

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO

Nuestra política ética está basada en el cumplimiento de un conjunto de valores y responsabilidades fundamentales, en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.

El empleo se elegirá libremente

- No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario.
- Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia de ningún responsable superior, ni dinero, ni su documentación de identidad, y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

- Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- La gerencia adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, la gerencia facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

- Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- El alojamiento, en caso de proporcionarse, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

No se empleará mano de obra infantil

- No se contratará mano de obra infantil.
- Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

- No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
- Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT (Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales).

Se pagará un salario digno

- Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.
- Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
- Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

Las horas de trabajo no serán excesivas

- Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos marcados con *, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Estos subapartados se basan en la legislación laboral internacional.
- *Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales. *A*
- *Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.
- *El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el último punto marcado con *.
- *Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den una o varias de las siguientes situaciones:
 - La legislación nacional lo permite;
 - Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
 - Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- *Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

A. La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 40 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas

No habrá discriminación

- No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

Se proporcionará un trabajo regular

- En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.
- Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

No se permitirá un trato inhumano o severo

- Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación

No se permitirá acciones corruptas, extorsiones ni malversaciones de fondos.

- La empresa está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas,
- No se tolerará ofrecer, prometer, conceder, recibir, solicitar o aceptar un beneficio no justificado, para sí o para un tercero, para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de bienes, en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales o influenciar en otras acciones o negocios, sea cual fuere su naturaleza, con personas públicas o privadas.
- Asumimos la responsabilidad de actuar con integridad a través de un comportamiento honesto, digno y ético, no se permiten acciones que con ánimo de lucro, obligare a otro, con violencia o intimidación, a realizar u omitir un acto o negocio jurídico en perjuicio de su patrimonio o del de un tercero.
- Queda terminantemente prohibido recibir dinero o propiedades de otra persona para administrarlo, monitorearlo o usarlo para el beneficio de su dueño, para luego apropiarse indebidamente de esos bienes para el propio uso y beneficio.
- Ver política de actuación en materia contra la corrupción.

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

POLÍTICA DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

CONCESIONES DE REGALOS

No se podrá ofrecer ni conceder cualquier tipo de regalo cuya finalidad consista en que la persona destinataria favorezca a la organización o a la persona que lo conceda en la contratación de bienes o servicios o en la resolución, gestión o tramitación de expedientes o decisiones de cualquier naturaleza.

Únicamente se aceptarán regalos en los supuestos admitidos por los usos sociales, con arreglo a los siguientes criterios:

- No se podrán aceptar regalos en los supuestos en los que, por su extraordinario valor o por las circunstancias en que se realizan, pueda entenderse que su motivo o finalidad excede de la tradicional felicitación, ya sea por celebraciones tradicionales o por motivos personales.
- No se aceptarán regalos ofrecidos por personas o sociedades cuando éstos estén incurso en procesos de licitación de proveedores.

EXTORSIONES, SOBORNOS, PAGOS DE FACILITACIÓN, TRÁFICO DE INFLUENCIAS, PARTIDOS POLÍTICOS Y PATROCINIOS

La empresa rechaza todas las formas de corrupción incluidas la extorsión y el soborno.

Quedan prohibidas aquellas conductas que pudieran constituir extorsión, soborno o intento de soborno, o pagos de facilitación, aún en el supuesto en el que no tengan el propósito de obtener un beneficio indebido.

Igualmente queda prohibida cualquier actividad que pueda ser constitutiva de tráfico de influencias con la finalidad de conseguir una resolución que directa o indirectamente pueda comportar un beneficio o evitar una pérdida, ya sea en la organización, en el resto de las personas sujetas o en un tercero.

Vintae cumplirá en todo momento con las normativas de aplicación y los requisitos de clientes con ética comercial aplicables.

La actividad de patrocinio tendrá como finalidad la concesión de ayudas económicas a los patrocinados para la realización de sus actividades deportivas, benéficas, culturales, científicas o de índole similar a cambio del compromiso de éstos de colaborar con la actividad publicitaria de **Vintae**.

CANAL DE DENUNCIAS EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN

Si los empleados detectan un conflicto de intereses y tienen constancia, dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción, deberán comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico o al responsable de RSC de la Compañía. También podrán hacerlo siguiendo la metodología descrita **IT-13 Protocolo de confidencialidad**.

Vintae no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de esta Política. Los empleados que infrinjan estas disposiciones quedarán sujetos a las medidas disciplinarias que corresponda, incluso en su caso la finalización del contrato, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

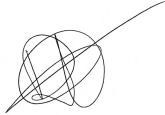
ç

En el caso de que las denuncias o comunicaciones de conductas sospechosas se susciten por los clientes, éstas deberán tramitarse mediante correo electrónico a la dirección del comercial que les atiende habitualmente, indicando la identificación de la persona que comunica la consulta

CÓDIGO BÁSICO DE COMERCIO ÉTICO Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

o denuncia, detallándose las circunstancias de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen. También deberá identificar al o los responsables de la presunta irregularidad.

Fdo. Ricardo Arambarri. Director General.



NOMBRE Y APELLIDOS:

EMPRESA:

FIRMA: