

CÓDIGO DE CONDUCTA

Qué defendemos y cómo actuamos



CONTENIDO

1 Explicación por parte de la gerencia

2 Introducción

3 Valores de nuestra empresa

4 La integridad del negocio

- Cumplimiento de las leyes
- Comunicación e información
- Emprendimiento y competencia justos
- Fraude, engaño y manipulación
- Presencia en países de riesgo
- Trabajo infantil
- Acoso sexual o por razón de sexo
- Trabajo forzado
- El entorno

5 Responsabilidades de la organización

- Comunicación abierta
- Igualdad de trato
- Ambiente de trabajo saludable
- Derecho a organizarse
- Protección de datos personales
- Desarrollo de los colaboradores

6 Responsabilidades de los colaboradores

- Confidencialidad
- Uso de bienes propiedad de la compañía
- Política de Internet y correo electrónico
- Prevención y bienestar

1-EXPLICACIÓN POR PARTE DE LA GERENCIA

ALBENIZ quiere ser una empresa autónoma, económicamente apta y financieramente saludable. Como organización transparente con una comunicación abierta, queremos ser un socio fiable que trata a sus clientes, sus colaboradores y sus proveedores de una manera correcta.

La calidad, la seguridad y el comercio ético con respeto por la salud y el medioambiente son elementos esenciales de nuestra política corporativa.

Para esto hemos desarrollado este Código de Conducta. Describe nuestro fuerte compromiso por la ética, que surge de nuestra larga tradición como empresa familiar y que está presente en todas nuestras acciones.

Estos estándares y valores deben ser reconocibles dentro de nuestra organización en la forma en que realizamos nuestra actividad, tanto internamente respecto a nuestros colaboradores, como externamente respecto a nuestros proveedores, socios y clientes. Este Código de Conducta es nuestra guía.

Al cumplir con nuestros valores, nos aseguramos de que este Código de Conducta no sea sólo un conjunto de palabras, sino una actitud mostrada por todos nuestros colaboradores.

Debemos integrar este Código de Conducta en la estructura de nuestra compañía y su primera responsabilidad es leerlo y asumir su contenido.

En resumen, hay cuatro pasos importantes que nos ayudarán a lograr y mantener estos elevados valores éticos en toda nuestra organización.

- Familiarizarse con este Código de Conducta
- Aplicar el Código en las situaciones de cada día
- Siempre tratar de hacer lo correcto
- Pedir consejo cuando se tengan dudas sobre qué hacer

No hay una forma correcta de hacer el mal... Actuar de una manera ética es una contribución importante a nuestra buena reputación y al éxito duradero.

Todos queremos trabajar para una empresa de la que podamos sentirnos orgullosos.



Javier Téllez (CEO)

14 de Enero de 2022

2-INTRODUCCIÓN

Como colaborador de ALBENIZ , esperamos que respete los valores intrínsecos de la empresa y que respete la política de la misma, así como la legislación y las normas. Nuestros valores muestran quiénes somos y cómo queremos ser percibidos por nuestros grupos de interés. Estos valores se detallan en este Código de Conducta para que sirvan como pautas para el comportamiento de todos nuestros colaboradores.

Este Código de Conducta es importante para todos nosotros. Explica lo que defendemos y cómo actuamos. Cuando nos enfrentamos a asuntos éticos o jurídicos difíciles, se espera que nos comportemos de acuerdo con nuestro Código de Conducta.

En este documento, encontrará las siguientes secciones:

- Nuestros valores corporativos
- La integridad del negocio
- Responsabilidades de la organización
- Responsabilidades de los colaboradores

Esperamos que todos nuestros colaboradores hablen libremente si observan cualquier tipo de violación de la política de la empresa o de la ley. Nos hemos comprometido a proteger a cualquiera de nuestros colaboradores que denuncie cualquier presunta infracción.

La gerencia no responsabilizará a sus colaboradores de ninguna pérdida comercial que ocurra por cumplir con el Código. Sin embargo, queremos dejar claro que la organización considerará aplicar medidas disciplinarias, pudiendo llegar hasta el despido, cuando este Código de Conducta y los valores de la empresa se violen voluntaria y deliberadamente.

3-VALORES DE NUESTRA EMPRESA

Valores de la empresa

La intención de la compañía es clara: ALBENIZ quiere ser la primera opción de sus clientes, sus proveedores y sus colaboradores y un miembro respetado de la sociedad. Para este fin, los valores de la compañía son de suma importancia para el comportamiento de los colaboradores cuando actúan en nombre de la misma.

