

ANEXO LA POLÍTICA DE COMPRAS ÉTICAS Y PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES DE ERALOGISTICS PERSONAL S.L

Siendo conscientes de la importancia de gestionar nuestro negocio de forma cuidadosa y responsable, y es por ello que hemos adoptado un conjunto de Valores esenciales y Principios de Negocio para regular nuestra actividad e interacciones con todos nuestros grupos de interés, incluidos nuestros proveedores.

De acuerdo con nuestros Principios de Negocio, nos comprometemos a “promover la aplicación de nuestros Principios de Negocio por parte de nuestros socios de negocio y proveedores”.

La Política de Compras Éticas así como la prevención de riesgos laborales que se expone a continuación debe leerse en conjunción con Nuestros Principios de Negocio, y se ha diseñado con el objetivo de promover tanto condiciones de trabajo seguras y justas, como la gestión responsable de las cuestiones medioambientales y sociales dentro de la cadena de suministros de Eralogistics.

Eralogistics animará a todos sus proveedores a implantar su Política, en cada ámbito de sus negocios y dentro de sus propias cadenas de suministros.

LA POLÍTICA DE COMPRAS ÉTICAS

1. Mano de Obra Infantil

- No se contrata a nadie cuya edad está por debajo de la edad mínima legal para trabajar.¹
- A los menores (las personas por debajo de los 18 años de edad) no se les asignan tareas peligrosas, ni ninguna tarea que no esté acorde con el desarrollo personal del menor.²
- Siempre que se contrate a un menor de edad, prevalecerán sus mejores intereses.
- Se apoyará, se desarrollará o se realizarán aportaciones a políticas y programas que ayuden a cualquier menor que se encuentra trabajando.

2. Trabajos Forzosos

- No se recurre al trabajo forzoso, obligatorio o en régimen de servidumbre, y los empleados tienen la libertad para dar por terminado su empleo dando un preaviso razonable. Los empleados no están obligados a depositar ni dinero ni documentos de identidad con la empresa.

3. Seguridad e Higiene

- Los empleados trabajan en un entorno sano y seguro, de acuerdo con las normas internacionales y las leyes nacionales. Dicho entorno incluye el acceso a aseos limpios, agua potable y, en caso necesario, instalaciones adecuadas para el almacenamiento de alimentos.

¹ La edad mínima significa la edad en que cesa la obligación escolar, o por debajo de los 15 años (o por debajo de los 14 años, en los países cuyos medios de educación estén insuficientemente desarrollados).

² El desarrollo personal incluye la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de un niño.

- Si la empresa proporciona alojamiento, éste debe ser limpio, seguro y debe hacer frente a las necesidades básicas de los empleados.
- Los empleados reciben información y formación adecuada sobre la seguridad y la salud.

4. Libertad de Asociación

- En la medida de lo permitido por la legislación vigente, todos los empleados son libres de asociarse o de ser representados por sindicatos u organizaciones sindicales externas similares.

5. Discriminación

- Se prohíbe la discriminación negativa³, incluida la discriminación por motivos de raza o sexo.

6. Prácticas Disciplinarias

- Los empleados son tratados con respeto y dignidad. Se prohíbe cualquier forma de agresión física, verbal u otro tipo de acoso, las amenazas o cualquier otra forma de intimidación.

7. Horario de trabajo

- Los horarios laborales de los empleados cumplen con las leyes nacionales y no son excesivos⁴.

8. Sueldos

- Los empleados entienden sus condiciones de trabajo, y reciben un salario justo y razonable, bajo condiciones igualmente justas y razonables.

9. Conductas Individuales

- No se tolera forma alguna de soborno, incluyendo ofertas o pagos deshonestos realizados a los empleados u organizaciones, o provenientes de estos mismos.

10. El Medio Ambiente

- Se han implantado procesos para mejorar, de forma activa, el uso eficiente de los recursos limitados (tales como la energía, el agua y las materias primas).
- Se han implantado controles precisos de gestión, operativos y técnicos para minimizar las emisiones nocivas para el medioambiente.
- Se han implantado las medidas precisas para mejorar el cumplimiento medioambiental de sus productos y servicios cuando llegan a manos del usuario final
- La empresa apoya los desarrollos innovadores en productos y servicios que puedan ofrecer beneficios sociales y medioambientales.

³ Las formas de discriminación pueden incluir la raza, color, sexo, opción sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, clase social, raza indígena, discapacidad, edad, y afiliación sindical.

⁴ Debe tomarse en consideración el tipo de trabajo realizado y los horarios laborales razonables, de acuerdo con la función desempeñada y el país en cuestión.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(31/1995, de 8 de Noviembre), art. 18: “ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: los riesgos para la seguridad y la salud ya las medidas de prevención y protección aplicables tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo debe informar sobre las medidas de emergencia previstas y de la actuación ante un riesgo grave e inminente”.

Por EL ADJUDICATARIO

Por ERALOGISTICS PERSONAL, S.L.