



El presente informe muestra las acciones llevadas a cabo por EVASA en 2017, cumpliendo con el compromiso de los 10 principios como entidad firmante del Pacto Mundial.



ÍNDICE

Renovación del compromiso con el Pacto Mundial	3
➤ Carta del presidente	3
Presentación de la compañía	4-12
➤ Información general	4
➤ Historia	5-6
➤ Ámbitos de actividad	7
➤ Presencia internacional	8
➤ Misión y visión	9-12
✓ Principios y valores	9
✓ Compromisos	10
✓ Modelo de Excelencia	11-12
Metodología	13
Implementación de los 10 principios del Pacto Mundial	14-35
➤ Derechos Humanos	14-18
➤ Estándares laborales	19-27
➤ Medio ambiente	28-33
➤ Anticorrupción	35
Conclusión	36



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Carta del presidente

Desde 2011 nuestra empresa forma parte de la red española de empresas que suscriben el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y cada uno de sus diez puntos, son tomados como referencia por todos los que integramos EVASA en el mismo momento que firmamos nuestra adhesión.



Desde ese instante venimos esforzándonos en fomentar una cultura de desarrollo sostenible promoviendo el reciclaje, haciendo hincapié en la reducción de las emisiones de CO2, practicando el ahorro energético, implantando protocolos para la igualdad y la conciliación laboral, preocupándonos por la detección y el tratamiento de la violencia de género, y colaborando desde hace años con entidades que luchan contra la mortalidad infantil.

De cara al próximo ejercicio, en materia de RSC, hemos establecido como objetivo la implantación de un programa de Corporate Compliance personalizado que analice los riesgos en las áreas de protección de datos, blanqueo de capitales o prevención de riesgos laborales y medioambientales, que vele para que nuestras actividades se desarrollen conforme a la normativa vigente.

Les presentamos a continuación la memoria de progreso correspondiente al año 2017 no sin antes agradecer a nuestra plantilla, profesionales cuyos valores hacen que EVASA siga siendo una empresa comprometida con los Diez Principios del Pacto mundial, su respaldo en las acciones llevadas a cabo en dicho ejercicio.

José María González Pardo

CEO EVASA



PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Información general

Denominación social: Encapsulantes de Valor Añadido, S.A.

Nombre comercial: EVASA

Dirección: Parque Empresarial Penapurreira, parcela C4-B, 15320 As Pontes (A Coruña)

Teléfono: +34 981 455 108

Página web: www.evasa.net

Email de contacto: info@evasa.net

Directivo: José María González Pardo (CEO)

Fecha constitución: 2006

Principal actividad: Fabricación y comercialización de encapsulantes

Ámbitos de actividad: Fotovoltaico y Vidrio

Presencia: Nacional e Internacional

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: Noviembre de 2011

Periodo que abarca el presente informe: Enero - Diciembre 2017

Grupos de interés que configuran el informe de progreso: Clientes, proveedores y empleados. Todos los contenidos del presente informe han sido previamente consensuados con las diferentes áreas y departamentos de la organización, teniendo en cuenta los principales grupos de interés.

Criterio para la selección de los grupos de interés: Los de mayor impacto para nuestra actividad al ser considerados como los grupos con los que más interactúa la empresa y los que pueden influir en la toma de decisiones.

Forma de difusión del Informe de Progreso: De forma interna para todos los miembros de la organización y de forma externa a través de la red corporativa de EVASA.



Historia

Encapsulantes de Valor Añadido S.A. (EVASA) es una empresa centrada en la innovación y con fuerte base tecnológica, especializada en la fabricación y comercialización de encapsulantes que ofrece soluciones personalizadas en distintos campos industriales.

Se trata de una sociedad constituida en el año 2006 con domicilio social en As Pontes (A Coruña) cuya actividad productiva comenzó en 2010.

Con una capacidad de 2 GW comercializamos nuestros productos bajo las denominaciones SOLARCAP® y EVALAM, todos ellos se han mejorado químicamente para proporcionar soporte estructural, aislamiento, protección y transparencia.

Desde su fundación en 2006, EVASA tiene una clara vocación internacional. Conscientes de la globalización del mercado en el que actuamos, hemos creado una red comercial y logística integrada por excelentes profesionales, que comprenden perfectamente los procesos y necesidades de nuestros clientes. El resultado es un eficaz servicio técnico y unos canales de distribución que garantizan el suministro en cualquier lugar del mundo.

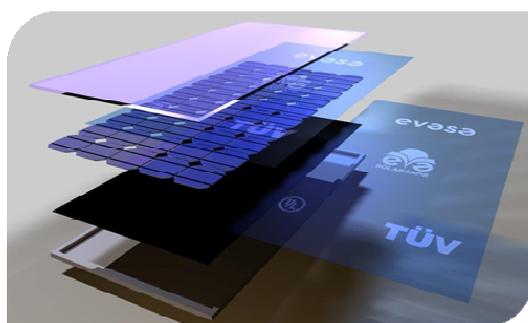
La rápida progresión experimentada por EVASA nos ha permitido escalar posiciones hasta convertirnos en uno de los principales proveedores mundiales de encapsulantes. Los aciertos, cosechados en nuestra estrategia de nuevos desarrollos y cercanía al cliente, explican un crecimiento que ha llevado a que nuestros productos estén presentes en más de veinte países. Con esta notoriedad internacional hemos comprobado que no existen fronteras que impidan compartir con nuestros clientes una misma cultura de calidad y eficiencia.

