

CÓDIGO DE CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

El presente Código de conducta se aplica a VITRINOR, S.A.L., a todos sus empleados, responsables y directivos, así como a sus Proveedores y Subcontratistas en todo el mundo (salvo que la legislación aplicable en cada momento y en cada país establezca unos estándares superiores)

El objetivo de este Código es lograr el cumplimiento de ciertos estándares sociales y ambientales en conformidad con el marco regulatorio sobre el que se articula y que hace referencia a:

- Convenio y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Pacto Mundial de la ONU
- Principios Rectores de Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos
- Directrices de la OCDE
- Legislación laboral aplicable localmente
- Legislación local en materia medioambiental, y en ausencia de esta, la internacional vigente relacionada.

Este código se articula en 10 puntos:

1. Derecho a la Libertad de asociación y de Negociación Colectiva

Será respetado el derecho de los trabajadores de forma, organizar y afiliarse a los sindicatos de su preferencia y de negociar colectivamente en su nombre con la empresa sin que de ello puedan derivar represalias y/o ser objeto de cualquier tipo de discriminación, acoso o intimidación.

Cuando los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva estén limitados por ley, la empresa debe permitir a los trabajadores elegir libremente a sus representantes y diseñar cauces adecuados que garanticen su razonable independiente ejercicio.

2. Prohibición de discriminación

La empresa no deberá aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, fin de contrato o jubilación en función del sexo, edad, religión, raza, casta, nacimiento, origen social, discapacidad física o mental, origen étnico y nacional, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

3. Salarios

La empresa debe garantizar que el salario liquidado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el mencionado salario deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

No se realizarán retenciones y/o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.

Se proporcionará a los trabajadores información clara y detallada y por escrito sobre sus condiciones salariales tanto en el momento de su contratación como en el momento de la liquidación periódica del salario.

La empresa garantizará que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.

Todas las horas extras serán abonadas a una tarifa especial según establecen las leyes nacionales o según acuerdo de los socios y trabajadores de la compañía.

4. Horas de trabajo No excesivas

La empresa ajustará la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

Las horas extras deberán ser voluntarias, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas dentro del periodo establecido. No supondrán una probabilidad significativamente superior de riesgo laboral.

Las excepciones a esta norma sólo se aplicarán cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a) La ley nacional permita que las horas de trabajo excedan este límite; Y
- b) Un convenio colectivo vigente acordado libremente que permita tiempos promedio en el trabajo, incluidos los periodos adecuados de descanso.

5. Seguridad y Salud en el trabajo

La empresa proporcionará un entorno de trabajo seguro y saludable y tomará medidas efectivas para prevenir accidentes o daños potenciales para la salud de los trabajadores que puedan aparecer por, estén asociados a o sucedan durante el curso del trabajo, minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas de riesgo inherentes al entorno de trabajo, teniendo presente el conocimiento vigente del sector y cualquier riesgo específico.

Se debe establecer un conjunto de normas y procedimientos claros en relación a la salud y seguridad ocupacional, debiendo ser cumplidas, especialmente en lo relativo a la provisión y empleo de equipos de protección, acceso a aseos limpios, acceso a agua potable.

Asimismo; cuando corresponda se deberá proporcionar instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos que cumplan en todo caso con la legislación higiénico-sanitaria que le sea de aplicación.

Todo personal tendrá derecho a alejarse de un peligro grave e inminente sin obtener permiso de la empresa.

Cualquier práctica y condición en el lugar de trabajo que represente una violación a los derechos humanos fundamentales está prohibida. En especial, los trabajadores jóvenes no serán expuestos a situaciones peligrosas, inseguras o insalubres.

La empresa designará un representante de la gerencia, responsable de la salud y seguridad del personal y del mantenimiento e implantación de las normas y documentos que la garantizan.

Todo el personal recibirá, de forma regular y documentada, formación en salud y seguridad. Esta formación se impartirá además previa la incorporación del personal de nueva contratación y/o reasignado.

Se establecerán sistemas para detectar, evitar o responder ante posibles amenazas a la salud y seguridad de todo el personal.

