

*Informe
de
Progreso
Pacto
Mundial*

31/12/2016

2016

El presente informe muestra nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve y con los intereses de la sociedad en general.

Índice

1.	CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2.	INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	4
3.	PRINCIPIOS	6
I.	PRINCIPIO 1 <i>“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .</i>	6
II.	PRINCIPIO 2 <i>“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .</i>	8
III.	PRINCIPIO 3 <i>“Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .</i>	10
IV.	PRINCIPIO 4 <i>“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .</i>	11
V.	PRINCIPIO 5 <i>“Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil” .</i>	13
VI.	PRINCIPIO 6 <i>“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .</i>	14
VII.	PRINCIPIO 7 <i>“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente” .</i>	16
VIII.	PRINCIPIO 8 <i>“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .</i>	17
IX.	PRINCIPIO 9 <i>“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .</i>	19
X.	PRINCIPIO 10 <i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .</i>	21

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

Estimados señores:

Como Director General de ENWESA OPERACIONES, S.A., S.M.E., quiero mostrar nuestro compromiso con los valores definidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y confirmarles nuestro afán por seguir apoyando y promocionando estos principios.

Los 10 principios del Pacto Mundial están incluidos en nuestra cultura empresarial y nos ofrecen un marco de referencia en nuestras actividades empresariales y personales haciéndonos cada día mejorar en nuestros objetivos y metas. Así, ENWESA en su expansión tanto nacional como internacional traslada su compromiso siempre de forma ética y responsable asegurando el cumplimiento en materia de Derechos Humanos, laboral, social, ambiental y seguridad y salud.

Durante este ejercicio hemos ido definiendo y mejorando nuestras políticas relativas al Código de Conducta, igualdad de oportunidades, sensibilización medioambiental, prevención, etc. Además hemos llevado a cabo diferentes proyectos de Responsabilidad Social Corporativa que nos han servido para concienciarnos de los Derechos Humanos y los principios del pacto. En este sentido, nos sentimos orgullosos de continuar trabajando para la incorporación de personal al mercado de trabajo mediante acuerdos de colaboración con diferentes centros educativos o centros especiales de empleo.

Con la publicación de este informe queremos dar a conocer al resto de la sociedad los avances que vamos realizando en la implantación de los Diez Principios suscritos. Por todo ello, reiteramos nuestro compromiso de continuar colaborando con la Red del Pacto en todo aquello en que seamos requeridos.

D. Pedro Ortiz Castañera
Director General



2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

Datos generales

* Domicilio social:

Polígono Industrial Heras, nave 136. Cantabria.

* Delegaciones:

- Calle Ortega y Gasset, 20 - 5ª planta. 28006 Madrid.
- Polígono Industrial La Yesera, nave 11, 39612 Parbayón.
- Polígono Industrial, Heras, nave 248. Cantabria, donde se localiza el departamento de robótica y automatización.
- Polígono Industrial Les Tapiés, Calle Gimbernat, 15 43890 L'Hospitalet de L'Infant, donde se emplazan oficinas y un almacén.
- Plataforma Repsol Casablanca. Se llevan a cabo trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico en dicho emplazamiento.
- Polígono Industrial San Valero nº 22 -36. Carretera Castellón km. 4800. 50013 Zaragoza.
- L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf) 04100 Manosque

* Página web:

www.enwesa.com

* Redes sociales:

Facebook

Twitter

Linkedin

* Director General:

Pedro Ortiz Castañera

* Fecha adhesión al pacto:

16 de noviembre de 2009

* Número de empleados:

281

* Sector al que pertenece:

Siderometalúrgica

* Actividad principal:

Realización de servicios de mantenimiento, reparación y conservación de centrales de producción de energía eléctrica, así como el apoyo tecnológico para la optimización e innovación de procesos, proyectos de I+D+I y desarrollo de nuevas técnicas.

* Ventas/Ingresos:

24.321 (miles de euros)

3. PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO 1

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

Para cualquier aspecto relacionado con los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, Enwesa se rige por la legislación española en cada una de las materias. Durante el 2016 hemos continuado con la incursión de nuestro negocio en Francia, revisando en este caso, la normativa y legislación financiera, laboral, y social de este país para adecuar el funcionamiento y desarrollo de los proyectos internacionales asegurando la adecuación de los trabajos antes de iniciarlos.