Con el único objetivo de dar respuesta a los nuevos retos de la industria, estamos comprometidos en la mejora continua del producto. Esta cultura ha sido decisiva en la consecución de importantes avances e innovaciones. Nuestra gente es un elemento fundamental en el modelo con que funcionamos; todo este capital humano, experiencia y

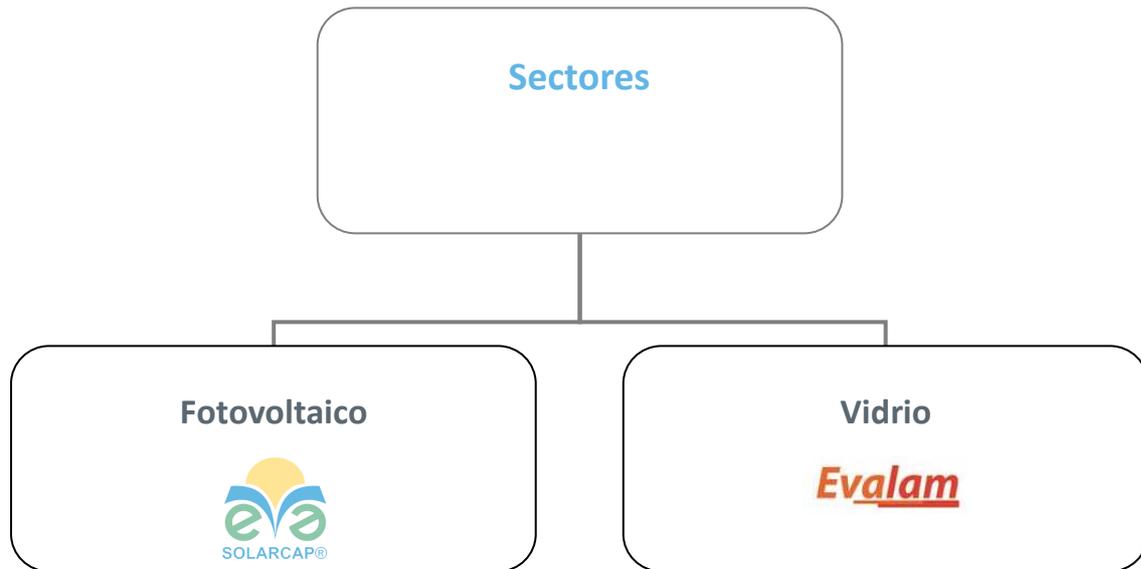


medios técnicos son un valor al servicio de los departamentos de I+D de nuestros clientes.

Nuestro foco está puesto en la innovación, pero no por ello descuidamos los aspectos más cotidianos, en especial aquellos que tienen que ver con la fiabilidad del producto y la eficacia operacional. Sabemos que el éxito consiste en hacer cosas extraordinarias, pero sólo se puede alcanzar si conseguimos hacer las cosas ordinarias extraordinariamente bien.

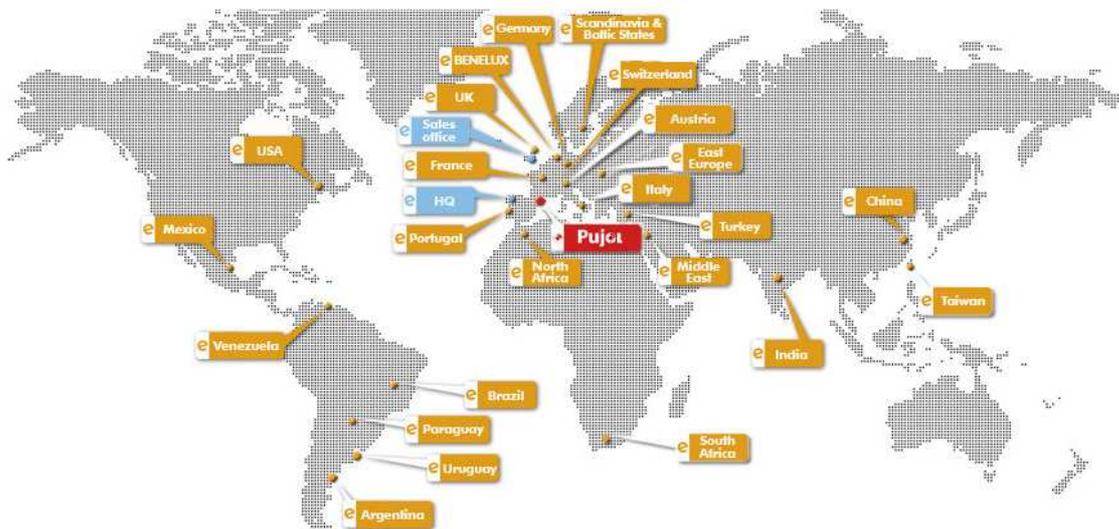


Ámbitos de actividad



Presencia internacional

Desde sus comienzos a la actualidad, EVASA, ha ido creciendo basándose en la sinergia tecnológica, conociendo y dominando sus capacidades, llevándolas a nuevos mercados y sectores con nuevos productos y servicios, pasando de ser una empresa con fuerte presencia en ámbito nacional a convertirse en una empresa internacional en continuo crecimiento.