Los valores de la compañía permiten a la dirección introducir reglas adicionales de comportamiento empresarial, en la medida en que estas reglas sean compatibles con nuestros valores fundamentales y no dañen la buena reputación de ALBENIZ .

El Consejo de Administración se asegurará de que los valores de ALBENIZ se comuniquen de manera comprensible a todos los colaboradores. Los valores de la empresa juegan un papel importante en el proceso de decisión de inicio o mantenimiento de relaciones con terceros (proveedores y clientes).

Nuestros valores

Nuestros valores se detallan en el documento "Política de Calidad y Medio Ambiente". Nos esforzamos continuamente para ser una empresa autónoma, económicamente fuerte y financieramente sana; una organización transparente con comunicación abierta; un socio digno de confianza que se preocupa de sus clientes, colaboradores y proveedores. La calidad, la seguridad y el respeto por la salud y el medioambiente son esenciales en la política corporativa.

Responsabilidades

A largo plazo, ALBENIZ desea crear valor añadido para sus clientes, sus colaboradores y la sociedad en la que opera. Lo hacemos porque estamos convencidos de que la rentabilidad sostenible es esencial para la continuidad de nuestra empresa. Hacemos todo lo posible para garantizar el éxito y la continuidad de nuestros clientes y asumimos nuestra responsabilidad de suministrar productos y servicios de alta calidad, al mejor precio y cumpliendo estrictamente con todos los requisitos de seguridad, salud y medioambientales.

Queremos crear un clima de trabajo atractivo para todos nuestros colaboradores. Reclutaremos nuevos colaboradores en función de su capacidad para cumplir con los requisitos del trabajo y crearemos el clima necesario para su desarrollo individual y profesional, así como para que disfruten de un lugar de trabajo seguro y saludable.

Creemos que es nuestra responsabilidad prohibir cualquier forma de intimidación, discriminación y explotación por trabajo forzado. Dirigimos nuestro negocio de una manera socialmente aceptable, lo que significa que acatamos las leyes de los países en los que operamos y apoyamos los derechos humanos fundamentales, así como el papel legítimo del comercio y la industria. Dentro del marco del desarrollo sostenible, prestamos atención a todas las cuestiones relativas a la salud, la seguridad y el medioambiente.

4-LA INTEGRIDAD DEL NEGOCIO

Cumplimiento de las leyes

ALBENIZ cumplirá con todas las leyes y regulaciones que se apliquen a sus actividades. Durante sus funciones, cada colaborador puede verse confrontado a diferentes situaciones legales, como se explica más adelante. Cuando no esté seguro de qué hacer, quien se encuentre en tal situación debe ponerse en contacto con la dirección.

Comunicación e información

Dado el alcance de nuestras actividades, el impacto en todas las personas implicadas y el rol social de la organización, ALBENIZ reconoce la importancia de una buena comunicación. La organización intenta tener una comunicación directa, abierta y objetiva, a menos que esto no sea posible por razones de confidencialidad.

Emprendimiento y competencia

ALBENIZ apoya los principios de la iniciativa empresarial libre y la competencia honesta. La organización trata de actuar más rápido, mejor y con mayor transparencia respecto a las necesidades de sus clientes. Bajo todas las circunstancias competirá apasionada pero honestamente y dentro de un marco legal de referencia.

ALBENIZ requiere integridad y honestidad en todas las actividades de la organización. El soborno y todas las demás expresiones de negocios no éticos están estrictamente prohibidos.

Se recomienda encarecidamente a los colaboradores de ALBENIZ que eviten todas las situaciones en las que sus intereses privados o financieros entren en conflicto con el interés de la organización.

Todas las transacciones comerciales se llevarán a cabo y se registrarán de acuerdo con las reglas contables de la organización y la legislación local. Se llevarán a cabo auditorías.

Política de competencia

ALBENIZ entrará en competencia con otros empresarios e insta a sus colaboradores a actuar éticamente y de acuerdo con la ley. La organización sigue una política estricta para asegurarse de que sus actividades, en todos los países, estén de acuerdo con las políticas de competencia aplicables.

Relación con los proveedores

ALBENIZ desea hacer negocios con socios que suscriban los mismos valores éticos, sociales y ambientales, y comunicará su interés en emprender y mantener relaciones duraderas.

