CÓDIGO DE CONDUCTA



Seguridad y rentabilidad mediante la automatización

Código de conducta Índice

Introducción	7
Preámbulo	9
1 Normas básicas de conducta	12
1.1 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES	14
1.2 CONDUCTA RESPETUOSA	14
1.3 LIDERAZGO, RESPONSABILIDAD, SUPERVISIÓN E INTEGRIDAD DE LA EMPRESA	15
2. Trato con los socios comerciales	17
2.1 COMPETENCIA LEAL, FALSIFICACIONES Y PROPIEDAD INTELECTUAL	19
2.2 ENFOQUE RAZONABLE EN MATERIA DE REGALOS,	
INVITACIONES Y OTROS BENEFICIOS	20

2.3 RELACIONES TRANSPARENTES CON LOS SOCIOS	
COMERCIALES	21
2.4 MEDIDAS CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES	21
2.5 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE COMERCIO EXTERIOR	21
3. Evitar los conflictos de intereses	24
4. Proteger la información y los datos	26
5. Medio ambiente, salud y seguridad	28
5.1 UTILIZACIÓN DE RECURSOS	29
5.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	29
6. Aplicación por parte de la Organización interna	32
6.1 MECANISMOS DE MONITORIZACIÓN	34
6.2 FORMACIÓN	34
6.3 INVESTIGACIONES	34
7. Preguntas e informes	37
7.1 PREGUNTAS	38

7.2 INFORMES SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE	
CONDUCTA	38

CARTA SOCIAL Índice

1. Obj	jetivos	42
1.1	LIBERTAD DE ELECCIÓN PARA LOS EMPLEADOS	43
1.2	NO A LA DISCRIMINACIÓN	43
1.3	NO AL TRABAJO INFANTIL	43
1.4	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	44
1.5	PAGO	44
1.6	TIEMPO DE TRABAJO	44
1.7 9	SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL	
ME	DIO AMBIENTE	45
1.8	CUALIFICACIONES	45
2. Prii	ncipios de aplicación	46
2.1	COMUNICACIÓN	47

2.2 PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS COMERCIALES Y	
DISTRIBUIDORES	47
2.3 CONSULTAS PERIÓDICAS	47
2.4 PREGUNTAS E INFORMES	47
2.5 DISPOSICIONES FINALES	48

Introducción

La ética es lo primero.

ASAI tiene una visión clara: «Ayudamos a las empresas a ser más seguras y rentables mediante la automatización». Eso significa que, para nosotros, ayudar es la clave.

Por ello, queremos seguir asumiendo esta responsabilidad en el futuro con un enfoque aún más positivo.

La ética es el valor principal en el que se basan todas las decisiones de nuestra empresa, así como nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación aplicable de cualquier parte del mundo. Todo ello se resume por escrito en el código de conducta y en nuestra Carta social. El Código establece una norma global que une a todos los miembros de ASAI. El Código es un ejemplo de nuestra visión y forma de pensar y actuar en calidad de actor social y económico.

El Código de conducta resume y establece los principios de comportamiento en ASAI. La Carta social describe los principios de responsabilidad social.

El objetivo de estos dos documentos de implementación obligatoria es regir, comunicar, respetar y preservar los principios básicos según los cuales las personas viven y trabajan juntas, en nombre de todos los que trabajan con y para ASAI. Se trata de obtener el beneficio mutuo y garantizar un sistema de gobernanza basado en valores, además de asegurar nuestro éxito, la seguridad de nuestros puestos de trabajo, nuestra competitividad y, en consecuencia, que tengamos un futuro seguro y podamos sentirnos orgullosos.

Las directrices y los compromisos son directamente proporcionales al compromiso subyacente y deben implementarse en el día a día. Le pedimos que nos ayude a alcanzar nuestros objetivos. Si tiene preguntas sobre nuestro Código de conducta, puede ponerse en contacto con el Responsable de Cumplimiento a través del siguiente correo electrónico hdiaz@asai.es en cualquier momento.

En las siguientes páginas encontrará toda la información útil e importante que necesita para cumplir y aplicar el Código de conducta y la Carta social.

Código de conducta de ASAI Preámbulo

ASAI es plenamente consciente de sus responsabilidades como empresa y de sus obligaciones sociales y éticas.

El Código de conducta es un conjunto de directrices obligatorias para todos los empleados, directores y representantes de ASAI, tales como consultores, agentes y subcontratistas independientes, además de cualquier persona que ejerza funciones equivalentes a las de un empleado en términos funcionales (por ejemplo, personal temporal).

Se espera que todos los empleados actúen conforme a estas directrices. ASAI no tolerará el incumplimiento de estos principios fundamentales. En caso de dudas o pruebas concretas de una infracción, los empleados pueden ponerse en contacto de manera confidencial con el Responsable de Cumplimiento mediante el siguiente correo electrónico: hdiaz@asai.es

ASAI se reserva el derecho de modificar o retirar el Código de conducta en cualquier momento.

El Código de conducta no se refiere explícitamente a todas las directrices y normas vigentes en ASAI, las cuales seguirán aplicándose.

Nuestros factores clave de éxito son:

Un grado de satisfacción del cliente que supera todas las expectativas

El crecimiento personal y profesional

La mejora continua

La búsqueda de la excelencia





Código de conducta 1 Normas básicas de conducta

- 1.1 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES
- 1.2 CONDUCTA RESPETUOSA
- 1.3 LIDERAZGO, RESPONSABILIDAD, SUPERVISIÓN E INTEGRIDAD DE LA EMPRESA

1.1 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES

ASAI cumple con las leyes, estatutos y acuerdos, y espera que sus socios comerciales hagan lo mismo. Todos los miembros del consejo de administración, directores y empleados están obligados a leer y comprender el contenido del Código de conducta. Además, deben cumplir las disposiciones pertinentes de la legislación aplicable. El incumplimiento de la ley, de los contratos o del Código de conducta no se tolerará y podrá dar lugar a sanciones laborales.

