



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L

Índice

Introducción	2
Derecho a la Libertad de asociación y de Negociación Colectiva	2
Prohibición de Discriminación	3
Salarios	3
Horas de trabajo No excesivas.....	3
Seguridad y Salud en el trabajo	4
Prohibición del Trabajo Infantil.....	5
Prohibición de Trabajo forzado y Medidas Disciplinarias Obligatorias	5
Compromiso Medioambiental.....	6
Comportamiento Empresarial Ético.....	6
Reglas de conducta.....	6
Canal de denuncias.....	7
Implantación del Código.....	9

VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Introducción

El presente Código Ético y de conducta se aplica a VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, 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 12 puntos:

Derecho a la Libertad de asociación y de Negociación Colectiva

Será respetado el derecho de los trabajadores de formar, 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.

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.

Salarios

La empresa debe garantizar que el salario liquidado a sus trabajadores y trabajadoras 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 las personas trabajadoras y sus familias.

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

Se proporcionará a las personas trabajadoras información clara, 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 la plantilla.

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 personal.

Las horas extras deberán, salvo caso de fuerza mayor, 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
- b. Un convenio colectivo vigente acordado libremente que permita tiempos promedio en el trabajo, incluidos los periodos adecuados de descanso.

Se priorizará el disfrute posterior de las horas extras trabajadas, salvo pacto en contrario con la plantilla.

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 del personal 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 y acceso a agua potable.

Asimismo, cuando corresponda se deberá proporcionar instalaciones adecuadas 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, la plantilla joven no será expuesta a situaciones peligrosas, inseguras o insalubres.

La empresa designará al 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.

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 la infancia.

Se prohíben condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de la infancia. Deben protegerse los derechos de la plantilla joven.

La empresa puede contratar a personas jóvenes, pero cuando éstas estén sujetas a leyes de educación obligatoria, solo pueden trabajar fuera de las horas lectivas.

El personal joven (menores de 18 años) no deberá trabajar durante horario nocturno ni bajo condiciones peligrosas de acuerdo a la Recomendación 190 de la OIT.

Prohibición de Trabajo forzado y Medidas Disciplinarias Obligatorias

Está prohibida cualquier forma de trabajo forzado o involuntario, así como la exigencia al personal de cualquier depósito o la realización de retención de la documentación acreditativa de su identidad al comienzo de su relación laboral para obligar a cualquier persona a continuar trabajando para la empresa.

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

El personal tendrá derecho a abandonar las instalaciones de trabajo después de acabar la jornada laboral estándar, y será libre de dar por terminado su empleo siempre que lo comunique de forma razonable a la empresa.

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 toda su plantilla 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 el personal.

Compromiso Medioambiental

La empresa mantendrá un compromiso constante con la protección del medio ambiente, y 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.

Comportamiento Empresarial Ético

Ningún miembro de la plantilla, de la directiva de VITRINOR así como ninguno de sus Proveedores y Subcontratistas puede estar 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 alguna persona perteneciente a la plantilla de VITRINOR o algún profesional contratado por VITRINOR tuviera un interés de cualquier tipo en el 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 del personal, socios 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.

Reglas de conducta

La plantilla de la empresa es conocedora, se compromete y es responsable de cumplir las normas internas de la compañía.

- Se deberá cooperar con los y las responsables y miembros de la directiva de la empresa para garantizar condiciones de trabajo seguras, con el fin de evitar situaciones puedan entrañar riesgo personal, colectivo o puedan provocar un accidente, así como informar de inmediato a su superior de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud.

Se usará adecuadamente, en función de las instrucciones recibidas y de la naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, equipos de trabajo, herramientas, sustancias peligrosas y, en general, todos los medios facilitados para el desarrollo de su actividad

Los dispositivos de seguridad serán utilizados adecuadamente y no se pondrán fuera de funcionamiento sin la autorización y señalización pertinente.