Misión y visión

Principios y Valores

EVASA valora la importancia del capital humano dentro de la empresa. Por ello, dedica tiempo y recursos a identificarlo y a aplicar las políticas necesarias para implicarlo y retenerlo.

Pretende desarrollar a cada una de las personas que conforman la organización para que, mediante su compromiso, esfuerzo y dedicación, adquieran los conocimientos y las competencias necesarias para aportar pluralidad al proyecto empresarial. Estos son nuestros principios y valores:

- Trabajar con interés
- Soñemos pero midiendo
- Independencia
- Enfocados a los clientes
- Sencillez y humildad
- Trabajo en equipo
- Cuidar el gasto
- Capacidad de adaptación
- Pensar despacio para caminar deprisa
- Respeto



Compromisos

1. **Éticos** - Contamos con un Código Ético y de Conducta en el que se refleja nuestro compromiso de actuar conforme a unos principios y estándares de conducta.
2. **Con los proveedores y la comunidad financiera** - Nuestra política con los proveedores y la comunidad financiera persigue establecer una relación directa, personal y estable en el tiempo con todos ellos. Esta relación se basa en la colaboración permanente, la transparencia, la veracidad y la fiabilidad de la información proporcionada.
3. **Con los clientes** - Nuestro primer objetivo es satisfacer las necesidades reales de nuestros clientes. Ofrecemos un papel de acompañante accesible y proactivo, siendo reconocidos por nuestra cercanía hacia la estrategia de nuestros clientes y por actuar como un *partner* confiable de forma sostenible a largo plazo.
4. **Con el equipo humano** - Consideramos clave tener identificado el capital humano dentro de la organización y aplicamos las políticas necesarias para retener ese talento.
5. **Con el medio ambiente** - Controlamos el impacto ambiental de nuestra actividad identificando, catalogando y tratando los distintos residuos que generamos. Invertimos los recursos necesarios en la optimización de nuestros procesos minimizando su impacto sobre el entorno natural.
6. **Con la sociedad** - EVASA forma parte desde el año 2011 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscribiendo así los compromisos en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales, lucha contra la corrupción. En el año 2013 se incorpora a la Alianza Empresarial para la vacunación infantil, una iniciativa promovida por La Caixa y Gavi Alliance, cuyo objetivo es promover y canalizar las aportaciones de las empresas que desean sumarse a la lucha contra la mortalidad infantil.



Modelo de Excelencia

EVASA ha establecido un Modelo de Excelencia con el fin de orientar su gestión a la consecución de resultados que sobrepasen los intereses individuales en pro del interés común de clientes, socios, empleados y de la sociedad en general. Para ello, nos apoyamos en los siguientes valores:

- El convencimiento de que la excelencia se consigue a través de las personas, las mejores personas.
- Una estructura micro con visión macro que tiene como objetivo la excelencia operativa a través de la gestión y mejora de los procesos clave del negocio.
- Una organización interna orientada a la prestación de soluciones de valor para nuestros clientes y empleados.
- Empleados altamente implicados, que sienten la marca EVASA, y que disponen de la formación, apoyo y los medios técnicos necesarios para la prestación de servicios que superen las expectativas del cliente.
- Un departamento de investigación e innovación que desarrolla nuevos productos y mejores prácticas para crear y sustentar nuevas ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

En línea con esta política, EVASA ha ido incorporando a su gestión las referencias, prácticas y experiencias que contribuyen y refuerzan su modelo orientado a la excelencia. Entre otras referencias, marcos de actuación, normas y certificaciones, destacamos los siguientes hitos:



El 20 de Septiembre de 2011, la entidad certificadora AENOR otorgó a EVASA la certificación **ISO 9001** que acredita la implantación de un sistema de gestión de control de la calidad dentro de un ambiciosos y dinámico plan para alcanzar el objetivo de la excelencia operativa. La preocupación por el comportamiento medioambiental de la organización supuso en la misma fecha la obtención de la certificación correspondiente a la implantación de un sistema de gestión medioambiental conforme a la **ISO 14001**. Este sistema permite contar con una estructura para controlar el impacto ambiental de nuestra actividad, y mantiene una gestión efectiva para mejorar continuamente su desempeño. El sistema de gestión ISO 14001 se articula mediante diferentes procesos que se auditan, externa e internamente, de cara a implantar mejoras medioambientales y certificar su rigurosa aplicación. Nuestros productos SOLARCAP cuentan con el certificado de la **UL** y ha sido reconocido con la carta de conformidad de la **TÜV**, siendo la primera empresa a nivel mundial en haber sometido su encapsulante en los laboratorios de la TÜV Rheinland de Colonia a múltiples ensayos bajo la normativa **EN IEC 61215:2005**. Nuestros productos EVALAM, dirigidos al sector del vidrio, también han sido sometidos a ensayos externos bajo normativas **UNE-EN ISO 12543-4:2011**, **UNE EN 12600:2003**, **UNE-EN 410:2011**, **UNE-EN ISO 12758:2011** y **UNE-EN 673:2011**, que acreditan sus excelentes propiedades para su aplicación en este sector.



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso ha sido elaborado en base a los grupos de interés identificados dentro de la RSE de la empresa: clientes, proveedores y empleados.