La gran parte de nuestros empleados proceden de España o de algún país miembro de la Unión Europea, por lo que la diversidad viene marcada por razón de sexo y edad. Continuamos con la tendencia de que el mayor peso de nuestros empleados está formado por hombres en un 90% frente al 10% de mujeres. Este desequilibrio se debe a la complicada tarea de contratar a mujeres para determinadas áreas donde los perfiles profesionales son ocupados principalmente por hombres.

Ponemos especial hincapié en la formación continua en Prevención de Riesgos Laborales para todo el personal, donde tanto las nuevas incorporaciones a la empresa, como los que vienen desarrollando habitualmente su actividad en la misma, reciben la formación básica al inicio de su contrato y ésta se va ampliando de acuerdo a las necesidades del puesto que desempeña.

El total de nuestros empleados conoce los principios éticos por los que se rige nuestra empresa al ser informados a su incorporación sobre los principios establecidos en el Código de Conducta empresarial y cuya consulta está a disposición de todos a través de nuestra página web. Por otro lado, y a través de diferentes medios de comunicación internos, se recuerdan los contenidos del mencionado Código y otros documentos en los que aparecen reflejados los valores y principios éticos por los que nos regimos.

Desde el 2009 nuestra empresa tiene establecido un Plan de Igualdad de aplicación a todas las personas que trabajan en nuestra organización. Con él nuestra pretensión es evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral.

Nuestro plan estratégico establece la excelencia en el desarrollo de todas las actividades. Así, asumimos el cumplimiento efectivo de las políticas de Derechos Humanos al estar presentes en nuestro modo de hacer comenzando desde nuestra misión y pasando por todos los planes establecidos en la empresa: Plan de Igualdad, Plan Comercial, Plan de Prevención, ...

II. PRINCIPIO 2

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

ENWESA dispone de procedimientos específicos que describen cómo gestionar los riesgos, que desde un punto de vista corporativo pueden afectar al desarrollo y actividad de nuestra empresa, en cuanto a los riesgos de nuestra cadena de suministro (proveedores, suministradores, etc.)

Disponemos de un procedimiento de compras donde queda definido la sistemática del proceso de compra de materiales, componentes y servicios, establecida en cumplimiento con las normas ISO 9001 y UNE 73401 y con el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. Dicho procedimiento es aplicable a todo el personal que tiene relación con la compra de materiales, componentes y servicios.

El suministrador seleccionado deberá estar incluido en nuestra lista de suministradores cualificados o realizar los trámites para que se le incluya en esta lista.

La sistemática de cualificación de suministradores, establece diferentes clasificaciones, dependiendo del tipo de suministro/servicio a prestar. La inmensa mayoría de ellos, alrededor de un 80% poseen la certificación del sistema de calidad ISO:9001. Se realizan auditorías, visitas de seguimiento y controles patrulla de los suministradores, como pilar fundamental en la política de desarrollo de una red de suministradores y aseguramiento de la calidad de nuestros productos.

Nuestra entidad tiene implantada una sistemática para el tratamiento de las quejas sobre proveedores/subcontratistas a través de la emisión de planes de acciones correctoras y preventivas. Es la misma sistemática que se utiliza para la gestión de las no conformidades en materia Medioambiental, debido al incumplimiento de

legislación, normativa, incumplimiento de objetivos o posible conflictos entre las partes interesadas.

Podemos decir, que el 80% de los suministradores de ENWESA dispone de una certificación, y el 75% de los servicios/productos son revisados.

Dentro de nuestra organización existen distintas áreas que velan por el cumplimiento de los Derechos Humanos y toda la legislación al respecto, y que se encargan de los contratos laborales, los convenios colectivos, normas de prevención y seguridad laboral, etc.

Si bien no se realiza una auditoría expresa para la verificación del cumplimiento de nuestras políticas de Derechos Humanos, sin embargo, nuestra empresa es auditada periódicamente tanto interna como externamente, destacando la auditoría anual contable y las auditorías de los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales.

Además, cada vez que una subcontrata tiene que ejecutar algún trabajo se le solicita previamente a su acceso a nuestras instalaciones la documentación laboral y de prevención necesaria, con el objeto de asegurarnos que no se vulnera con los derechos humanos y se cumple con la normativa laboral vigente.

III. PRINCIPIO 3

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

ENWESA respeta la legislación nacional que establece el derecho a la negociación colectiva, no existiendo, en este sentido, factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, ya que nos regimos de acuerdo al estatuto de los trabajadores y el convenio del sector siderometalúrgico.

En el caso de nuestra sucursal en Francia, ENWESA cumple con la legislación específica del país y se rige por las prácticas habituales del territorio europeo.

Nuestra empresa cuenta con una sistemática de comunicaciones periódicas con los empleados donde se informa de los hechos más relevantes acaecidos en la compañía. Así, semanalmente a través de los canales de comunicación como nuestra página web, o las pantallas distribuidas en los distintos centros de trabajo, se difunden noticias sobre las actividades que se están llevando a cabo, temas de responsabilidad social, formación, plan de igualdad, prevención, medio ambiente, entre otros. Contamos también con presencia en redes sociales como facebook, twitter o linkedin, donde vamos incluyendo de forma periódica noticias de nuestra empresa.

Trimestralmente se realizan reuniones del Comité de seguridad y salud entre la empresa y los representantes de los trabajadores donde se tratan asuntos como la información de los accidentes, medidas preventivas adoptadas, ...

Desde ENWESA no se admiten prácticas contrarias al respeto de los derechos laborales por parte de nuestros proveedores, contratistas o, en general, empresas colaboradoras. Esto queda reflejado en el Código de Conducta donde aparece una dirección de correo electrónico como canal de comunicación para transmitir cualquier preocupación o sugerencia de nuestros empleados.

IV. PRINCIPIO 4

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

Dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos, el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo dentro de nuestra organización. Además, realizamos nuestros trabajos dentro del territorio europeo donde existe una rígida legislación al respecto y que cumplimos rigurosamente.

Todo el personal está asociado al Convenio de los trabajadores que le es de aplicación y disponemos de representantes de trabajadores que velan por el cumplimiento de los mismos. Además todo el personal dispone de formación e información suficiente. Durante este ejercicio hemos continuado con la impartición de cursos con contenidos en materia de prevención de riesgos laborales y en los que se ha dado cabida tanto al personal de nueva incorporación como al habitual de la empresa.

Nuestro código de Conducta vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios de trabajo y no admite, bajo ninguna circunstancia, el trabajo infantil ni el trabajo forzoso.

Desde nuestra empresa se ofrecen facilidades para que nuestro personal logre un perfecto equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales. De ahí que se fomenta la adopción de medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos a través del horario flexible. Dicha flexibilidad queda reflejada con la posibilidad de ponerla en práctica tanto en el horario de entrada y como en el de salida. También se establece la jornada continua durante los periodos de semana santa, verano y navidad.

ENWESA rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, y apoyará todas las iniciativas dirigidas a eliminarlos. En este ámbito, no hemos llevado una única acción concreta, sino un conjunto de acciones que engloban varias políticas de la

empresa, como la implantación del Código de Conducta, política de Responsabilidad Social Corporativa, comunicación interna, etc. Durante este ejercicio hemos puesto en marcha 52 acciones sociales que tenían como finalidad hacer más sano y agradable el entorno laboral, destacando entre las iniciativas campañas de lucha contra el tabaco y drogas, campaña de salud visual contra el fracaso escolar, y campañas solidarias como la lucha contra el cáncer, donación de material escolar, recogida de juguetes y alimentos...

V. PRINCIPIO 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” .

El trabajo infantil no constituye ningún riesgo en nuestra empresa. No tenemos menores de 18 años en nuestra plantilla, de hecho el personal que tramita las contrataciones exige antes de la contratación del personal, la presentación de una fotocopia del documento nacional de identidad de cada trabajador para comprobar su edad.

La tipología de trabajos que ejecutamos requieren una especialización y control del personal muy exhaustiva y en la mayoría de los casos requiere la autorización expresa del cliente para el trabajo en sus instalaciones, lo cual asegura que no tenemos ningún menor de edad dentro de nuestra organización.

Además se lleva un control exhaustivo de toda la documentación laboral que deben aportar nuestros subcontratistas antes de proceder a ejecutar ningún trabajo en nuestras instalaciones. Entre otros documentos, se exige presentar una relación del personal que va a realizar los trabajos especificando su DNI y puesto de trabajo.

En nuestro Código de Conducta ponemos de manifiesto nuestro especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos con atención especial a los ligados a la actividad empresarial como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

VI. PRINCIPIO 6

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

ENWESA no considera realizar un análisis de los riesgos de discriminación en la contratación o formación del personal ya que lo que fomentamos es tanto, la contratación del personal más capacitado, independientemente de su sexo, raza, religión, etc, como, la formación de todo el personal ya sea de nueva incorporación como del habitual en la empresa. Desde el 2009 existe un Plan de Igualdad implantando donde se garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

ENWESA garantiza a todo su personal un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

Por el tipo de actividad que realizamos es difícil incorporar a trabajadores con discapacidad en plantilla, de ahí que tengamos concedida la excepcionalidad en materia de contratación de trabajadores con discapacidad al haber optado por las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005. En este sentido, ENWESA ofrece ayudas para los empleados con hijos menores o familiares dependientes o con discapacidad, con la finalidad de:

- a. Conseguir que mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de su sociedad, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.
- b. Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados de la compañía.

Además, nuestro Código de Conducta hace especial hincapié en el respeto por las personas físicas como valor fundamental y primordial en todas las operaciones, actuaciones y decisiones en el ámbito de la empresa. En él se deja constancia que no se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona se halle o no presente. De igual forma, se evitarán realizar cualquier tipo de conducta violenta o comportamiento agresivo, incluida la agresión o la amenaza de agresión física así como la violencia verba.

Así, la composición de nuestros recursos humanos durante el 2016 fueron los siguientes:

Datos cierre 2016	
Directivos frente a empleados	0,96%
Directivos mujeres	0%
Directivos hombres	0,96%
Mujeres	10,84%
Hombres	89,16%
Mayores de 45 años	36,11%
Menores de 30 años	63,90%
Empleados no nacionales	4,05%
Empleados con contrato fijo	39,51%
Empleados con contrato temporal	60,49%

VII. PRINCIPIO 7

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

Disponemos de un sistema de Gestión Medioambiental con certificado UKAS en cumplimiento con la ISO 14001:2004. Asimismo, se dispone de una política medioambiental independiente, en donde la entidad entre otros aspectos, se compromete a favorecer el desarrollo sostenible. La Política medioambiental está avalada por el Director General de la compañía.

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

A lo largo del 2016 se han realizado acciones específicas en materia medioambiental, por ejemplo, control de la calidad del agua y control de plagas, que estaban recogidas en los Objetivos establecidos este ejercicio. Dentro de los cuales se fijaron los siguientes:

OBJETIVO 1 - Revisar los materiales y productos recibidos antes del almacenamiento y asegurarse de su buen estado. Disminuir y reciclar envases y embalajes.

OBJETIVO 2 - Uso de productos con el menor impacto medioambiental posible.

OBJETIVO 3 - Realizar una medición sonométrica durante el proceso de fabricación.

OBJETIVO 4 - Reducción de residuos; LER: 160504 "AEROSOLES"

OBJETIVO 5 - Revisión de la política Medioambiental

Hemos continuando tratando de sensibilizar a todo el personal en materia de reciclaje a la vez que contribuyendo, como en el caso de la recogida de tapones de plástico, a ayudar a niños con problemas de movilidad o enfermedades raras.

VIII. PRINCIPIO 8

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

ENWESA ha identificado los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el tipo de actividad que llevamos a cabo, a través del sistema de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, realizando diferentes evaluaciones y dando traslado a todo el personal.

Disponemos de un Sistema de Gestión que integra su Política de Calidad, Seguridad, Medioambiente y Radioprotección, implantando una mejora continua en el conjunto de sus servicios.