- Se deberán usar y mantener correctamente los equipos y medios de protección individual requeridos en cada puesto de trabajo, asegurándose de que son los adecuados y que están en perfectas condiciones de uso.
- Se deberá mantener en correcto estado de conservación, de orden y limpieza toda el área, equipos, herramientas y otros elementos a su cargo, advirtiéndolo de inmediato a su responsable sobre los defectos o anomalías que observe.
- Se prohíben expresamente comportamientos inadecuados, irrespetuosos, obscenos, así como el consumo de alcohol o cualquier tipo de droga, así como trabajar bajo los efectos de los mismos.
- Se requiere asistir a las actividades formativas de carácter general o específica en materia de Prevención de Riesgos que la empresa establezca y comprometerse a la aplicación de las enseñanzas recibidas.
- Se requiere la colaboración de todo el personal para hacer frente a las posibles situaciones de emergencia.

Canal de denuncias

La empresa cuenta con un instrumento para canalizar cualquier denuncia de acciones u omisiones que supongan infracciones del derecho de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1987, del Parlamento Europeo o constitutivas de fraude, corrupción o delito.

A través del canal de denuncias los miembros de la compañía, los proveedores, clientes o cualquier persona que desee comunicar o informar de conductas o actos contrarios a la legalidad, podrán ser denunciadores o denunciados.

El objetivo de dicho mecanismo es permitir denunciar infracciones que vulneren las leyes de la Unión Europea en relación con los servicios financieros, protección del medioambiente, contratación o salud pública, entre otros.

La protección será efectiva tanto si se informa de irregularidades que ya se han cometido, como si se informa de irregularidades que aún no se han materializado o de conductas que pretenden ocultar irregularidades.

Dicho canal contempla la protección de las personas que formulen la denuncia garantizando la confidencialidad de los datos personales de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos.

Asimismo, la empresa se compromete a no adoptar ningún acto de represalia contra las personas que hubiesen formulado denuncia, siempre y cuando la denuncia haya sido manifestada de buena fe y fundamentada en cualquier acto o conducta que suponga una violación del Código Ético.

De lo contrario, si la denuncia se hiciese mediante acusaciones falsas o manipuladas, la empresa adoptara las medidas oportunas abriendo un expediente disciplinario o legal con el fin de que dicho canal sea utilizado como una herramienta efectiva.

Si la denuncia fuese formulada sobre cualquier miembro del Comité Ético y de Conducta, al contemplarse un conflicto de intereses, se activará un protocolo de actuación urgente, se convocará al Comité para que dichas funciones sean asumidas por otros miembros integrantes, con el fin de que las acciones llevadas a cabo sean las adecuadas.

Las denuncias podrán ser manifestadas a través de diferentes canales de comunicación:

- A través de correo postal a la dirección de la empresa.

VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE S.A.L.
a la atención del Comité Ético y de Conducta
Barrio Rioseco S/N
39788 Guriezo
Cantabria

- A través del Correo electrónico canaldenuncias@vitrinor.es

Para poder dar por válida la recepción de una denuncia, deberá formularse conteniendo como mínimo cierta información. Ésta debe incluir la identificación clara de la persona o personas denunciadas, debe incluir descripción de los hechos, circunstancias o situación motivo de denuncia con, en la medida de las posibilidades, la aportación de las pruebas o los indicios que avalen los hechos manifestados.

En caso de no ser formulada con el contenido mínimo, se desestimarán razonadamente y por escrito, archivando el expediente según proceda.

Los responsables de tramitar la correspondiente denuncia serán el Comité de Ética y de Conducta, compuesto por:

- Dirección de RRHH
- Jefe del departamento de RRHH
- Presidente del Consejo de Administración
- Secretario del Consejo de administración
- Un miembro del Consejo de administración

En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas objeto de investigación.

Implantación del Código

VITRINOR se compromete a comunicar y difundir entre toda la plantilla el contenido de este Código Ético y de Conducta. Las nuevas incorporaciones que pasen a formar parte de la plantilla serán informadas de la existencia y contenido del Código, así como de su obligado cumplimiento.

VITRINOR espera de toda la plantilla un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético y de Conducta.

VITRINOR se compromete a comunicar y difundir el Código Ético y de Conducta entre sus Proveedores, Clientes, Socios Comerciales, Subcontratistas y demás partes interesadas.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, tiene autorización para solicitar a un miembro de la plantilla que contravenga lo establecido en el presente Código. Nadie puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.