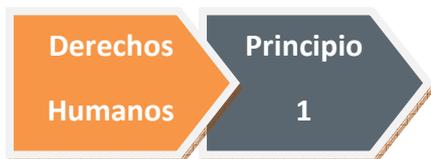
Los grupos de interés serán los que nos ayuden a identificar tanto riesgos como oportunidades en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Se ha analizado previamente la situación para poder determinar las necesidades de la entidad que nos permitan identificar políticas de acción y seguimiento para cada principio. Con la información obtenida, se podrán establecer conclusiones y evaluar los resultados para poder definir mejoras en caso de ser necesarias.

El principal objetivo de EVASA es ir progresando y mejorando cada año cumpliendo con el compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus diez principios.



IMPLEMENTACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia

EVASA contempla un plan de desarrollo de RRHH cuyo objetivo radica en desarrollar las competencias necesarias para el proyecto que lidera así como implantar políticas para la motivación e implicación del capital humano con la finalidad de obtener su fidelización.

Acciones

- ✓ Adecuada acogida a las nuevas incorporaciones.

EVASA dispone de un manual de bienvenida para las nuevas incorporaciones cuyo objetivo es dar a conocer la forma de trabajar de la empresa y su filosofía, implicando a sus trabajadores desde el primer momento. El manual incluye, además de la presentación y trayectoria de la empresa, la política de calidad y medioambiente con aspectos generales sobre el sistema de gestión de calidad y medioambiente (ISO90001 e ISO14001), detalles sobre el funcionamiento interno de la organización (sistema de accesos, personal interno y externo, permisos retribuidos, actuación en caso de accidente o incendio, baja por enfermedad, etc.), el organigrama de la empresa, además de incluir las normas de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos en el puesto de trabajo, ficha de puesto de trabajo, gestión de residuos, etc.

Junto con el manual de bienvenida se hace entrega de la Ética y Política de la compañía, pretendiendo que las nuevas incorporaciones conozcan y tengan presentes los valores de la organización.



- ✓ Valoración y utilización del talento humano que reside en la empresa como herramienta de desarrollo

EVASA se preocupa por mantener y cultivar una buena comunicación entre sus empleados y grupos de interés, con el fin de compartir conocimiento para que la organización pueda avanzar en una misma dirección. El organigrama corporativo, que juega un papel fundamental, está definido y a disposición de todos los miembros de la organización, generando un entorno de transparencia e implicación personal y profesional. Para mantener una buena comunicación, EVASA ha desarrollado los mecanismos adecuados para que la colaboración entre departamentos sea fluida de modo que ayude en la toma de decisiones y sea un elemento propiciador de un buen entorno laboral.

- ✓ Organización de seminarios y cursos formativos

EVASA pretende contar con empleados altamente implicados poniendo para ello a disposición de todos los empleados la formación, el apoyo y los medios técnicos



necesarios para la presentación de servicios que superen las expectativas de los clientes. Colabora, además, con diferentes entidades y organismos con el fin de proporcionar una formación lo más adecuada posible al puesto de trabajo.

- Seminarios y cursos formativos llevados a cabo en 2017
 - Programación Siemens
 - Programación MVP



- Cuadros de mando integrales
- Curso de idioma: Francés
- Simulacro de incendio
- Formación interna para nuevos equipos
- Formación interna para nuevas incorporaciones
- ✓ Definición de una política de capital humano que tenga, entre sus premisas, un perfil de persona colaboradora y de trabajo en equipo.

Enunciado en uno de los principios de la compañía, EVASA cree en el trabajo en equipo como elemento motivador y propiciador de un buen ambiente de trabajo. Nadie va a alcanzar el éxito en solitario, es necesario saber delegar en los demás y abarcar todos los aspectos relevantes de un negocio.

Seguimiento y medición de impactos

En EVASA somos conscientes de que tan importante es tomar iniciativa y emprender acciones como el hacer su seguimiento, por ello se ha dedicado tiempo a la medición de resultados de las acciones llevadas a cabo, intentando determinar si nuestro esfuerzo ha desembocado en los resultados deseados. Se ha diseñado un Cuadro de Mando Integral que contempla la perspectiva de RRHH con indicadores que cuantifican en qué medida la empresa cuenta con trabajadores con las habilidades necesarias, el acceso adecuado a la información y el grado de motivación y satisfacción del equipo con las metas de la organización.

Al finalizar cualquier actividad formativa, se lleva a cabo una evaluación de la formación recibida por parte del empleado para determinar en qué grado el curso realizado ha cumplido con las expectativas y puede ser de aplicación en el ámbito de cada trabajador.





Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

EVASA cree en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y, por ello, cuenta con un plan para su implantación en el que el respeto y la transparencia son conceptos base.

Acorde al código ético de la organización, la RSC es un ámbito de mejora continua contemplado en los objetivos anuales.

Acciones

- ✓ Mantener una política de claridad con clientes y proveedores

En EVASA intentamos ser claros y concisos en lo que se refiere a las relaciones externas que mantenemos. La organización inculca a sus empleados premisas como el respeto a las condiciones contractuales pactadas, evaluación de proveedores orientada a la mejora continua o el control de prevención de empresas subcontratadas.

- ✓ Mantener los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente

EVASA cuenta con un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente certificado de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001. Para conseguir la certificación se ha trabajado en sistematizar los aspectos ambientales que se generan de la actividad que nos concierne, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación. Se pretende, de este modo, optimizar la gestión de recursos y residuos, reduciendo los impactos ambientales negativos derivados de su actividad.

- ✓ Crear conciencia de responsabilidad

En EVASA, partiendo del código ético establecido por el consejo de administración, nos hemos encargado de establecer una política más amplia que alcance a todo el personal de la empresa que nos ayude a crear conciencia de responsabilidad social.



Cuando tomamos conciencia y vemos el impacto positivo es cuando comenzamos a trabajar con el objetivo de alcanzar un equilibrio económico, medioambiental y social.

- ✓ Protocolo contra la violencia de género.

EVASA está adherida a un protocolo para la detección y el tratamiento de la violencia de género, dirigido a todos los miembros de la organización en todos los niveles jerárquicos. Dentro del plan de Igualdad, la empresa se compromete a proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y a prevenir la violencia de género prestando información y apoyo a los trabajadores que pudiesen ser víctimas de la violencia de género. La empresa adquiere el compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana, sensibilización, información y prevención con total confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral.

Seguimiento y medición de impactos

Se llevan a cabo procedimientos de control, y evaluación de proveedores lo que nos permite establecer relaciones estables y fiables con nuestros proveedores dentro de unos parámetros establecidos. La empresa dispone de un procedimiento interno para gestionar incidencias y no conformidades así como acciones de mejora, tanto para clientes como para proveedores, lo que nos permite una mejora continua en el día a día de la empresa.



Estándares
 Laborales

 Principio
 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

En EVASA se aplica la legislación laboral vigente y se fomenta la participación de todos los trabajadores en cuanto a la aportación de ideas y sugerencias como medio de comunicación interno.

Acciones

- ✓ Vías de comunicación y emisión de sugerencias o quejas

EVASA conoce la importancia de la comunicación entre los diferentes eslabones de la empresa. Por ello se fomenta la comunicación entre todos los miembros de la organización. En los puestos de trabajo más operativos la comunicación con la dirección de la empresa resulta más complicada ya que no interactúan de manera directa, por lo que cuentan con un buzón de sugerencias en el que pueden realizar cualquier propuesta o queja además de reflejar cualquier necesidad que se detecte en el entorno laboral.

- ✓ Planes para favorecer la comunicación interna

El sistema de comunicación interno es de uso común y es el medio de comunicación para toda la red comercial que sirve, además, como control y seguimiento de la cartera de clientes. Se utilizan también las herramientas más comunes como circulares entre todos los miembros de la organización con las que se informa de nuevos productos o desarrollos así como cualquier tipo de información que se quiera compartir y resulte relevante para los miembros de la organización con el fin de que todos los empleados estén al día de lo que acontece en su entorno laboral. La empresa considera importante que cualquier miembro de la organización esté enterado de los nuevos desarrollos y proyectos para así lograr una involucración mayor. Asimismo, se emiten circulares relacionadas con el calendario laboral, además de anunciar reuniones o visitas relevantes.



De este modo, se mantiene siempre una comunicación activa propiciando un buen ambiente en el que todos los empleados son conocedores y partícipes de lo que sucede en su entorno.

✓ Canales de información, consulta y negociación

EVASA mantiene su página web actualizada, con contenido dinámico y atractivo, que utiliza para publicar últimas noticias en relación con la organización y desarrollo de nuevos productos o proyectos. Igualmente se utilizan las redes sociales, como LinkedIn, para difundir información relevante y noticias que sirve, también, como vía de acceso a clientes, proveedores y organizaciones dentro del mismo sector. Se utiliza a diario el correo electrónico como herramienta de comunicación directa y personal tanto con clientes como con proveedores, además de servir de canal de información sobre novedades o comunicaciones relevantes de empresa. La fluidez en la comunicación es elemento prioritario dentro de la organización, que busca en todo momento escoger el canal que mejor se adapte para transmitir el mensaje de forma clara y eficaz.

Seguimiento y medición de impactos

EVASA cuenta con una política de RRHH donde se contemplan los aspectos mencionados anteriormente. Además, pone los medios necesarios para escuchar, evaluar y hacer seguimiento a las sugerencias aportadas por los trabajadores. La organización facilita una comunicación interna y eficaz a todos los niveles. Entre las vías de comunicación más comunes están el correo electrónico, circulares internas, reuniones y teléfono.

Cada año se realizan encuestas de satisfacción de clientes a través de cuestionarios online, estableciendo una serie de indicadores que determinan el grado de satisfacción proporcionado a través de la experiencia del cliente con el fin de establecer relaciones estables y duraderas. Con los datos obtenidos se lleva a cabo un análisis para medir el grado de satisfacción y saber si nuestros productos y servicios cumplen las expectativas de nuestros clientes.



La empresa está constantemente involucrada en optimizar cualquier medio o vía de comunicación, tanto interno como externo, con el fin de poder ofrecer el medio más adecuado a toda la comunidad que participa con la organización, continuando con el desarrollo de nuestra política de accesibilidad y flexibilidad para propiciar una buena comunicación.



Estándares
 Laborales

 Principio
 4

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

EVASA no contempla en su cultura de empresa ningún aspecto relacionado con el trabajo forzoso. Aplica la normativa vigente a su actividad proporcionando a sus empleados todo aquello que necesiten en su puesto de trabajo e imparte formación para evitar cualquier factor de riesgo que pudiese presentar dicha actividad.