Este Sistema de Gestión tiene por objeto:

- Mejorar e innovar los métodos de trabajo.
- Informar, formar e implicar al personal para que sea protagonista de la mejora.
- Garantizar la satisfacción del cliente suministrando un producto o servicio conforme a sus expectativas:
 - Determinando indicadores de resultados y los objetivos que deben alcanzarse.
 - Controlando la conformidad de los productos y prestaciones.
 - Evaluando la satisfacción de nuestros clientes.
- Mejorar las condiciones de trabajo:
 - Respetando las normas de higiene y seguridad indispensables para el buen desarrollo del trabajo.
 - Sensibilizando y formando a nuestro personal sobre todos los riesgos, incluidos los riesgos radiológicos.
 - Determinando y adoptando las medidas a tomar para disminuir los riesgos.
- Mantener nuestro compromiso medioambiental conforme a la reglamentación vigente, gestionando el tratamiento de nuestros residuos.

Con el objeto de cumplir los objetivos anteriores, ENWESA desarrolla sus actividades dentro de un marco global de Gestión configurado de la siguiente manera:

- Sistema de Gestión de la Calidad aprobado por Lloyd's Register QA de acuerdo con la Norma de Gestión de Calidad UNE-EN-ISO 9001-2008.
- Sistema de Gestión de la Norma Medioambiental aprobado por Lloyd's Register QA de acuerdo con la Norma de Gestión Medioambiental UNE-EN-ISO 14001:2004
- Sistema de Gestión de la Salud y Salud Laboral aprobado por Lloyd's Register QA de acuerdo con la Norma OHSAS 1800:2007
- Normativa CEFRI, para acometer trabajos con radiaciones ionizantes en instalaciones nucleares francesas.

Disponemos de un departamento dedicado a la Gestión Medioambiental, siendo la persona responsable del Sistema de Gestión Medioambiental, la encargada de realizar el seguimiento de todos los asuntos relacionado con la protección del medioambiente. Así, podemos destacar que nuestros consumos en electricidad, agua y papel se han reducido en aproximadamente un 4%, 10% y 32% con respecto al ejercicio 2015, quedando, de esta manera, nuestro total compromiso con el medioambiente.

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

IX. PRINCIPIO 9

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

Nuestro continuo empeño y dedicación para potenciar el programa de Responsabilidad Social Corporativa, hace que se fomenten el desarrollo de acciones que promocionen y sensibilicen la RSC de nuestra plantilla.

En el tema de la Sostenibilidad existe una alta participación e implicación del personal de la compañía. Se han llevado a cabo acciones encaminadas a minimizar el impacto medioambiental, eficiencia energética, buenos hábitos y solidaridad, entre otros.

Se han efectuado múltiples campañas de gran importancia social: con la recogida y posterior reciclaje de tapones de plástico, cuyo importe económico se destina a la ayuda para investigación de enfermedades consideradas raras, recogida de material escolar, recogida de juguetes para los niños más desfavorecidos, la recogida de alimentos y bicicletas o la campaña de Sensibilización de la vista para la detección precoz del ojo vago. ENWESA sigue estando muy concienciada con la solidaridad, y da mucha importancia a la Responsabilidad Social Corporativa. Para la difusión de estas campañas utilizamos como medio los correos electrónicos de la empresa y las pantallas colocadas en cada uno de los centros, de forma que semanalmente cada trabajador recibe una presentación donde aparecen recogidos las diferentes campañas que se desarrollan.

Desde el 2015 existe una sección denominada “Compromiso de Solidaridad” donde semanalmente, y a través de las pantallas informativas, se da a conocer a todo el personal de la empresa situaciones que requieran de solidaridad. Así, se ha logrado informar a lo largo del 2016 sobre cincuenta y dos campañas solidarias diferentes que requerían de ayuda. Se han tratado diversos temas como son becas de ayuda comedor, terremoto de Nepal, cafés pendientes, “un achuchón”, ayudas a la fundación Aladina, campañas solidarias con diferentes fundaciones, difusión

de actividades gratuitas relacionadas con el impacto medioambiental, vuelta al cole solidaria, campañas contra el cáncer y productos solidarios que ayudan a la investigación...etc

El " Compromiso de Solidaridad" es nuestra respuesta como compañía frente a los retos a los que se enfrenta el mundo actual. A través de esta medida trabajamos para conducir nuestro negocio de manera sostenible, creando un futuro mejor donde las personas puedan mejorar su calidad de vida. Es un programa de RSC que ofrece una amplia gama de opciones para ejercer la solidaridad y hacer visible el compromiso de nuestra empresa, pues ser una empresa socialmente responsable es un buen negocio.