6. Prohibición del Trabajo Infantil

El trabajo infantil está prohibido, según lo establecido en los convenios de la OIT y las Convenciones de las Naciones Unidas y/o las leyes del país. De todas estas normativas, se deberá atenerse a la más estricta. Se prohíbe cualquier tipo de explotación de niños. Se prohíbe condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de los niños. Deben protegerse los derechos de los trabajadores jóvenes.

La empresa puede contratar a trabajadores jóvenes, pero cuando tales trabajadores jóvenes estén sujetos a leyes de educación obligatoria, solo pueden trabajar fuera de las horas lectivas. Los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) no deberán trabajar durante horario nocturno ni bajo condiciones peligrosas de acuerdo al Recomendación 190 de la OIT.

7. Prohibición de Trabajo forzado y Medidas Disciplinarias Obligatorias

Está prohibida cualquier forma de trabajo forzado o involuntario, así como la exigencia a los trabajadores de cualquier depósito o la realización de retención de la documentación acreditativa de su identidad al comienzo de su relación laboral.

Asimismo, queda prohibido el trabajo por parte de reclusos que suponga una violación de los derechos humanos fundamentales.

Ni la empresa ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa retendrá ninguna parte del salario, prestaciones, propiedad o documentos de ningún empleado para obligar a dicho empleado a continuar trabajando para la empresa.

Los empleados tendrán derecho a abandonar las instalaciones de trabajo después de acabar la jornada laboral estándar, y serán libres de dar por terminado su empleo siempre que lo comuniquen de forma razonable al empleador.

Ni la empresa ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa se verá involucrada ni apoyará el tráfico de seres humanos.

La empresa tratará a todos sus empleados de forma digna y respetuosa. La empresa no se verá involucrada ni tolerará el uso de castigos corporales, coacción física o mental o abuso verbal contra sus empleados.

8. Compromiso Medioambiental

La empresa mantendrá un compromiso constante con la protección del medio ambiente, como mínimo, cumplirá los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional debiendo existir procedimientos para la gestión de residuos, manipulación y eliminación de productos químicos y otros materiales peligrosos y el tratamiento de emisiones y vertidos.

9. Comportamiento Empresarial Ético

Se cumple este principio cuando ningún empleado, responsable, directivo de VITRINOR así como ninguno de sus Proveedores y Subcontratistas está implicado en ningún acto de corrupción, extorsión, malversación o soborno.

Se debe informar a VITRINOR sobre cualquier situación que pueda considerarse como un conflicto de intereses y revelar si algún empleado de VITRINOR o algún profesional contratado por VITRINOR tuvieran un interés de cualquier tipo Enel negocio del proveedor o algún tipo de vínculo económico con el proveedor.

El proveedor debe disponer de sistemas en vigor que permitan reclamar, informar o gestionar las quejas y reclamaciones de clientes, proveedores y público en general, designando un responsable que supervise de manera continua el mecanismo de reclamación.

Toda la información personal que se recabe en la gestión de las reclamaciones (incluida la de trabajadores, actores comerciales, clientes y consumidores en su esfera de influencia) deberá tratarse de forma que cumpla con la legislación en materia de privacidad y seguridad de la información, así como con los requisitos reglamentarios.

10. Implantación del Código

Responsabilidades de Proveedores y Subcontratados:

- Implantación y mantenimiento del Código de Conducta así como el establecimiento de medidas de control necesarias que permitan su mejora continua.
- Designación por parte de Gerencia de uno o más miembros de la responsabilidad de la implementación del Código de Conducta.
- Comunicar los requisitos del Código de Conducta a todos sus empleados, proveedores y/o subcontratistas. Una copia del mismo, traducida al idioma local debe estar expuesta en un lugar accesible para todos sus trabajadores.
- Autorizar a VITRINOR, S.A.L. o a cualquier organización que la represente, la realización de auditorías con o sin previo aviso en sus instalaciones.
- No permitir el acceso a este Código de Conducta a terceros.
- No podrán subcontratar a terceros la producción destinada a VITRINOR sin previa autorización escrita por su parte.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.