Acciones

- ✓ Valorar y analizar las necesidades del empleado en su puesto de trabajo

Cada puesto de trabajo tiene unas implicaciones y responsabilidades con unas necesidades específicas para cada uno de los empleados de la organización. Previamente, se hace un estudio para detectar y analizar las necesidades y proporcionar al empleado lo que necesite.

- ✓ Política de prevención de riesgos laborales

EVASA cuenta con una Política de Prevención de Riesgos Laborales acorde a la actividad y puestos existentes en la empresa. Cada puesto de trabajo es analizado para determinar los principales factores de riesgo. A partir de esta información se elaboran normas clave a seguir para evitar cualquier tipo de peligro. Todos los empleados de la organización disponen del manual de prevención de riesgos laborales en el que se encuentran las normas mencionadas, tanto de carácter general como específico para cada puesto.



✓ Política de conciliación

Las necesidades detectadas para cada puesto de trabajo pueden pasar por una política de riesgos aplicada a cada puesto hasta medidas más específicas como las relativas a aspectos de conciliación.

En EVASA contamos con planes de carrera que recogen aspectos relativos a la formación, conciliación familiar y promoción interna, suponiendo una oportunidad de desarrollo personal y profesional para el capital humano de la empresa.

Seguimiento y medición de impactos

Disponemos de un modelo de análisis anual para medir el grado de satisfacción del empleado con respecto al cumplimiento de las necesidades de su puesto de trabajo. Para ello se encuesta a todos los miembros de la organización sobre diferentes aspectos, incluidos los relacionados con el ambiente laboral, flexibilidad, formación, etc. para conocer su grado de satisfacción, así como para la propuesta de nuevas medidas que son analizadas y puestas en común entre todos, con el fin de utilizarlas como medidas correctoras de las acciones definidas y así poder mejorar año tras año.



Estándares
Laborales

Principio
5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Además de respetar la legislación vigente, cualquier forma de trabajo infantil en cualquier momento o actividad serían absolutamente contrarias a los valores inherentes a la cultura empresarial de EVASA. En ningún momento EVASA se plantearía situaciones en las que el trabajo infantil pudiese considerarse como factor de riesgo.

EVASA colabora de forma desinteresada con entidades que promueven la ayuda a países en desarrollo para evitar tanto el trabajo como la mortalidad infantil.

Acciones

- ✓ Colaboración con entidades que luchan contra la mortalidad infantil.

EVASA forma parte de la Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil, iniciativa promovida por La Caixa y Gavi Alliance, cuyo principal objetivo es promover y canalizar las aportaciones de las empresas españolas que se suman a esta Alianza en su lucha contra la mortalidad infantil.

Seguimiento y medición de impactos

La preocupación por un tema tan importante como la erradicación del trabajo infantil seguirá siendo una preocupación para EVASA como organización responsable con su entorno. Por ello seguiremos cooperando con entidades que centren sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de niños de todo el mundo.

Nuestra empresa forma parte de la
**ALIANZA EMPRESARIAL PARA
LA VACUNACIÓN INFANTIL**



Salvar la vida de muchos niños está en nuestras manos



Estándares
Laborales

Principio
6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación del empleo y la ocupación

EVASA mantiene una política de total igualdad de contratación y remuneración, sin atender a cuestiones personales que no tengan que ver única y exclusivamente con las capacidades profesionales. Como organización consciente de la importancia del factor humano, cuida los aspectos relativos al organigrama, estabilidad de la plantilla y cumplimiento con las condiciones de contratación, aspectos que se contemplan, todos ellos, es su Política de RRHH.

Acciones

- ✓ Equidad y competitividad de la remuneración.

Se ha diseñado una política retributiva como un elemento motivador más, dentro de la organización, basada en un estudio que permita en un corto plazo de tiempo, una valoración *bonus-malus* en función de resultado y, que recompensa de forma justa, el talento, la responsabilidad y el esfuerzo. Teniendo en cuenta el plan de igualdad de contratación y remuneración, esta política se extiende a todo el personal de la empresa sin hacer diferenciación en cuestión de género.

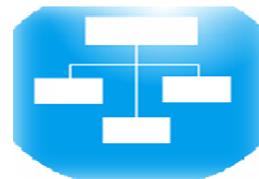
- ✓ Diversidad de género e igualdad de oportunidades

Dentro de la organización se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluso en el acceso a puestos directivos y de responsabilidad. EVASA cuenta con una plantilla relativamente joven, ha apostado por el conocimiento e iniciativa de los jóvenes demandantes de empleo. No cuenta con ningún empleado discapacitado pero tampoco pone barreras para ello, sin cerrar las puertas a ningún colectivo.



- ✓ Información sobre las funciones de cada puesto y dependencias jerárquicas funcionales

EVASA posee un organigrama en el cual se identifican los puestos con sus miembros correspondientes. En el organigrama se identifican las responsabilidades y funciones dependiendo de la jerarquía y diferenciando los distintos departamentos dentro de la organización. El organigrama se encuentra a disposición de todos los empleados para que cada uno de los miembros de la organización conozca su lugar dentro de la empresa y tenga definidas sus tareas y funciones. Se entrega junto con el manual de bienvenida para que todas las incorporaciones conozcan el modo de trabajar de EVASA y su filosofía, pretendiendo que formen parte del proyecto desde el primer momento.