En otro sentido, mensualmente, en el informe mensual de accidentalidad de la empresa, se realizará un seguimiento de los objetivos acordados y serán presentados en las reuniones de comité de la empresa.

X. PRINCIPIO 10

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

Desde el año 2014, Enwesa cuenta con un Plan de Prevención de Delitos en el cual se realiza un análisis de los tipos delictivos incluidos en el Código Penal y sus reformas, con las posibles actuaciones delictivas que podrían llevarse a cabo dentro de la empresa y las actuaciones preventivas para evitarlos.

Además, en cumplimiento de las previsiones establecidas en el Plan de Prevención de Delitos, se habilita un canal de denuncias para que se informe de forma anónima sobre cualquier acción o actuación que pudiera conllevar el incumplimiento de dicho plan y que por tanto pudiera desencadenar en la comisión de un ilícito penal, incluidos entre la extorsión, soborno y entre otros, la corrupción en los negocios. Este último delito tiene dos vertientes: por un lado, la corrupción activa, que tendrá lugar cuando se promete, ofrece o concede a otro un beneficio o ventaja no justificado para que le favorezca indebidamente a él o a un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales. Igualmente se pena la corrupción pasiva cuando se reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro. Es importante en todo caso señalar que para que se consume el delito debe mediar una relación causa efecto entre la promesa u ofrecimiento y la contratación o adquisición del producto o servicio.

En este año 2016 se ha intensificado la transparencia en Enwesa. En el mencionado ejercicio, se han realizado dos controles que posteriormente se han remitido tanto al comité de Seguimiento como al de cumplimiento de Delitos Penales. Comités formados, para llevar a cabo la observancia y vigilancia de cualquier tipo de delito que lleve aparejada responsabilidad penal para la empresa y sus trabajadores.

Los controles realizados en el 2016 han sido dos, el de Ley de Protección de Datos y el de las obligaciones fiscales y de la seguridad social de esta empresa. Ambos controles obtuvieron resultados satisfactorios.

Por otra parte, durante el año 2016 el Comité de Seguimiento del Plan de Prevención de Delitos, ha solicitado a los responsables de los distintos departamentos controles periódicos sobre la observancia o el conocimiento de alguna conducta conducente a la producción un posible ilícito por parte de algún empleado de su departamento.

En este año, también se ha continuado con Plan de Prevención de Delitos Penales, por la que todos los nuevos empleados de esta Sociedad con cierta duración en la misma están obligados a la realización de un curso para el conocimiento de los Delitos y las medidas a tomar ante los mismos.

La Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, tiene un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública –que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas–, reconoce y garantiza el acceso a la información –regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo– y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento –lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública–.

Derivado de lo anterior, en Enwesa, dentro del Perfil del Contratante, se accede entre otros aspectos, la Instrucción de Contratación y cada una de las licitaciones públicas, con el resultado de las mismas. Estos aspectos, también se suben a la Plataforma de Contratación del Estado.

Esta transparencia, indica la falta total de corrupción, ya que también se pueden consultar las Cuentas Anuales de los años anteriores. Cuentas que, por otra parte, se han depositado en el Registro Mercantil correspondiente.

ENWESA, pone a disposición de todos los ciudadanos interesados cauces para poder acceder a la información que no sea confidencial por seguridad o por Protección de datos de esta sociedad.

Una de esas vías es nuestra propia página web, dónde se puede consultar la información requerida, dando una importancia sustancial a la Transparencia con

pestaña propia en la mencionada web y el Buzón de Transparencia, dónde solicitar la información que se requiera.