Pagos

Soborno

El soborno está estrictamente prohibido, al igual que cualquier otra forma de conducta empresarial no ética. En ningún caso un cooperador, un agente o un representante de ALBENIZ aceptará, propondrá, prometerá o autorizará un pago o un regalo:

- para obtener un beneficio comercial
- para influir en la decisión de cualquier autoridad
- que podría ser interpretado como inadecuado

Todo empleado debe ser consciente de que tal proposición, incluso sin acción, es una violación de la ley y de las políticas de ALBENIZ.

Regalos

Regalos personales o favores de valor material o comercial - es decir, un valor tal que podría influir en el proceso de toma de decisiones o llevar a la dependencia - no será dado, ni aceptado. Si el colaborador tiene dudas, debe informar y consultar a la dirección. En todos los niveles de la organización, debe haber una claridad absoluta entre los ejecutivos y los colaboradores en cuanto a los obsequios empresariales.

Fraude, engaño y manipulación

Todo empleado que encuentre o sospeche un caso de fraude, engaño o manipulación deberá informar de inmediato a la dirección.

Definición amplia: encubrimiento u ocultación intencionales, omisión o perversión de la verdad para obtener una ventaja ilegal o injusta, inducir a otro a desprenderse de algún elemento valioso o renunciar a un derecho legal, o causar cualquier tipo de daño.

Presencia en países de riesgo

ALBENIZ está convencido de que sus actividades pueden ofrecer oportunidades para mejorar las condiciones de vida y la prosperidad en las regiones en las que estamos presentes. Uno de nuestros valores corporativos es apoyar el respeto de los derechos humanos, en el marco del papel legítimo de los negocios y el comercio.

Trabajo infantil

El trabajo infantil es el tipo de trabajo, o la intensidad del mismo, que impide que los niños accedan a la educación, los perjudica física y/o psicológicamente, dificulta el desarrollo normal en su familia y los priva de su dignidad y de su infancia. Por lo tanto ALBENIZ :

- respetará la edad mínima legal de empleo en todos los países donde está presente.
- nunca empleará a jóvenes menores de 18 años, de acuerdo con el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Edad mínima" y Convenio 182 "Prohibición de las peores formas de trabajo infantil".

Acoso sexual o por razón de sexo

Se considerará como falta muy grave el acoso sexual o por razón de sexo, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores o las trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

En este sentido, queda expresamente prohibida toda aquella conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Con el fin de prevenir comportamientos como los expuestos, atajarlos desde el principio cuando se produzcan y proteger a la parte débil que es la posible víctima, se promueve entre los empleados el que reporten a sus superiores jerárquicos cualquier acción de otros compañeros del tipo de las indicadas.

Trabajo forzado

Bajo ninguna circunstancia ALBENIZ hará uso del trabajo forzado; la organización solo empleará personas que voluntariamente acepten hacerlo. A ningún cooperador se le pedirá que pague un depósito ni que entregue sus documentos de identidad.

El entorno

ALBENIZ protege su entorno directo y, por extensión, el medioambiente, asegurándose de que sus actividades y los productos que suministra hacen el menor daño posible. Para ello siempre buscamos los mejores procesos de producción, una distribución óptima y una buena gestión de residuos.

ALBENIZ insta a sus empleados a ayudar a proteger el medioambiente. Si un colaborador observa una violación de las leyes ambientales o cualquier acción para encubrir tal violación, debe dar un paso al frente e informar a su supervisor o reportarlo.

5-RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

Comunicación abierta

La sinceridad, la integridad y la confianza hacen posible un diálogo abierto entre todos los empleados, ejecutivos y la gerencia. Se alienta a todos los colaboradores a discutir abiertamente cualquier problema con sus supervisores o, cuando corresponda, con el responsable de prevención.

Igualdad de trato

ALBENIZ quiere crear un clima de trabajo atractivo para todos los colaboradores. Contrataremos nuevos colaboradores en función de su capacidad para cumplir los requisitos del puesto de trabajo y crearemos el clima requerido para un mayor desarrollo individual y profesional, así como para un lugar de trabajo seguro y saludable.

Tenemos la responsabilidad de suprimir cualquier tipo de intimidación o discriminación. Nuestros empleados son reclutados y se les ofrecen perspectivas de carrera, basadas en criterios objetivos y no discriminatorios. La raza, el color de la piel, el género, las creencias religiosas y las ideas políticas no juegan un papel en la decisión de la persona elegida.