- ✓ Estabilidad en la plantilla

EVASA valora la importancia del capital humano dentro de la empresa y es por ello que dedica tiempo y recursos a identificarlo y aplicar políticas necesarias para ampliarlo y retenerlo. Por ello invierte recursos en sus empleados buscando empleados altamente implicados con el fin de mantener una plantilla estable y altamente cualificada. Tiene la convicción de que un empleado satisfecho es un valor seguro.

- ✓ Cumplimiento de la legalidad en contratación

En EVASA cumplimos con la legislación vigente en lo referente a la contratación, tanto a nivel general como en lo relativo al convenio al que se acoge. La empresa está en total desacuerdo con cualquier aspecto ilegal en lo referente a la contratación y considera que todos los miembros de la empresa deben conocer la importancia y responsabilidad que conlleva su contrato. Por ello, junto con el contrato oficial, la empresa entrega a cada empleado el código de conducta y ética profesional con el que cuenta, para hacer saber al empleado que él también es responsable de este contrato de trabajo con la empresa, no pudiendo infringir, entre otras, las normas de conducta legales.



Seguimiento y medición de impactos

Todos los aspectos expuestos anteriormente, se recogen dentro de un plan de desarrollo de RRHH que se revisa, de forma anual, para valorar cuál ha sido su evolución. Además de ver en qué medida se está cumpliendo con el plan, se estudia qué otros puntos podrían incluirse para hacer del plan una herramienta de mejora continua. La composición de los órganos directivos así como del resto de empleados de plantilla, se recoge en el organigrama de la empresa que se encuentra a disposición de todos los empleados.





Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

EVASA es una empresa especializada en la fabricación de encapsulantes y nos comprometemos permanentemente a la mejora de la calidad y de la gestión ambiental en nuestro entorno de trabajo, cumpliendo con la legislación y reglamentación aplicable y con otros requisitos que la organización suscriba.

Acciones

- ✓ Formación medioambiental del personal

Todo el personal que forma parte de EVASA es conocedor de la Política de Medioambiente por la que se rige la empresa. Las nuevas incorporaciones reciben formación inicial adecuada a su puesto de trabajo, entre la que se incluye formación medioambiental. De este modo, la empresa se asegura de que todos los empleados conocen la importancia de aspectos tan relevantes como el reciclaje, la correcta segregación de residuos generados, vertidos propios de nuestra actividad, etc. De este modo, podrán colaborar en el correcto tratamiento de todos ellos, siguiendo las indicaciones que marca nuestra Política de Medioambiente.



- ✓ Campaña de sensibilización con el medio ambiente

El compromiso de EVASA con la RSE persigue un gran impacto positivo que trasciende a nuestra empresa, alcanza también a empresas proveedoras y subcontratadas en la medida que hacemos extensible a estas nuestros protocolos de actuación.

Además de evaluar y controlar todos los aspectos ambientales relacionados con nuestra actividad, hemos desarrollado un amplio plan de formación y sensibilización de nuestros trabajadores para que cada tarea se realice de la forma más respetuosa.



ambiente. También tenemos en cuenta toda una serie de criterios ambientales a la hora de seleccionar y evaluar a nuestros proveedores.

- ✓ Iniciativas para reducir los consumos

Se finalizó en 2017 un objetivo de medio ambiente encaminado a optimizar los consumos de materias primas con la consiguiente reducción en la generación de residuos, principalmente envases contaminados. El objetivo fue finalizado con éxito.

Actualmente están en curso otros objetivos encaminados a reducir la generación de ciertos residuos peligrosos, como los disolventes.

Seguimiento y medición de impactos

EVASA tiene establecida una filosofía de mejora continua en calidad, gestión del medioambiente, servicios, precios y tecnología, potenciando mejoras a través de la innovación. La empresa se ocupa de potenciar entre sus proveedores la reglamentación en materia de calidad y medioambiente. La Política de Calidad es flexible y podrá ser modificada y adaptada a nuevos objetivos que la empresa vaya planteando en el futuro. Dicha política es sometida a revisión cada año, con el fin de analizar qué aspectos son susceptibles de mejora y cuáles se podrían implementar, llevando a cabo un seguimiento de todos los aspectos medioambientales que nos atañen.





Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

La dirección de la compañía se compromete a aportar todos los medios necesarios para cumplir los objetivos de mejora en medioambiente que vayan estableciéndose en el tiempo. De este modo, pretende promover una actitud positiva y proactiva de cara al medioambiente que sirva como elemento motivador y cree ejemplo entre todos los empleados que forman la empresa.

Acciones

- ✓ Certificación del Sistema Medioambiental y adaptación a la nueva versión de las normas

EVASA cuenta con un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medioambiente de acuerdo con los requerimientos de las normas ISO9001 e ISO14001. Para obtener dicha certificación se ha trabajado en sistematizar de manera sencilla, los aspectos ambientales que se generan de la actividad que nos concierne, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación. Gracias a la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental, según la norma ISO14001, EVASA se ha posicionado como socialmente responsable, reforzando de manera positiva su imagen ante clientes y proveedores. Se pretende, de este modo, optimizar la gestión de recursos y residuos, reduciendo los impactos ambientales negativos derivados de su actividad.



En 2017 se realizó la adaptación del Sistema de Gestión de la Calidad y Medio ambiente a la nueva versión de las normas ISO 9001 e ISO 14001 que se finalizó con la renovación del certificado por parte de AENOR en Septiembre. Con los cambios introducidos en estas normas, se mantiene el enfoque al cliente pero se integra aún más en la estrategia de empresa a través del análisis de riesgos y oportunidades de los procesos, así como un análisis detallado del contexto de la organización y de los intereses de las diferentes partes interesadas.

