



COMPROMISO SOCIAL

Esparity Solar, S.L.

Calle San Vicente Mártir 90, 3ª planta, 46007-València, España

info@esparitysolar.com www.esparitysolar.com

CIF: B90329178



ÍNDICE

1

INTRODUCCIÓN

2

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES QUE DEFINEN
ESPARITY SOLAR

3

ESPARITY EN 2020

4

PRINCIPIOS ÉTICOS

INTEGRIDAD

CUMPLIMIENTO DE LA LEY
CONFIDENCIALIDAD
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS
PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD
FRAUDE, PROTECCIÓN DE ACTIVOS, CONTABILIDAD
CONFLICTO DE INTERESES Y LEALTAD A LA EMPRESA
COMPETENCIA LEAL

PROFESIONALIDAD

TRANSPARENCIA

RESPECTO

RESPECTO POR EL ENTORNO
RESPECTO A LAS PERSONAS
RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD
PREVENCIÓN Y EVITACIÓN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO



5

SEGURIDAD Y SALUD

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ACCIDENTES LABORALES
ERGONOMÍA DE LA OFICINA
FACTORES PSICOSOCIALES

MEDIDAS CORONAVIRUS

6

CONCLUSIONES



1. INTRODUCCIÓN

El presente Compromiso Social especifica los principios básicos de conducta y valores corporativos de Esparity Solar (“**Esparity**”) para procurar un comportamiento adecuado en el desempeño de la actividad profesional de sus empleados y directivos, que debe ser seguido en el día a día en todas las relaciones profesionales, constituyendo de esta forma los pilares básicos del modo de trabajar.

También, contribuye a implementar de forma continua el establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables y aplicables a todas las áreas claves de la empresa.

La naturaleza de este Compromiso no pretende, por tanto, abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar sino brindar un marco de referencia respecto del cual poder medir cualquier actividad.

En cuanto al ámbito de su aplicación, este va dirigido a todos y cada uno de los trabajadores de Esparity Solar, independientemente de su posición.

Además, la empresa entiende que todos aquellos colaboradores o sociedades externas que trabajen con Esparity divulguen dichos principios y se garantice que estos sean efectivamente practicados.





2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES QUE DEFINEN ESPARITY SOLAR

MISIÓN

Aportar nuestro “granito de arena” para conseguir un mundo más sostenible, promoviendo la implantación de soluciones renovables al problema ambiental siendo partícipes clave en la transición energética.



VISIÓN

Como compañía dedicada a las energías renovables, Eparity tiene en su ADN una visión sostenible complementada con el compromiso a contribuir al desarrollo sostenible con el entorno de lo que ya es inevitable y se reconoce como transición energética en la que la energía solar fotovoltaica se propone como impulsora del necesario cambio de paradigma.

Eparity entiende como primordial la protección del entorno social, desde la ética y la honestidad empresarial.

VALORES QUE DEFINEN ESPARITY



- ✓ **Responsabilidad empresarial:** Responsabilidad con el entorno, empleados y “stakeholders”.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Fomentando la colaboración, libertad de expresión, adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.
- ✓ **Honestidad:** Total transparencia y sinceridad en las acciones que definen Eparity.
- ✓ **Búsqueda de la excelencia:** A nivel de empresa y de proyecto con diligencia, constancia, calidad del servicio y profesionalidad.



3. ESPARITY EN 2020

OBJETIVOS

1GW 

586 MW con
punto de
conexión

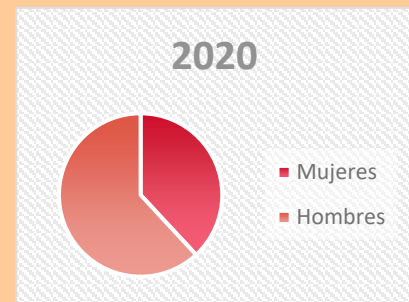
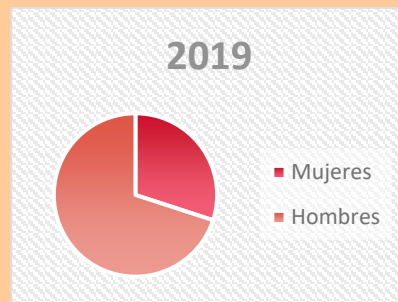
COMPROMISO POLÍTICA ESG 2021



+ 60%

Aumento plantilla

AUMENTANDO LA PRESENCIA FEMENINA



HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN

2020
1.674,31 h

2019
595,41 h

CREANDO EMPLEO JUVENIL

Edad media
2020
35 años

Estudiantes en prácticas
2020
4,5%

**% PERSONAL QUE
UTILIZA COCHE
PARA IR AL
TRABAJO**

5%

FAVORECIENDO LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

% contratos indefinidos

Año	Porcentaje
2020	92,3%
2019	87,5%



4. PRINCIPIOS ÉTICOS

Todos los empleados deben de llevar a cabo el desempeño de la actividad de la empresa de forma acorde a los principios de integridad, profesionalidad y respeto, tal y como se definen a continuación.

4.1 INTEGRIDAD

4.1.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Durante el desarrollo de la actividad profesional, todos y cada uno de los empleados de Esparity deben cumplir con las leyes vigentes y la normativa legal aplicable en cada momento.

Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Esta responsabilidad implica también la adopción de las medidas correspondientes al tenerse conocimiento de irregularidades practicadas por terceros que puedan comprometer el nombre o los intereses de la compañía.

Desde Esparity se pretende crear un ambiente de confianza en todos los niveles de la empresa, invitando a los empleados a expresarse libremente. De igual manera se reconoce la libertad de sindicación y a no practicar ningún tipo de discriminación relacionada con sus actividades.

4.1.2 CONFIDENCIALIDAD

Todos los empleados respetarán el secreto profesional y mantendrán confidencial toda la información a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad y cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de Esparity. Al mismo tiempo, este tipo de información no deberá ser divulgada internamente, salvo que sea necesario su uso para el ejercicio habitual de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo.

Además, los empleados deben realizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Si un empleado considera que el acceso a la información reservada por un tercero necesita un requerimiento o acuerdo legal, deberá consultarlo con los responsables para la determinación del acceso a dicha información.

Esta obligación subsiste incluso una vez extinguida la relación del empleado con la empresa.



4.1.3 OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Todos los empleados deberán utilizar los recursos económicos y materiales de la empresa de manera responsable, buscando optimizar su aplicación en todo momento y no obtener beneficios personales con su uso.

Las instalaciones, equipo, servicios y recursos económicos de la empresa se encuentran a disposición del empleado para el desarrollo y ejecución de su actividad profesional.

El uso de los recursos, propiedad intelectual tiempo o instalaciones de la compañía, incluyendo el equipo de oficina, fotocopiadora, correo electrónico de la empresa y cualesquiera otros deberá realizarse de forma eficiente y adecuada.

Aquellos empleados que por la actividad que realizan en la compañía tengan la responsabilidad de manejar fondos de esta, son responsables de que se utilicen de forma adecuada y eficiente, y siempre bajo autorización y siguiendo las directrices establecidas a tal efecto.

4.1.3.1 PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

Esparity planificará sus actividades a través de planes estratégicos que serán conocidos por todos sus empleados y que permitirá establecer un mayor sistema de control y seguimiento de las actividades de la entidad.

4.1.3.2 FRAUDE, PROTECCIÓN DE ACTIVOS, CONTABILIDAD

Esparity se compromete a cumplir con la normativa fiscal vigente del territorio donde está presente atendiendo al criterio de máxima transparencia, evitando la elusión ilegal del pago de impuestos o la obtención de beneficios fiscales indebidos.

Se deberá dar riguroso cumplimiento a la legislación, las normas y los principios contables legal y comúnmente aceptados, en cuanto a la forma de generar asientos e informes que posibiliten la divulgación y la evaluación de todos los registros financieros y resultados de la compañía.

Los empleados nunca deberán verse envueltos en cualquier acción fraudulenta o conducta deshonestas que involucre los activos o contabilidad de Esparity o de terceros. Este comportamiento no solo dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, sino que también puede tener consecuencias penales.

4.1.4 CONFLICTO DE INTERESES Y LEALTAD A LA EMPRESA

Cada empleado es representante de los intereses e imagen de Esparity durante el desempeño de su actividad profesional, por lo que evitará cualquier conducta o situación que pueda dañar la reputación o perjudicar los intereses de la compañía. Actuando con lealtad y defendiendo los intereses de Esparity.