Esperamos que los ejecutivos tengan y muestren la flexibilidad que se necesita para hacer frente a las diferencias en cuanto a las capacidades individuales, ambición personal y la cultura local, en vista del interés de la organización. De hecho, se les animará a que traten con estas diferencias.

Ambiente de trabajo saludable

ALBENIZ proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable para sus propios empleados y para todos los demás grupos de interés. Todas las instalaciones tienen su propio programa de salud y seguridad con reglas y regulaciones específicas que cubren las condiciones de trabajo. Todos los empleados están formados para familiarizarse con estas reglas y ser conscientes de la necesidad de cumplirlas estrictamente.

ALBENIZ tomará todas las precauciones necesarias para evitar accidentes y lesiones, tanto para sus propios colaboradores como para los contratistas.

Derecho a organizarse

ALBENIZ reconoce y respeta el derecho de sus empleados a organizarse o afiliarse a una organización sindical de su elección. Esto incluye el derecho a ser representado por un sindicato en el marco de las leyes, reglamentos, prácticas y relaciones laborales aplicables. ALBENIZ llevará a cabo las negociaciones y consultas por sí mismo o a través de una asociación de empresarios, según corresponda.

Protección de datos personales

ALBENIZ reconoce la importancia de la protección de los datos personales y, de acuerdo con el RGPD, solo realizará los tratamientos publicados en nuestro registro de actividades con datos tratados de manera lícita, leal, transparente, recogidos con fines determinados, explícitos, legítimos, adecuados, pertinentes, limitados y exactos, tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas («integridad y confidencialidad»). Bajo ninguna circunstancia, estos datos serán compartidos o vendidos a un tercero, excepto cuando exista una obligación legal. La base legal para su tratamiento en las actividades relacionadas con la actividad laboral es el tratamiento necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales; Y en el tratamiento de video vigilancia es el cumplimiento de una misión de interés público. El plazo para el cual se conservarán sus datos personales será máximo 30 días en video vigilancia, salvo investigación interna o comunicación a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y/o Juzgados y Tribunales. Dicho plazo, para todos nuestros tratamientos, será como mínimo idéntico plazo de prescripción que el previsto para las acciones judiciales que establezca la Ley en cada caso, y aquél que en todo caso pudieran disponer las leyes especiales o normativa correspondiente al estatuto profesional del Responsable del tratamiento o del encargado de tratamiento.

Desarrollo de los colaboradores

En ALBENIZ buscamos profesionales motivados y bien capacitados que puedan brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes. Llevamos a cabo evaluaciones en las que valoramos mucho un diálogo abierto sobre el desarrollo personal de cada empleado. Esto debe entenderse de la manera más amplia posible: capacitación interna y externa, formación en el puesto de trabajo, supervisión de nuevos empleados, etc.

6-RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES

Es responsabilidad de cada empleado respetar los valores establecidos en este Código de Conducta. Este Código no es sólo un conjunto de palabras; es una actitud que esperamos ver en cada colaborador en su trabajo diario en la organización.

Confidencialidad

Excepto cuando sea absolutamente indispensable, el empleado no utilizará ni revelará ninguna información confidencial que pueda haber adquirido durante la práctica de su trabajo; esta cláusula es válida durante el periodo cubierto por el contrato de trabajo, así como también después de la finalización del mismo.

El empleado debe reconocer como "confidencial", sin ser una lista exhaustiva: dibujos, fórmulas, especificaciones, información digitalizada, libros y manuales, informes, información financiera, diarios y registros, secretos comerciales, y todas las informaciones escritas y habladas con respecto a las actividades, métodos, tratamientos, técnicas e infraestructura de la organización.

Uso de bienes propiedad de la compañía

La organización proporciona a cada empleado las herramientas, máquinas y materiales que necesita para realizar su trabajo. Al mismo tiempo, se le informará e instruirá sobre cómo usar, mantener, reemplazar y devolver cada artículo. Cada empleado es responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, instalaciones, materiales, equipos de protección, ropa de trabajo y todos los demás artículos y consumibles puestos a su disposición.

Materiales suministrados por el cliente

Todos los materiales - físicos y virtuales - que sean suministrados por un cliente seguirán siendo de su exclusiva propiedad. Todos los empleados deben manejar estos materiales con el máximo cuidado; durante el almacenamiento, transporte y uso.