- ✓ Designar una persona o departamento que se responsabiliza de los temas ambientales y de calidad

La dirección de la empresa, delega las funciones en materia de calidad y medio ambiente en un director específicamente diseñado para ello. Dicho director es responsable de mantener al día el Sistema de Gestión, llevando un control de todas las actividades que garanticen el respeto por el medio ambiente. Es el encargado de documentar cada una de las actividades llevadas a cabo en materia de medioambiente con el fin de asegurar un sistema eficiente y controlado que garantice el correcto funcionamiento de la empresa en este ámbito y que sea apto para conservar la certificación.

- ✓ Desempeño ambiental

En EVASA estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y de nuestro entorno, mediante actuaciones y medidas orientadas a la prevención de cualquier tipo de contaminación que pudiera originarse por operaciones indebidas de nuestra actividad. Desde nuestros inicios la minimización del impacto de nuestra actividad sobre el medio ambiente ha estado presente, incluyéndose en el diseño de nuestras instalaciones y en la selección de las tecnologías productivas. Controlamos el impacto ambiental de nuestra actividad identificando, catalogando y tratando los diferentes residuos generados, invirtiendo los recursos necesarios en la optimización de nuestros procesos y minimizando su impacto sobre el entorno natural.



Asimismo, damos prioridad al reciclaje / valorización de los residuos en la selección del gestor más adecuado.



Seguimiento y medición de impactos

Se ha incluido en la web información sobre el desempeño ambiental de la empresa para que esté a disposición de todas las partes interesadas (proveedores, clientes, trabajadores, administración, público en general...).





Las empresas deben favorecer el desarrollo de la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

EVASA es una empresa especializada en la fabricación de encapsulantes de alta calidad, siendo una de las actividades principales la fabricación de encapsulantes para módulos fotovoltaicos. Es por ello que podemos decir que nuestros productos contribuyen de por sí al cuidado del medio ambiente, ya que la energía solar es una energía limpia y respetuosa con el entorno natural, libre de emisiones de CO₂ y otros gases de efecto invernadero. Por ello, nos comprometemos permanentemente en la mejora de la calidad y de la gestión ambiental en nuestro entorno de trabajo, cumpliendo con la legislación y reglamentación aplicable y con otros requisitos que la organización suscriba.

Acciones

- ✓ Desarrollo, utilización y fomento de energías renovables

Ya que nuestros productos contribuyen al cuidado del medio ambiente potenciamos el uso de la energía fotovoltaica mejorando la competitividad de esta energía con desarrollo de nuevos encapsulantes que aumenten la vida útil del módulo.

- ✓ Reutilización de residuos

Trabajamos en la minimización de residuos generados durante el proceso de fabricación y reutilizando parte de los residuos generados minimizando los impactos ambientales de nuestra actividad.

Seguimiento y medición de impactos

Cada año se realiza un informe sobre proyectos que se han llevado a cabo, analizando los logros obtenidos frente a las inversiones realizadas. EVASA cree en el I+D+i como base fundamental para la mejora tecnológica pero sin perder de vista el gasto frente al resultado.





Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

En EVASA nunca se ha detectado caso alguno de corrupción. Además de cumplir los requisitos legales aplicables, EVASA es una entidad que trabaja bajo los principios de sencillez y humildad, donde el comportamiento ético en el trato con los clientes y el entorno son unos de sus principios fundamentales. El respeto es la base de la convivencia en la organización.

Acciones

- ✓ Política de aceptación de obsequios y regalos

En el manifiesto de la Ética y Política de EVASA se hace mención a este aspecto, exponiendo lo siguiente:

- Las relaciones con los proveedores y clientes deben limitarse a la normal cortesía de negocios que no superen las amenidades ordinarias.
- Las atenciones no deben influir en las personas, empresas o instituciones.
- Ninguna relación debe perseguir el enriquecimiento personal de cualquier miembro de la organización.
- No se aceptarán, por tanto, obsequios o servicios.

- ✓ Promoción de la transparencia

EVASA cuenta con un Código Ético que está al alcance de todos los empleados del cual se les hace entrega en el momento de su incorporación. Dicho código establece normas de conducta legales y éticas para todos los miembros de la organización y tiene por objeto disuadir el comportamiento incorrecto y promover la gestión de todos los negocios de la



compañía conforme a elevados estándares de integridad en el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables. Este código también sustenta nuestra filosofía fundamental existente vinculada con la correcta actuación en nuestro lugar de trabajo y la comunicación abierta.

Seguimiento y medición de impactos

En la línea de la transparencia y ética empresarial a la que hemos hecho referencia en este principio, EVASA tiene como objetivo mantener la comunicación de la misión y visión de la compañía y extenderla a todos los grupos de interés así como el código ético y de responsabilidad social y las políticas contra la extorsión y el soborno.



ACCIONES CON VALOR



Como todos los años desde nuestra adhesión, y fielmente comprometidos con el Pacto Mundial, hemos compartido en este informe nuestra visión de responsabilidad social empresarial y estos son algunos de los resultados alcanzados. Seguiremos poniendo todo nuestro empeño para que EVASA siga contribuyendo al bienestar social en todas las comunidades en las que esté presente.

Yolanda Placer Lombao info@evasa.net