Tanto los socios como los empleados de Esparity deberán conducirse de manera honesta y responsable en el quehacer de sus actividades, y no podrán anteponer su interés personal, profesional o financiero ante el interés de la empresa.



La tarea de selección de los colaboradores y proveedores de Esparity siempre se llevará a cabo siguiendo criterios única y exclusivamente profesionales, nunca guiándose por un beneficio personal.

No se podrán aceptar directa o indirectamente regalos, efectivo o cualquier objeto de valor de cualquier persona o empresa que tiene o busca hacer negocio con la empresa, con excepción de los regalos no monetarios usados generalmente con fines de promoción por el donante o regalos de cortesía.

4.1.5 COMPETENCIA LEAL

La competencia leal debe ser un elemento básico en todas las operaciones de la empresa. Es por ello por lo que Esparity compete legalmente y cumple estrictamente con lo dispuesto en las leyes de defensa de la competencia vigentes.

Además, se exige a los miembros de la plantilla que compartan y utilicen información sobre nuestros competidores siempre y cuando sea legal y éticamente admitido. Así como Esparity valora y protege su propia información confidencial, también se debe respetar la de las otras empresas.

Por lo tanto, será ético y legal, extraer información de todos aquellos documentos que sean de acceso público tales como: presentaciones disponibles al público, discursos públicos, informes anuales y noticias, artículos y publicaciones de periódicos.

Queda absolutamente prohibido participar en actividades ilegales o ilícitas para obtener información protegida (robo, escucha a escondidas, piratería informática, invasión de la privacidad, soborno, etc.). Asimismo, está prohibido aceptar, revelar o utilizar información protegida que conozca o crea que ha violado un acuerdo de confidencialidad entre una tercera persona y una empresa competidora.

4.2 PROFESIONALIDAD

Los empleados de Esparity deben caracterizarse por su alto nivel de profesionalidad, basado en una actividad eficiente y enfocada a la excelencia, por ello su comportamiento tiene que estar basado en los siguientes principios:

4.2.1 TRANSPARENCIA

Todos los empleados se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externamente, de forma transparente, honesta y veraz. En ninguna circunstancia se comunicará intencionadamente información incorrecta, incompleta, inexacta o que pudiera ser malinterpretada por el que la recibe.

Por ello toda la información que se proporcione debe de ser veraz, objetiva, oportuna, íntegra, exacta y clara.

4.3 RESPETO

Esparity asume el compromiso de actuar de acuerdo con los principios universales en los ámbitos de los derechos humanos y de los derechos laborales, además del de la protección del medio ambiente.



4.3.1 RESPETO POR EL ENTORNO

Del cumplimiento estricto de cada una de las obligaciones legales vigentes, propias del desarrollo de su actividad, Esparity hace especial hincapié en conciliar cada uno de los proyectos con las particularidades del entorno, ponderando e incorporando los diversos componentes socioambientales del territorio para realizar una integración harmónica en el ecosistema. Para lograr esta correcta integración de los proyectos es fundamental, y piedra angular para Esparity Solar, el diálogo transparente con los grupos de interés, específicamente con las instituciones públicas, organizaciones civiles y particulares interesados.

Además, Esparity Solar incorpora en el desarrollo de los proyectos que promueve una batería mínima de medidas voluntarias enfocadas a la preservación del medio ambiente y el desarrollo socioeconómico de las localidades donde desarrolla sus proyectos, independientemente de las medidas solicitadas por las administraciones competentes, derivadas de la contención de los potenciales impactos que se pudiesen provocar, con lo cual, se persigue dar un sello de responsabilidad ambiental a cada uno de los proyectos desarrollados por Esparity solar.

Finalmente, en sus relaciones con empresas colaboradoras externas, los miembros de la plantilla de Esparity transmitirán nuestros principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

4.3.2 RESPETO A LAS PERSONAS

Esparity considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la compañía colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de cordialidad, respeto, dignidad y justicia, independientemente de cuál sea la posición jerárquica, cargo o función. No se tolerarán amenazas o acosos de cualquier tipo.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Esparity se compromete a no suprimir ni restringir los derechos que tengan reconocidos sus trabajadores por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.



4.3.3 RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Todos y cada uno de los empleados asumen el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas.