Al convertir estos materiales, los empleados deben tener cuidado en limitar las mermas al mínimo posible. Está absolutamente prohibido utilizar estos materiales suministrados por el cliente, ya sean semielaborados, terminados o desperdicios, para otros fines distintos a los definidos en el pedido. Bajo ninguna circunstancia debe proporcionar muestras de estos materiales a un tercero, ni deben usarse como modelo, sin el consentimiento expreso del cliente.

Política de Internet y correo electrónico

Cada empleado es responsable del uso del sistema de datos a su disposición. El uso de las TI (Tecnologías de Información) durante el horario de oficina debe ser únicamente para fines profesionales. Fuera de este marco de tiempo, por ejemplo, en pausas para el almuerzo, se tolera el uso para fines privados con la condición de que sea ocasional, éticamente correcto y no ofensivo para los compañeros de trabajo; que no perturbe los procedimientos normales ni la productividad de la empresa; y que no infrinja la ley o el contrato laboral.

Por razones de seguridad y para garantizar el correcto funcionamiento de la red de TI, el responsable de TI tiene el derecho a verificar todas las acciones en el sistema de TI, incluidos el correo electrónico y el acceso a Internet, dentro del marco provisto por la ley. El responsable de TI informará a la dirección de cualquier infracción en este ámbito.

ALBENIZ es el único propietario de toda la información comercial que se almacena en el sistema de TI. Esta información no puede ser utilizada para medios privados, ni ser comunicada a terceros, a menos que esto se mencione explícitamente en la descripción del trabajo del empleado.

Control del sistema de correo electrónico y acceso a Internet por parte del empleador / protección de la privacidad del empleado.

ALBENIZ respeta la privacidad de sus empleados en el trabajo. Sin embargo, todos los datos que circulan o se almacenan en el sistema de TI se deben considerar como información profesional que el empleado proporciona al empleador.

La empresa tiene derecho por ley a verificar las direcciones IP de los sitios a los que se accedió a través de los ordenadores de la organización. Estos controles no tienen la intención de verificar desde qué ordenador se visitó cada sitio. Sin embargo, si se detecta que al visitar ciertos sitios, se ha violado la política de la compañía, entonces el empleador puede ordenar identificar el(los) ordenador(es) involucrado(s). En ese momento, se le puede pedir al empleado involucrado que proporcione más información.

Estas reglas son válidas para todos los empleados y las infracciones pueden dar lugar a ciertas sanciones, según lo estipulado en el contrato laboral y en la ley. Se podrá interrogar al empleado para dirimir su responsabilidad, pudiendo en ciertos casos graves, llegar a su despido.

Prevención y bienestar

Seguridad

ALBENIZ intenta crear un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores, clientes, contratistas, proveedores y otros visitantes. Es responsabilidad de todos los que entran en cualquiera de las sedes respetar las reglas y procedimientos aplicables relacionados con la salud y la seguridad.

Entre otros, esto significa que :

- todos deben conocer, comprender y respetar los procedimientos prescritos para un trabajo seguro y saludable
- todos deben tener y usar los dispositivos de protección individual que la compañía provee
- a nadie se le permite eludir los procedimientos bajo ninguna circunstancia

Comportamiento en el lugar de trabajo

ALBENIZ intenta crear un ambiente de trabajo libre de violencia e intimidación. Para promover el respeto, debemos tratarnos todos con dignidad. No toleraremos ninguna forma de intimidación u hostilidad por parte de nuestros empleados, ni dentro de la organización, ni fuera de ella.

ALBENIZ pide a todos sus empleados y visitantes que impidan la violencia, la conducta molesta y la intimidación. Cualquiera que piense que es víctima de tales comportamientos debe contactar con la dirección.

Política de alcohol y drogas

Una política de prevención de drogas y alcohol es parte de la política global para promover el bienestar de nuestros colaboradores.

Queremos insistir en que el abuso de alcohol y drogas en el ámbito del trabajo constituye un peligro inminente para todos los empleados. Además del riesgo de accidente, puede dañar la productividad, tener un impacto negativo en la calidad de los productos y dañar la imagen de la organización.

Por lo tanto, solicitamos a todos nuestros empleados que asuman sus responsabilidades en esta materia, a fin de evitar situaciones problemáticas tanto para ellos como para los compañeros de trabajo. Los supervisores deben actuar de forma ejemplar e intervenir adecuadamente en caso de problemas.
