delegación permanente de facultades y designación de los consejeros que hayan de ejercerlas, en cuyo caso, requerirán el voto favorable de las dos terceras partes de los consejeros, o a cualesquiera otros supuestos en que la ley o los estatutos de la sociedad establezcan otras mayorías.

El Consejo de Administración de la empresa está integrado por 7 hombres y 4 mujeres. Concretamente lo conforman: 11 Consejeros y un Secretario no consejero. Todos los miembros del Consejo de Administración de Ensa son consejeros dominicales a excepción del Presidente de Ensa que es consejero ejecutivo.

Comité de Dirección: se trata de un comité interno de la Sociedad que desarrolla su actividad bajo la dirección inmediata del Director General. Da soporte técnico, informativo y de gestión, tanto respecto de las funciones de supervisión y seguimiento como de planificación estratégica de los negocios permitiendo así el desarrollo del modelo de negocio de la sociedad. Para el cumplimiento de estas funciones establece procedimientos internos para ser usados como instrumentos de control y facilitar así la supervisión y seguimiento de las tomas de decisiones y velar por el cumplimiento de las estrategias y directrices de la gestión de la sociedad dentro del marco del POA-PL aprobado por el accionista. La toma de decisiones en el Comité de Dirección se adopta de manera conjunta en sesiones mensuales. A fecha del presente informe, el Comité de Dirección de la empresa está integrado por 5 hombres y 3 mujeres. Concretamente lo conforman: un Presidente, un Director General, un Secretario General y del Consejo de Administración y 5 Directores.



3 BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Ensa 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 de la Compañía ante posibles incumplimientos normativos de sus empleados/as y que no solo da respuesta al cumplimiento de la legalidad exigida 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 Corporativo y que lo integran todas las normas, procedimientos formales, planes, protocolos y demás actuaciones materiales que tienen por objeto garantizar la actuación de la empresa conforme a ley y a su **Código de Conducta** como norma fundamental de funcionamiento.

La normativa de autorregulación vigente que compone el Sistema de Buen Gobierno de Ensa, sin perjuicio de las nuevas que vaya aprobando en el ejercicio de su actividad, es la siguiente:

- Código de Conducta Empresarial
- Política de Compliance Penal y Antisoborno
- Sistema de Gestión Compliance Penal (SGCP) y Sistema de Gestión Antisoborno (SGA)
- Código de Conducta para terceros
- Protocolo de Obsequios y Hospitalidad
- Procedimiento de Diligencia Debida para la Contratación de Agentes Externos
- Política de Gestión de los Conflictos de Interés
- Plan de Igualdad
- Plan de Prevención del Acoso Sexual

Este Sistema de Buen Gobierno está reforzado con un modelo de gestión de prevención de delitos que Ensa ha implementado, son los denominados Sistema de Gestión Compliance Penal y Sistema de Gestión Antisoborno, y han sido desarrollados bajo las Normas UNE 19601 y ISO 37001 y certificados desde 2021.

4 MEDIDAS PRÁCTICAS

4.1 ÁREA: DERECHOS HUMANOS

4.1.1 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. Este Código es un documento de guía para la actuación de personal y directivos. El actual Código de Conducta fue aprobado en el año 2013 y ha sido actualizado en el año 2020. En la actualización que se ha realizado se mantiene la estructura que tienen todos los Códigos de Conducta del Grupo SEPI adaptándolo a las peculiaridades del sector en el que opera Ensa. El Código de Conducta ha sido aprobado por el órgano de administración de la empresa, en este caso por el Comité de Dirección y Consejo de Administración. En la actualización llevada a cabo se recoge el **compromiso de la Compañía con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos sus ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable** de todos sus administradores, directivos y personal en el desarrollo de su actividad. Además, en el mismo se hace especialmente énfasis en el compromiso de “tolerancia cero” hacia los incumplimientos y comisión de actos contrarios a la ley y a los principios y valores que recoge el Código de Conducta de la Compañía, integrado las directrices que este compromiso supone como valores fundamentales de la actividad de la Compañía.

Los principios de conducta empresarial con los que Ensa está comprometida al más alto nivel y que inspiran el Código de Conducta son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna.
- 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.

Asimismo, existe un Código de Conducta específico para terceros, en el mismo 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 ha 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, Ensa adquiere el compromiso de abstenerse de trabajar con aquellos terceros que no cumplan con lo establecido en él y se reservará el derecho a poner fin a la relación comercial de aquellos que lo incumplan.

En lo que se refiere a los derechos de nuestro personal, los mismos 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.

Ensa cree 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/as, la Compañía se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal y para garantizar que esto es así, ha creado un "Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo". 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. En virtud de ese Protocolo, la empresa prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. En este Protocolo se consideran 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 cuales Ensa procure 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.

En cuanto a la formación específica impartida al personal en materia de Derechos Humanos, indicar que el "Plan de Integración a las Nuevas Incorporaciones" incluye tres módulos específicos relativos al Plan de Igualdad, al Código de Conducta Empresarial y a la Política de Compliance Penal y Antisoborno. En el año 2021 se han impartido unas formaciones dirigidas a la totalidad de la plantilla de la empresa en materia de Compliance (Código de Conducta Empresarial, Política de Compliance Penal y Antisoborno, 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 la formación se informa, además, de los procedimientos que tienen al alcance los empleados/as así como las políticas y los controles de cumplimiento normativo existentes.

4.1.2 PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Ensa tiene aprobado un "Código de Conducta para terceros" específico para todas aquellas personas físicas o jurídicas que interactúan en el mismo entorno y que mantienen alguna relación que influya en la actividad de la Compañía, como son sus clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen por razones profesionales o de negocios, son los llamados "stakeholders", y 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 él.

Se promueven los criterios de concurrencia, 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/as 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/as 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/as extranjeros o que no poseen la documentación legalmente requerida.
- Que no se vulneran las normas de prevención de riesgos laborales, constatando que los trabajadores/as 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/as 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.

Tanto el Código de Conducta empresarial como el Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno implementado en Ensa han establecido un "Canal de Denuncias", denominado Canal ético, canaletico@ensa.es, que sirva como 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 la Compañía.

Asimismo, se establece 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 se debe de instruir la investigación de las irregularidades notificadas hasta su conclusión con la resolución del expediente.

Durante el año 2021 Ensa no ha registrado ninguna denuncia por casos de discriminación o vulneración de los derechos humanos.

Además, Ensa ha venido reforzando en los últimos años, a través de sus Programas de Compliance, el **establecimiento de una cultura de cumplimiento** en el seno de su organización. Esto hace que sea una empresa pública respetuosa con la legalidad y hoy en día, se asocia esta cultura a la responsabilidad social corporativa llevada a cabo por la entidad. La cultura de cumplimiento en la empresa influye significativamente en evitar o, al menos, reducir el riesgo de la comisión de conductas delictivas. La Ley Orgánica 1/2025, de 30 de marzo, vino a concretar en mayor medida el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, detallando los requisitos de disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente ser exoneradas de responsabilidad criminal. En el año 2021, Ensa ha obtenido cuatro certificaciones que acreditan que sus Sistemas de Gestión Compliance Penal y Antisoborno son conformes a las Normas UNE 19601 y ISO 37001, lo que supone no sólo disponer de sistemas de gestión compliance penal y antisoborno alineados con las exigencias del Código Penal español, sino también con los estándares internacionales en materia de compliance, creando una "estructura de alto nivel", lo que sin duda completa sus contenidos y refuerza su eficacia.

4.2 ÁREA: NORMAS LABORALES

4.2.1 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:

- **Consejos de Administración:** se reconoce y garantiza la participación sindical en Ensa, mediante la incorporación de dos Representantes sindicales en el Consejo de Administración, cumpliendo con los requisitos de la Ley de Sociedades de Capital. La representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorías, planes estratégicos, etc. de la Sociedad.
- **Comisión de Seguimiento:** con carácter semestral se reunirá la Comisión para tratar los siguientes aspectos: introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo, planes operativos, auditorías y planes estratégicos.
- **Comisión de Objetivos:** Dirección y Comité de Empresa realizarán un seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

Tras las elecciones sindicales celebradas en 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.

4.2.2 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 evitar toda forma de trabajo forzoso o de coacción que restrinja derechos laborales, en la Compañía contamos con las siguientes herramientas:

- El Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo y el procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse. 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.
- El Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno de ENSA se configura como una magnífica herramienta para la prevención de delitos como el trabajo forzoso o bajo coacción. Este sistema define las directrices de conductas sancionables, de modo que sirva de ayuda para que tanto trabajadores/as como responsables conozcan y puedan cumplir con las reglas aplicables, así como que sepan identificar y corregir, en su caso, cualquier conducta que consideren que atenta contra los principios de la Política de Compliance Penal.

Con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno, Ensa ha creado un órgano de control representado por un Comité de Compliance. Entre las responsabilidades de este Comité está la de promover una cultura preventiva y de respeto a la ley de todos los empleados de Ensa, con independencia de su nivel jerárquico, basada en el principio de "tolerancia cero" y en aplicación de los principios y valores recogidos en el Código de Conducta.

El Comité de Compliance tiene atribuidas funciones de prevención penal y se encarga de dotar de efectividad a la Política de Compliance Penal y Antisoborno a través de la implementación de las diferentes medidas previstas en el SGCP y SGA que le da soporte. El Comité de Compliance celebrará una reunión trimestral para su control, pudiendo reunirse extraordinariamente, a petición de cualquier miembro, si las circunstancias así lo aconsejasen.

- 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.

Asimismo, para evitar cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la Compañía tiene implantadas 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 Ético" 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.

4.2.3 **PRINCIPIO 5: Las empresas deban 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.

4.2.4 **PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

Desde mayo de 2008 Ensa cuenta con un Plan de Igualdad el cual forma parte como un anexo del Convenio Colectivo. El Plan de Igualdad de Ensa lo integran una serie de medidas de actuación distribuidas por áreas temáticas que conforman la "hoja de ruta" sobre las que la Comisión Paritaria de Igualdad constituida a tal efecto trabaja.

Durante el año 2021 Ensa ha estado involucrada en el proceso de negociación y elaboración del nuevo Plan de Igualdad de la Sociedad, conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Desde el año 2010, Ensa cuenta con el Distintivo "Igualdad en la Empresa" concedido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en la primera convocatoria de esta acreditación, reconocimiento que fue publicado en el BOE de fecha 3 de diciembre de 2010. Con fecha 9 de diciembre de 2020, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad ha concedido a Ensa la III Prórroga del distintivo "Igualdad en la Empresa". Esta prórroga tiene una vigencia de 3 años.

Desde la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa", anualmente Ensa elabora y envía al Ministerio de Igualdad un informe de seguimiento relativo a las medidas implantadas y los efectos de las mismas.

Ensa forma 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 Igualdad, para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad de Ensa, la incorporación de la mujer ha ido en constante aumento, incrementándose su presencia en la empresa en un 70,14%. En este mismo período se ha incrementado el porcentaje de mujeres ingenieras en un 181,25%. Destacar que el 58,44% 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 36,36% y en el Comité de Dirección el 28,57%. Asimismo, ocupan un 23,53% de los puestos de responsables de área y un 33,33% son Jefas de Proyecto. El 22,08% de las mujeres que trabajan en Ensa tienen menos de 10 años de antigüedad en la empresa, y un 36,36% menos de 5 años.

En cuanto a las medidas incluidas en el Plan de Igualdad de Ensa adoptadas por la empresa para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres destacar las siguientes: 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; 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; Incluir en el "Plan de Integración de las nuevas incorporaciones" un módulo específico sobre Igualdad; 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; Incorporar dentro los principios y valores corporativos de la empresa la igualdad de género; Elaboración del Código de Conducta del Grupo de Sociedades Ensa – Enwesa 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; Publicación a nivel interno de boletines informativos y noticias que abordan el tema de la igualdad; Networking en temas de igualdad; Crear un "Protocolo de Actuación" específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo; Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso conjunto asumido por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores/as para la prevención y eliminación del acoso; 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; Construcción de un aula destinado a la impartición de formación online; Creación de una bolsa de horas de Libre Disposición para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos/as menores.

En cuanto a las actuaciones más relevantes en materia de igualdad desarrolladas por la empresa en el año 2021, destacar las siguientes:

- La Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad remite a Ensa resultado favorable al seguimiento anual de las medidas de igualdad y los efectos de las mismas sobre la empresa, de acuerdo con la información presentada en el "X Informe Anual del distintivo "Igualdad en la Empresa", correspondiente a la convocatoria de 2010.
- Envío a Global Compact del "Informe Anual de Progreso" correspondiente al séptimo año de aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas donde se reflejan las actuaciones y medidas implantadas en Ensa durante este período relativas a los Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. La red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas nos confirma la renovación del compromiso

con la iniciativa publicando nuestro informe en la página web de UN Global Compact y en la página web de la Red Española del Pacto Mundial.

- Se ha continuado impartiendo formación específica sobre 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, la Política de Compliance Penal y Antisoborno, el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Laboral y el Canal de Denuncias) con el fin de sensibilizar al personal de la empresa sobre los riesgos, procedimientos, políticas y controles de cumplimiento normativo y promover una cultura de cumplimiento en toda la organización. La formación ha sido impartida por el Compliance Officer de Ensa.
- Difusión a nivel interno de múltiples campañas de sensibilización sobre temas de igualdad: "Día Internacional de la Mujer"; "Día de la Igualdad Salarial", "Campaña contra la violencia de género", etc.
- 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.
- A petición del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, se cumplimenta una encuesta para el análisis del Real Decreto 1615/2009, de 29 de octubre, que regula la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa" para, por un lado, adaptar la normativa a los nuevos reales decretos 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro, y al real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva; y por otro, valorar cómo facilitar la solicitud, mantenimiento, renovación y gestión del mismo, manteniendo su excelencia.
- Participación en la jornada técnica "Revisión de la normativa reguladora del Distintivo Igualdad en la Empresa" organizada por el Instituto de las Mujeres.
- Difusión entre la plantilla femenina de la empresa de una encuesta elaborada por el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), en conjunción con el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, dirigida a mujeres que desarrollan su actividad laboral en todas las categorías de puestos y niveles de gestión en organizaciones vinculadas al sector nuclear.
- A petición del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, se cumplimenta una encuesta sobre las medidas de igualdad más innovadoras y efectivas tras la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Hemos continuado participando en el proyecto "FÉMINA" puesto en marcha por la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria y SODERCAN.
- Durante el presente ejercicio, nuestra colaboración ha consistido en asistir a jornadas técnicas dirigidas a trabajar los conceptos clave de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, formas prácticas de incorporar la perspectiva de género al inicio, durante la vida y desarrollo del negocio, más allá del plan de igualdad y, generar acciones de mejora para la implantación en empresas del sector. Todo ello, con el fin de construir una Guía de buenas prácticas resultante del conocimiento y experiencia de las aportaciones de los participantes.

- Participación de Sofía Corino Díez, responsable de Proyectos Especiales y Servicios, en la masterclass "La hora nuclear" que lideró, el 18 de diciembre de 2021 en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Santander, dentro del programa STEM Talent Girl, coordinado por la Asociación Mujer y Talento. La entidad tiene como objetivo estimular, atraer y desarrollar, a través de programas de gran impacto el talento de niñas, jóvenes y mujeres para su empoderamiento, crecimiento y protagonismo dentro de la transformación social hacia la igualdad real. El conglomerado de empresas que forman parte de la Asociación Mujer y Talento, y/o colaboran y/o participan con acciones como este tipo de masterclass, apuestan por un proyecto de RSE ambicioso, genuino y coherente con sus valores. Cada temporada, la Fundación Mujer y Talento desarrolla acciones para promover el talento femenino en todas sus formas, principalmente en aquellas áreas donde existe una brecha de acceso y una diferencia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

PLANTILLA	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
PLANTILLA TOTAL	503		479	
	426	77	415	64
Menores de 30 años	21	5	15	2
Entre 30 y 50 años	333	63	338	55
Mayores de 50 años	72	9	62	7
Directivos (incl. Alta dirección)	5	2	5	2
Titulados superiores y medios	150	43	138	37
Empleados	47	28	43	21
Obreros	224	4	229	4
Contrato indefinido	319	52	319	52
Contrato temporal	100	23	91	12
Contrato formativo	7	2	5	0
Jornada completa	416	76	402	62
Jornada parcial	10	1	13	2

NOTA: La plantilla de ENSA se sitúa en su totalidad en el territorio español.

Se indican a continuación las medidas concretas que la Compañía tiene implantadas y que se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de empresa para facilitar el disfrute de la conciliación y el fomento del ejercicio corresponsable de éstas por parte de ambos progenitores:

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:		
Art. 21 del Convenio Colectivo	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 2021 la jornada es de 1.687,5 horas anuales de trabajo efectivo, reduciéndose considerablemente respecto a la jornada anterior a 2020 que era de 1.714 horas.
Art. 22 del Convenio Colectivo	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 del Convenio Colectivo	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.
	Flexibilidad en el horario de entrada	El personal de jornada partida podrá disponer de hasta 30 minutos de flexibilidad en la entrada, en la franja horaria 8:30 a 9:00 h., que será recuperado compatibilizando las necesidades del trabajador y la adecuada continuidad y organización del servicio.
Art. 30 del Convenio Colectivo	Vacaciones anuales	Se disfrutarán centradas en los meses estivales, lo cual posibilita su coincidencia con el período no lectivo escolar.
Art. 31 del Convenio Colectivo	Días de Libre Disposición	Todo el personal dispone de 2 días de Libre Disposición para asuntos propios, pudiendo fraccionarse su disfrute en horas.
Apartado 4 del Art. 31 del Convenio Colectivo	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 de Ensa	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.

4.3 ÁREA: MEDIO AMBIENTE

4.3.1 PRINCIPIO 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Ensa se encuentra ubicada en el litoral de la Bahía de Santander, espacio comprendido dentro de la red de áreas importantes para la conservación de las aves (Important Bird Area). Ensa además se encuentra próxima a las Marismas Blancas, reserva ornitológica municipal gestionada por la organización SEO Bird Life y a zonas naturales de producción de moluscos. Desde el inicio de su actividad, la protección del medio ambiente ha sido 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.

Ensa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001, certificado desde 2004.

Ensa ha desarrollado un Plan de Transición Ecológica, que forma parte del Plan Estratégico de la organización, proyecto que materializa el compromiso de protección ambiental adquirido a través de la política ambiental de Ensa en su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa (Global Compact) y de participación en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Plan de Transición Ecológica de Ensa divide sus actuaciones en tres ámbitos: lucha contra el cambio climático, economía circular y protección de la biodiversidad.

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.

4.3.2 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:

- Participamos en el "Foro Empresarial de Desarrollo Sostenible y Energía" de CEOE-CEPYME de Cantabria.
- Colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro para fomentar un mayor conocimiento entre nuestros trabajadores del entorno en el que se encuentran las 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).

En 2021 se lanzaron campañas destinadas a la sensibilización en materia de segregación y reciclado de residuos y de reutilización de materiales inservibles, como se ha indicado anteriormente.

En 2021 se eliminó por completo el uso de vasos de plástico tanto de los botellones de agua, como de las máquinas de café que se encuentran en las instalaciones. Además, se incluyeron criterios aplicables a los productos envasados para favorecer los envases elaborados con materiales reciclados y reciclables.

4.3.3 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.
- REDUCCIÓN DE LOS CONSUMOS ENERGÉTICOS Y MONITORIZACIÓN DE LOS MISMOS 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 mejora de los sistemas de climatización de los edificios de oficinas.
En este 2021 se aprobó la monitorización de los consumos a través de sistemas de medición y software, planteando la instalación para la parada de mantenimiento de 2022.
- 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, Ensa está realizando un estudio de viabilidad para la instalación de un sistema solar fotovoltaico para autoconsumo, en la propia instalación.

4.4 ÁREA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

4.4.1 PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

A mediados del año 2021 el EnsaA ha implementado como modelo de organización y gestión eficaz de prevención de delitos un Sistema de Gestión Compliance Penal (SGCP) y un Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) conforme a las normas del artículo 31 bis del Código Penal y Normas UNE 19601 y ISO 37001. Este sistema ha sido auditado por empresa externa acreditada para ello y obtenida certificación de que su SGCP y SGA es conforme a estas normas.

La implementación de estos sistemas supone la materialización del compromiso de lucha contra la corrupción adquirido por Ensa en su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa (Global Compact) y de participación en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La empresa lleva a cabo sus 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, habiendo integrado estos principios como valores fundamentales en el desarrollo de su actividad, desarrollándolos dentro de su esfera de influencia y promoviendo su implementación en todas las actividades y en la estrategia de negocio de las sociedades.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, como máximo órgano de decisión y representación de la Compañía, ha aprobado en el 2021 la Política de Compliance Penal y Antisoborno como expresión de su compromiso permanente con el cumplimiento de la legislación aplicable, el principio de tolerancia cero contra cualquier ilícito, la prohibición expresa de comisión de delitos, y la participación en la lucha contra el fraude y la corrupción en todos los ámbitos de su actividad.

Anualmente Ensa aprueba un Programa de Compliance que contiene un Plan de desarrollo. El Programa de Compliance de Ensa para el año 2021 es un conjunto de normas internas, procesos, procedimientos, buenas prácticas y políticas que la empresa ha implementado para identificar, evaluar y mitigar los riesgos legales asociados a su actividad mercantil y que pretende revisar, actualizar y mejorar para cumplir con sus objetivos Compliance.

Los elementos esenciales que abarcan el Programa Compliance de Ensa son:

- Liderazgo y Compromiso
- Cultura de Cumplimiento
- Evaluación de riesgos
- Designación de recursos
- Comunicación
- Formación y Concienciación
- Sistemas de Monitorización y Detección
- Comunicación de incumplimientos e irregularidades, Canales de reporte
- Mecanismos de reacción ante los incumplimientos del Programa. Régimen disciplinario.

Finalmente, se reflejan a continuación los resultados antes de impuestos obtenidos por Ensa y las Subvenciones públicas recibidas:

(En miles de €)	2021	2020
RESULTADO antes de impuestos	-18.225	1.816
SUBVENCIONES recibidas	70	164

En cuanto a los impuestos sobre beneficios pagados, Ensa forma parte del Grupo Consolidado Fiscal nº 9/86, formado por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales y las sociedades residentes en territorio español en las que posee una participación directa o indirecta superior al 75% y la mayoría de los derechos de voto, conforme a lo dispuesto en el art. 58 de la Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades, por lo que la tributación por el Impuesto sobre Sociedades se hace directamente por la SEPI.

5 COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante el ejercicio 2021, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones:

- Ensa ha 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.
 - Convenio de colaboración con el Centro Universitario CESINE (centro adscrito a la Universidad de Gales y a la London Metropolitan University) para el desarrollo de programas de prácticas académicas de estudiantes universitarios.
 - Acuerdos con centros de formación profesional de la zona para que estudiantes de distintas disciplinas (sistemas electrónicos y automatizados, química, instalaciones de telecomunicaciones, programación de la producción en fabricación mecánica y mecatrónica industrial) puedan realizar el período de prácticas necesario para la obtención de la titulación.
 - Convenio de colaboración con la Fundación Laboral del Metal para la realización de prácticas profesionales no laborales para la obtención del Certificado de Profesionalidad: "Soldadura con electrodo revestido y TIG".
 - Cátedra Ensa de Tecnologías Avanzadas impulsada entre Equipos Nucleares S.A., S.M.E. en colaboración con la Universidad de Cantabria y la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria.
- En cuanto a los programas sociales y proyectos solidarios de marcado carácter social durante este año se han llevado a cabo los siguientes:
 - Campaña para la recogida y posterior reciclado de tapones de plástico cuyo importe económico se destina a una causa social (aportación acumulada desde el año 2013: 1.298 kg.).
 - Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, compra de mascarillas, 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 ha continuado difundiendo campañas de sensibilización con mensajes de concienciación y prevención del cáncer.
 - Asimismo, se ha continuado sensibilizando a la plantilla acerca de temas de actualidad social, publicando mensajes en las pantallas de fábrica al respecto: Campaña informativa sobre la "Gran Recogida de Alimentos" organizada por el Banco de Alimentos de Cantabria.

6 INDICADORES CLAVE Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El correcto desarrollo de los diferentes planes vigentes 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 2021 de Ensa:

Actuaciones	Resultados ENSA 2021
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.	484 Ton de residuos no peligrosos reciclados o valorizados 3 Ton de residuos peligrosos reciclados o recuperados. 13 trabajadores participantes en campaña de reutilización de residuos
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.	1.662,32 Ton CO2 eq en 2021 1.256,07 Ton CO2 eq en 2020 (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.	En 2021 hemos acometido un estudio de riesgos del arbolado existente dentro de las instalaciones de ENSA. De acuerdo a la clasificación del arbolado se ha determinado un nivel de urgencia para cada ejemplar
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 el año 2021, Ensa ha obtenido las certificaciones que acreditan que su Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno es conforme a las Normas UNE 19601 y ISO 37001.
Patrocinios y mecenazgos relacionadas con la diversidad, accesibilidad, medio ambiente, cultura, etc.	Ensa no ha realizado ninguna acción de patrocinio.
Convenios y acuerdos colaborativos con entidades e instituciones relevantes del ámbito empresarial.	6 Convenios de colaboración (Importe total: 57.231,72 €)
Compromiso por la igualdad y la diversidad, mediante iniciativas de inclusión social en la oferta de servicios.	271.476,17 € contrataciones con servicios especiales de empleo.
Beneficios a los empleados (formación y talento, empleo joven).	37.781 horas de formación: 27.425 h. personal propio + 10.356 h. personal externo (horas de formación a becarios y estudiantes de ciclos formativos).
Programas y becas de prácticas.	Nº becarios: 29; de los cuales 19 son universitarios y 10 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.

7 ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

Durante el año 2021, Ensa **ha perseguido con el** Plan de Comunicación interno cuyo objetivo es el de informar a todos sus stakeholders acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la Compañía en el ámbito de los objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030. La información ha sido divulgada a nivel interno a través de los mecanismos de comunicación con los que cuenta la empresa (tablones de anuncios, pantallas instaladas en diversos puntos de las instalaciones, intranet, etc.) así como en la página web de la Sociedad, en la que se ha creado un apartado específico para la difusión de estas acciones.

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.

1 FIN DE LA POBREZA



Ensa está muy sensibilizada acerca de temas sociales cuyo fin, entre otros, es el de contribuir a reducir la pobreza y desigualdades. Periódicamente se publica en los medios de comunicación de los que dispone la empresa mensajes de sensibilización acerca de este tipo de temas.

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

2 HAMBRE CERO



Ensa pone a disposición del personal de su plantilla la comida a través de una empresa concesionaria. Cuando se licitó el servicio, se incluyeron como criterios para la valoración de las ofertas, entre otros, los siguientes:

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

La actual empresa adjudicataria está muy comprometida con la salud de las personas y el cuidado del medioambiente. Para ello, tiene implantada una estrategia "POSITIVE FOOTPRINT PLAN" desarrollada sobre cuatro ejes vinculados a un Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). En concreto, se trata de los siguientes:

- ODS 2 HAMBRE CERO: Abastecernos de manera saludable.
- ODS 3 SALUD Y BIENESTAR: Promover una alimentación saludable.

- ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: Hacer crecer a personas y comunidades.
- ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE: Promover la valorización de los residuos con un modelo circular.

