

Código de Conducta

Escubedo es un fabricante responsable y un buen elemento corporativo, con productos y soluciones que contribuyen a mejorar las vidas de las personas en todo el mundo. Todas nuestras actividades, incluida la fabricación, distribución y venta de nuestros productos, deben llevarse a cabo con respeto y consideración por los derechos humanos, la seguridad humana y la salud, y el medio ambiente. Nos esforzamos por la mejora continua con la sostenibilidad como una preocupación central en todas nuestras operaciones. Es responsabilidad de todos los empleados y la administración garantizar el cumplimiento de estas pautas del Código de Conducta. En incidentes de incumplimiento, se alienta y se espera que los empleados informen sobre esto a los oficiales internos relevantes y se les asegura que no habrá represalias u otras consecuencias negativas, mediante la escalación existente en su departamento. Estas pautas del Código de Conducta son aplicables a todos los lugares donde se realiza el negocio de nuestra compañía y se requiere el cumplimiento de nuestros proveedores.

- Regulaciones legales: en todos los lugares donde se realiza el negocio de nuestra compañía, se respetan las leyes y regulaciones relevantes. Este es el requisito mínimo que se debe cumplir de acuerdo con las disposiciones de este documento.

- Proveedores y Subcontratistas: los proveedores y subcontratistas deben aceptar cumplir con estas pautas del Código de Conducta. Si los proveedores usan Subcontratistas, es responsabilidad del proveedor asegurarse de que el subcontratista cumpla con los requisitos de estas pautas del Código de Conducta. Previa solicitud, el proveedor podrá informar a Escubedo qué subcontratistas está utilizando el proceso de los productos.

Es el deseo expreso de la Dirección de la Empresa el modo de actuación mediante la Planificación controlada, desde la primera petición del cliente, hasta el envío de las muestras definitivas y los controles posteriores. También es el deseo de la Gerencia en su Política de Calidad, la Motivación de todo el Personal que compone el conjunto de la Empresa, desde la Dirección hasta los operarios de Planta para conseguir un clima de trabajo en el que la conciencia colectiva vaya encaminada siempre hacia los objetivos de Mejora Continua y Cero Defectos.

A continuación se describen aquellos requerimientos particulares específicos de los requisitos que deben cumplirse respecto al personal de la organización:

- Trabajo infantil: en todos los lugares donde se lleva a cabo el negocio de nuestra empresa, el trabajo infantil está prohibido en cualquier forma. No se empleará a ninguna persona menor de 16 años. Para los menores autorizados, la gerencia es responsable de proporcionar condiciones de trabajo, horas de

trabajo y salario apropiados para su edad y en cumplimiento de la legislación local aplicable, como mínimo.

- Trabajo forzado: el trabajo forzado o involuntario no se tolera de ninguna forma y está totalmente prohibida en la organización.

- Seguridad e Higiene del Trabajo: Todos los empleados deben contar con un ambiente de trabajo seguro y saludable. La organización tomará las medidas adecuadas para evitar accidentes o enfermedades en el lugar de trabajo.

- Discriminación: Todos los empleados serán tratados por igual en la creación y disolución de relaciones laborales, en condiciones de empleo, en promociones y acceso a capacitaciones, en particular independientemente del sexo, edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, creencias políticas, afiliación sindical, origen étnico, credo, orientación sexual, así como independientemente de ser empleado basado en el contrato permanente a corto plazo a tiempo completo o parcial.

- Acoso y abuso en el lugar de trabajo: Ningún empleado estará sujeto a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Los salarios ganados no serán deducidos como una multa o sanción bajo ninguna práctica disciplinaria a menos que esté regulado por las regulaciones internas de acuerdo con las regulaciones locales de la legislación laboral.

- Horas de trabajo: Escubedo reconoce la necesidad de un equilibrio saludable entre el trabajo y el tiempo libre para todos los empleados. No se requiere que los empleados trabajen más de 8 horas diarias ni que promedien más de 40 horas en una semana laboral sobre cinco días.

- Compensación: El nivel de remuneración no puede ser inferior a la remuneración mínima estatal requerida por la ley local y debe pagarse de acuerdo con las normativas internas de remuneraciones.

- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva: todos los empleados son libres de ejercer sus derechos legales para formar o unirse a organizaciones que representan sus intereses como empleados. Ningún empleado debe ser objeto de intimidación o acoso en el ejercicio pacífico de estos derechos. La organización también deberá respetar el derecho de los empleados a negociar colectivamente.

- Cumplimiento ambiental: de conformidad con la política ambiental interna, se exige que los proveedores y sus subcontratistas cumplan con los requisitos en las declaraciones REACH, RoHs y CMRT además de la legislación local vigente.

- Monitoreo y cumplimiento de la organización: la gerencia es responsable de implementar e informar a los empleados sobre sus derechos, deberes y responsabilidades bajo este Código de Conducta. La gerencia también es responsable de mantener la documentación adecuada para demostrar su cumplimiento. Escubedo autoriza a los auditores externos a realizar auditorías, incluidas entrevistas confidenciales de los empleados por parte de los representantes de las empresas auditoras seleccionadas.

Política Anti-Soborno

Todos los integrantes de la organización deben respetar la confidencialidad del trabajo realizado así como su correcta ejecución, dentro de los parámetros especificados para cada proceso. Cualquier condicionante interno o externo que influya en el adecuado criterio y realización de una tarea, y que suponga un beneficio para el infractor, se considerará soborno.

Las situaciones consideradas como sobornos no serán permitidas ni toleradas en las cuestiones internas (organización) ni externas (proveedores) y se considerará una falta muy grave a nivel disciplinario. Toda actividad o aptitud detectada que pueda considerarse un indicio de soborno, deberá ser denunciado de inmediato al responsable de su sección y/o departamento o incluso, en casos excepcionales, directamente a la alta dirección.

Con el conocimiento de esta política por parte del trabajador, éste se compromete a cumplir el requisito anti-soborno aquí descrito.

Política de Seguridad y salud

Cualquier actividad fraudulenta respecto a lo especificado en esta política o evidencia de ella, debe ser notificada en la mayor brevedad posible siguiendo un proceso de escalación ética de forma directa. Este proceso se realizará siguiendo la siguiente prioridad:

- Responsable de sección
- Responsable de departamento
- Responsable del proceso de sistema
- Responsable de Recursos humanos
- Equipo directivo
- Alta dirección

Si por razones obvias este orden no pudiera respetarse, deberá dirigirse directamente a la siguiente persona en el orden de escalación. La identidad de la persona denunciante será confidencial si así lo declara expresamente al responsable al que se le ha informado dicha denuncia.

En el caso que el denunciante lo considere oportuno, puede utilizar el buzón de sugerencia de forma anónima cuya gestión corre a cargo del responsable de RRHH que dispone de autoridad para denunciar cualquier situación irregular directamente al equipo directivo o la alta dirección.

Jordi Escubedo

Riudellots de la Creu

Girona (España)