Esparity Solar cumple las leyes tanto nacionales como internacionales relacionadas con el trabajo infantil. Bajo ningún concepto se trabajará con niños menores de 16 años, siendo además esencial que todas las entidades colaboradoras cumplan con esta premisa, siguiendo las directrices marcadas por la OIT y por la normativa vigente relativa al trabajo infantil.

Queda totalmente prohibido cualquier tipo de trabajo forzoso o servicio que se desempeñe contra la propia voluntad y bajo la amenaza de castigo, pues se considera que el trabajo es un derecho y no una obligación.

4.3.4 DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Esparity respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos individuales de cada empleado y está comprometida a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso, ya sea por causa de raza, nacionalidad, origen, religión, sexo, preferencia sexual, clase social, estado civil, edad, peso, altura, discapacidad física u otras características personales.

De este modo todo tratamiento discriminatorio a empleados, proveedores o clientes que violen los valores éticos de Esparity, será penalizado con las medidas disciplinarias apropiadas.

4.3.5 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD

Por otra parte, todos los Integrantes de la Empresa contarán con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo.

Por ello en los procedimientos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento y capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecerán exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones personales y profesionales y el potencial de cada uno.

En cuanto a materia de diversidad, conciliación y privacidad, Esparity procura la integración de personas en riesgo de exclusión social, eliminando todo tipo de barreras para su inserción, además de facilitar la conciliación del trabajo en la Empresa con la vida personal y familiar de los empleados.



En Esparity Solar, promovemos la igualdad de oportunidades y el trato de las personas, independientemente de su sexo, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual y carrera. Creemos que la igualdad crea valor y fortalece una cultura grupal.

4.3.6 FOMENTO A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PERTENECIENTES A COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Se promueve la inclusión al entorno laboral de personas pertenecientes a los siguientes colectivos desfavorecidos:

- ✓ Las mujeres: No se discriminará, en ningún caso, en procesos de selección por razón de sexo y se promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Jóvenes: Siempre que sea posible por la posición vacante se cubrirá el puesto de acuerdo a convenios con universidades especializadas para inclusión de este sector y posteriormente si esta persona encaja, se procederá a su contratación por parte de la empresa.
- ✓ Inmigrantes: No será un obstáculo el pertenecer a otro país para ser contratado en Esparity.
- ✓ Mayores de 45 años: Se fomentará la contratación de mayores de 45 años cualificados.

4.3.7 FLEXIBILIDAD DE HORARIO

Se insta de manera progresiva la flexibilidad de horario, siendo los viernes la asistencia de manera opcional. Facilitando la conciliación familiar y evitando el desplazamiento al trabajo, consiguiendo así la reducción de la huella de carbono de la empresa.

También se facilita la jornada reducida en materia de conciliación familiar para madres y padres que lo soliciten.

5. SALUD Y SEGURIDAD

En este apartado se pretende establecer una guía y especificar las medidas que Esparity lleva a cabo para la protección de sus empleados en materia de prevención de riesgos laborales con especial hincapié a la situación frente al COVID-19.

Con ello la empresa asume obligaciones tales como:

- ✓ Informar y formar a los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas respecto a su puesto, además de las medidas de emergencia y evacuación del lugar de trabajo.
- ✓ Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de realizar reconocimientos médicos a cargo de la empresa.



- ✓ Documentar y llevar a cabo una planificación de la actividad preventiva.

5.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cuanto a materia de prevención de riesgos laborales, Esparity se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas:

5.1.1 ACCIDENTES LABORALES

Si bien es cierto que dentro de las oficinas de Esparity la probabilidad de sufrir un accidente laboral es muy reducida. Sin embargo, existen algunos factores que pueden llegar a generar algún riesgo, entre los accidentes más destacados se encuentran, las caídas, golpes y accidentes ocasionados por problemas eléctricos. Es por ello por lo que Esparity incluye algunas medidas preventivas para tratar de reducir este riesgo al máximo.

- ✓ Dejar libre de obstáculos las zonas de paso.
- ✓ Asegurar la correcta fijación y anclaje de todos los armarios, archivadores o cajoneras en las instalaciones.
- ✓ No utilizar sillas, papeleras, cajoneras o cualquier otro elemento similar para acceder a las partes altas de los armarios y estanterías.
- ✓ Contratar profesionales externos a la hora de realizar las diferentes instalaciones eléctricas.
- ✓ Verificar el estado de los equipos antes de uso; cables, clavijas, ladrones, enchufes, alargadores...
- ✓ No tocar las instalaciones en caso de que estén mojadas.
- ✓ Todo debe resultar accesible, especialmente las cosas de uso común.
- ✓ En caso de anomalía o deterioro, llamar siempre a un profesional, e informar a todos los trabajadores.
- ✓ Señalizar todas las puertas acristaladas mediante algún tipo de pegatina, visible y situada en el medio.

5.1.1 ERGONOMÍA DE LA OFICINA

La ergonomía hace referencia a la adecuación del puesto de trabajo buscando la forma más segura, eficiente y confortable posible, por ello se pretende hallar la óptima relación entre la persona y los elementos estáticos y ambientales que componen su puesto.

- ✓ El mobiliario de trabajo:



Dividir las zonas de trabajo, para que las personas que deban realizar un trabajo intelectual queden aisladas respecto a las zonas con ruido.

No superar en ningún momento los 70 decibelios, pues se recomienda mantenerse entre 25 y 45 db para mantener la concentración.

Confort térmico y calidad del aire anterior:

✓ Confort acústico:

Limitar la generación de contaminantes en el interior, evitando dentro de lo posible sus fuentes de emisión, como el humo del trabajo, el ozono de las fotocopiadoras...

Mantenimiento adecuado del sistema de ventilación y climatización que permita que todas las zonas de la oficina se puedan ventilar adecuadamente, evitando que a través de los conductos de la ventilación se distribuyan posibles focos de infección.

Control de las ventanas y de los controles de la climatización por los propios trabajadores que les permita adaptar las condiciones de temperatura y humedad a sus necesidades.

Evitar el uso de productos tóxicos en la limpieza de la oficina, además, este servicio debe producirse en ausencia de los trabajadores.

✓ Luminosidad:

Un buen sistema de iluminación debe conseguir que cada actividad disponga del nivel adecuado de iluminación, en función del tamaño de los detalles, la distancia, el contraste, la posición...

5.1.2 FACTORES PSICOSOCIALES

Entre los factores que más intervienen en los riesgos psicosociales se encuentran el contenido y la carga de trabajo, la falta de participación y control, el entorno de trabajo...

- ✓ Diseño de la tarea acorde a las capacidades de cada uno de los trabajadores, incorporando planes de formación y reuniones formativas sobre el propio trabajo y aquellos aspectos que más les concierne.
- ✓ Crear un buen clima laboral basado en un ambiente de trabajo saludable garantizando el respeto y el trato justo evitando en todo momento cualquier desigualdad o discriminación.
- ✓ Mantener vías abiertas y flexibles para la comunicación tanto a nivel vertical como horizontal para transmitir todo tipo de información de forma clara, dinámica y ágil.
- ✓ Facilitar la participación de todos los trabajadores con la finalidad de hacerles sentir involucrados y fomentando su compromiso con la Empresa.
- ✓ Establecer sistemas de promoción internos premiando de esta forma al esfuerzo, compromiso y responsabilidad de los empleados.



- ✓ Establecer turnos y horarios flexibles teniendo en cuenta que la empresa es quien marca el horario, pero dentro de las múltiples combinaciones se ha de considerar la salud de la plantilla.
- ✓ Establecer un protocolo de resolución de conflictos.

5.2 MEDIDAS CORONAVIRUS

Ante la situación actual es necesario implantar una serie de medidas temporales para garantizar la salud de los empleados.

- ✓ Uso de mascarillas dentro de las instalaciones de la empresa.
- ✓ Medidor de la calidad de aire y sistema de ventilación.
- ✓ Proporcionar 2 mascarillas FFP2 semanales a todos los empleados.
- ✓ Distancia de más de 2 metros entre los puestos de trabajo de los empleados.
- ✓ Medir la temperatura todas las mañanas antes de iniciar la jornada laboral.
- ✓ Distribución de gel hidroalcohólico por las diferentes zonas de la empresa.
- ✓ Facilidades para el teletrabajo.
- ✓ Protocolo establecido en caso de que un empleado presente sintomatología propia del COVID