Asimismo, la empresa concesionaria tiene implantado un plan específico que promueve el abastecimiento sostenible para reducir 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 materia de residuos orgánicos y desperdicio de alimentos, en Ensa se realizan controles diariamente de las raciones elaboradas, servidas y mermas en el servicio de comedor, para ajustar la preparación de alimentos y evitar el desperdicio. Además, se ha implantado el servicio “take away” con el fin de facilitar que los trabajadores/as se puedan llevar la comida. También, se han instalado fuentes de agua en el comedor para reducir el consumo de botellas de agua de plástico.

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. 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.

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 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.

En colaboración con el personal médico se elaboran campañas específicas de salud para prevenir enfermedades o problemas de salud, o promover hábitos de vida saludables.

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.



Uno de los pilares estratégicos para Ensa es la formación. Tener y mantener los recursos humanos con capacidad suficiente y a la altura de las necesidades que demandan los trabajos, es un reto para nuestra empresa. La misión en este sentido se centra en mejorar la respuesta y satisfacción de las necesidades de los clientes formando a todo el personal para conseguir los objetivos actuales y futuros. En este sentido, Ensa 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. El propósito en el ámbito formativo es el de mejorar el rendimiento del personal, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos con el fin de:

- Mejorar aptitudes y rendimiento.
- Superar deficiencias.
- Facilitar oportunidades.
- Cambiar actitudes.
- Incrementar la polivalencia.
- Aumento de la satisfacción personal.

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.

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 nº 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 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.

Vertemos las aguas residuales a red de saneamiento garantizando el cumplimiento de los parámetros de vertido.

Consumos de agua año 2020 y 2021

FUENTE	USO	CONSUMO (m ³)	
		2021	2020
SERVICIO MUNICIPAL DE AGUA CAPTACIÓN	Agua de proceso	2.155	1.100
	Agua sanitaria y de consumo	11.703	14.835
	-	0	0
TOTAL		13.858	15.935

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

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Nuestra actividad dentro de la industria de la energía nuclear contribuye a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar una energía más económica, 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.

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

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



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.
- **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.

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. 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 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.



En Ensa trabajamos por implantar planes de innovación y desarrollo tanto en el diseño de nuestros productos como en los procesos e infraestructuras. A este respecto, la empresa llevó a cabo un ambicioso Plan de Digitalización diseñado para el período 2018/2020 el cual estaba compuesto por una serie de proyectos concretos de transformación digital de la Compañía encaminados a alcanzar la madurez digital de la misma sobre un entorno seguro.

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:

- Campaña para la recogida y posterior reciclado de tapones de plástico cuyo importe económico se destina a una causa social (aportación año 2021: 100 kg. siendo la aportación acumulada desde el año 2013 de 1.398 kg.)
- Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, compra de mascarillas, 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 ha continuado difundiendo campañas de sensibilización con mensajes de concienciación y prevención del cáncer.
- Asimismo, se ha continuado sensibilizando a la plantilla acerca de temas de actualidad social, publicando mensajes en las pantallas de fábrica al respecto: Campaña informativa sobre la "Gran Recogida de Alimentos" organizada 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.

Procuramos la integración de nuestras instalaciones dentro del entorno y sus ecosistemas, dedicando gran parte de la superficie a zona verdes, no productivas, donde se aplican criterios de jardinería ecológica para evitar el impacto visual y promover la biodiversidad, favoreciendo además el aprovechamiento de los servicios ecosistémicos en beneficio de todos.

OBJETIVO 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



Ensa viene trabajando desde hace años en diferentes ámbitos de la economía circular. La minimización, reutilización y valorización de los residuos es una constante en nuestra actividad diaria.

En 2021 se eliminó por completo el uso de vasos de plástico tanto de los botellones de agua, como de las máquinas de café que se encuentran en las instalaciones y se continuó fomentando el uso de la botella corporativa para minimizar todo lo posible el consumo de los vasos de cartón reciclables de las fuentes para el agua.

Se ha desarrollado un procedimiento de contratación pública ecológica, para incluir criterios ecológicos en los procesos de contratación. 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.



Ensa ha desarrollado un Plan de Transición Energética que tiene por objetivo la descarbonización de la energía, con el fomento activo de la evolución hacia una actividad con bajas emisiones de carbono, para favorecer iniciativas para la transición hacia las energías limpias.

Los esfuerzos se centran en la descarbonización de la energía empleada en nuestra actividad, la búsqueda de la eficiencia energética y la promoción de la movilidad sostenible de nuestros trabajadores, destacando en 2021 las siguientes acciones implantadas:

- Continuamos con la inclusión de criterios en la compra de energía eléctrica que valoran el origen de la misma. Como resultado en 2021 el 100% de la electricidad consumida por la actividad de la empresa procede de fuentes renovables y cogeneración de alta eficiencia, garantizado por sistema de certificación de Garantía de Origen.
- Se ha continuado con las acciones de sustitución de luminarias por sistemas de bajo consumo.
- Los trabajadores disponen de punto de recarga para vehículos eléctricos, el cual se utiliza de manera habitual desde su puesta en funcionamiento en 2020. Continuamos fomentando el uso de bicicleta como medio de transporte aprovechando los carriles bici desarrollados dentro del Plan de Movilidad Ciclista de Cantabria que unen nuestras instalaciones con la ciudad de Santander y poblaciones como Maliaño o Astillero.

La huella de carbono de la organización se inscribe anualmente en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo. Con la inscripción de la huella de 2019, verificada en 2020, se ha logrado obtener el sello de reduzco, acreditando así la reducción de las emisiones de GEI durante los últimos años. La huella de carbono de 2021 aún no se ha verificado, se hará antes de finalizar el año 2022.

Consumos energéticos año 2020 y 2021

FUENTE	2021		2020	
	CONSUMO	Uds / h. fab.	CONSUMO	Uds / h. fab.
Gas Natural (kwh)	8.767.738	35,95	6.563.528	29,08
Electricidad (kwh)	5.937.884	24,35	5.197.759	23,03
Gasóleo (L)	13.550	0,06	11.519	0,05
Gasolina (L)	0	0,00	375	0,0017
Propano (kg)	132	0,0005		0,00
TOTAL	14.719.304		11.773.181	

Emisiones totales de CO₂ eq año 2020 y 2021

Alcance 1+2	FUENTE	EMISIONES kg CO ₂ eq	
		2021	2020
COMBUSTIBLES FÓSILES	Propano / Gas natural	1.596.116	1.194.562
	Combustible	33.279	29.290
GASES FLUORADOS	R410A / R407C	32.927	31.940
ELECTRICIDAD	Electricidad	0	0
TOTAL		1.662.322	1.255.792

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, próximas 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 verse 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.



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 (IBA) 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.

Uno de los principios que rigen nuestra política ambiental es la de actuar para preservar la biodiversidad de nuestro entorno y ayudar a restaurar los ecosistemas. Este principio forma parte de los objetivos del Plan de Transición Ecológica, que incorpora actuaciones específicas en este ámbito.

Además de proteger y fomentar la biodiversidad se pretende promover el conocimiento del entorno a través de actividades de divulgación. Ensa colabora con organizaciones conservacionistas como la Fundación Naturaleza y Hombre, y dentro del marco del proyecto LIFE Anillo Verde, se ha llevado a cabo la restauración ecológica de una de las parcelas de las instalaciones de Ensa y la colocación de un cartel interpretativo del entorno natural dentro del que se encuentran las instalaciones.

El proyecto de la Fundación Naturaleza y Hombre en el que ha colaborado Ensa ha sido planteado desde un punto de vista ecológico con el objetivo, por un lado, de mejorar la integración paisajística de la fábrica en su entorno, y por otro, fomentar la biodiversidad así como dar uso y poner en valor el potencial de un área verde de la empresa.

En 2021 se ha llevado a cabo un estudio de gestión del riesgo del arbolado que se encuentra en las instalaciones de Ensa. De acuerdo a la clasificación del arbolado se ha determinado un nivel de urgencia para cada ejemplar, explicado por la ubicación junto a zonas de tránsito, estacionamiento o densidad de ocupación de las zonas en que se encuentran. Con objeto de

controlar el riesgo para las personas e instalaciones, a la vez que se protege el patrimonio natural de nuestras instalaciones.

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 (actualización en 2020 del documento de 2013).
- Política de Compliance Penal y Antisoborno (2021).
- Sistema de Gestión Compliance Penal (SGCP) y Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) (2021).
- Código de Conducta para terceros (2019).
- Protocolo sobre Obsequios y Hospitalidad en Ensa (2020).
- Procedimiento de Diligencia Debida para la contratación de agentes externos (2020).
- Política de Gestión de los Conflictos de Interés.
- Plan de Igualdad de Ensa (2008).
- Protocolo de Prevención del Acoso Sexual (2010).
- Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área Compliance (2019).
- Política de Protección de datos personales (2000).
- Política interna de Paquete de Bienvenida para las nuevas contrataciones (2020).
- Política interna sobre transparencia y buenas prácticas publicitarias (2020).
- Implantación Buenas Prácticas- HuP (2012) (actualizado con la Política Ensa Human Behaviour – EHB – en 2021).
- Estatuto de Auditoría (2013).
- Reglamento de los Consejos de Administración del Grupo 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.

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.