1.2 CONDUCTA RESPETUOSA

El éxito de ASAI se basa en la diversidad y en una actitud y un enfoque respetuosos con los demás. ASAI reconoce y valora las diferencias personales e individuales de sus empleados.

ASAI hace todo lo posible por ofrecer a sus empleados oportunidades desafiantes, significativas y satisfactorias de desarrollo personal y profesional.

No se tolerarán la discriminación, el acoso sexual y hostigamiento, los prejuicios ni los comportamientos insultantes. Los empleados deben tratar a sus compañeros con franqueza y honestidad, además de con respeto y consideración. Estos principios se aplican tanto cuando se trabaja con compañeros como con socios externos.

1.3 LIDERAZGO, RESPONSABILIDAD, SUPERVISIÓN E INTEGRIDAD DE LA **EMPRESA**

A los directores les corresponde una responsabilidad especial. Su papel es poner en práctica los factores de éxito y animar a sus empleados a hacer lo mismo.

Los directores garantizan el éxito de ASAI, se toman en serio su responsabilidad especial, y ponen en práctica los factores de éxito concienciando activamente a sus empleados de la importancia de centrarse en el cliente. Trabajan de forma competente, asertiva y coherente para alcanzar los objetivos de manera exitosa, e informan a sus empleados a tiempo y en detalle sobre las cuestiones importantes. Realizan tareas, ejercen autoridad y asumen responsabilidades. También delegan de forma clara e inequívoca. Trabajan para aumentar la identificación y lealtad de los empleados con la empresa, fomentan un enfoque abierto y de confianza cuando trabajan con otros y en equipo, y evalúan regularmente a sus empleados de forma justa, desafiándolos y animándolos de manera individual como lo haría un entrenador.

Todos los directores desempeñan sus tareas de organización y supervisión de forma competente y garantizan que no se incumpla la ley dentro de su esfera de responsabilidad, algo que puede evitarse o impedirse con la supervisión adecuada. Esto también se aplica cuando se delegan tareas individuales.

ASAI promueve el liderazgo en todos los niveles de la organización. No todo el mundo puede ser director, pero se espera que todos sean líderes.



Código de conducta

2. Trato con los socios comerciales

- 2.1 COMPETENCIA LEAL, FALSIFICACIONES Y PROPIEDAD INTELECTUAL
- 2.2 ENFOQUE RAZONABLE EN MATERIA DE REGALOS, INVITACIONES Y OTROS **BENEFICIOS**
- 2.3 RELACIONES TRANSPARENTES CON LOS SOCIOS COMERCIALES
- 2.4 MEDIDAS CONTRA EL BLANOUEO DE CAPITALES

2.1 COMPETENCIA LEAL, FALSIFICACIONES Y PROPIEDAD INTELECTUAL

La competencia motiva a producir nuestro mejor rendimiento. Sin embargo, las asociaciones empresariales fiables y beneficiosas para todos únicamente pueden basarse en la competencia leal y el estricto cumplimiento de la ley. Todos los empleados están obligados a seguir y cumplir las normas nacionales e internacionales que rigen la competencia leal y a no realizar acciones que infrinjan la legislación antimonopolio.

Compartir información con otros agentes del mercado es sin duda interesante, pero siempre arriesgado. No está permitido acordar con los competidores factores relacionados con la competencia, como los precios futuros, las capacidades, y los programas de producción o las respuestas a licitaciones. Esto se aplica a los acuerdos escritos y también al intercambio no vinculante de información verbal. Cualquier intercambio de información confidencial con la competencia debe ser comunicado al Responsable de Cumplimiento Corporativo de antemano o a posteriori si el contacto no estaba previsto.

ASAI proporciona soluciones a medida para necesidades industriales en las que las falsificaciones carecen de sentido o simplemente no son aplicables. El tipo de problemas que resolvemos requiere soluciones originales basadas en las necesidades del cliente, las últimas tecnologías y nuestras propias capacidades. Integramos las soluciones existentes y no desarrollamos productos que puedan basarse en otros ya existentes. Sin embargo, debido a nuestros valores esenciales, en ASAI nunca permitiríamos las falsificaciones.

Lo mismo ocurre con la propiedad intelectual.

2.2 ENFOQUE RAZONABLE EN MATERIA DE REGALOS, INVITACIONES Y OTROS BENEFICIOS

ASAI tiene éxito por el precio, rendimiento, calidad e idoneidad de los productos y servicios que ofrece. No damos ni recibimos sobornos, incluso si esto conlleva que no se realice una transacción comercial. Somos comedidos y cautelosos con los regalos, invitaciones y otros beneficios. No ponemos a nuestros socios comerciales en situaciones incómodas y no les ofrecemos nada que pueda considerarse un intento de influir en sus decisiones comerciales.

Los regalos e invitaciones realizados de manera amistosa pueden ayudar a afianzar la relación comercial. Sin embargo, el umbral entre el comportamiento permitido y la influencia ilegal es a menudo difícil de identificar. Las interpretaciones erróneas pueden tener consecuencias negativas para la persona implicada y también para la empresa. Si tiene preguntas sobre un caso individual, póngase en contacto con el Responsable de Cumplimiento Corporativo. Se debe tener especial cuidado con los funcionarios públicos. En estos casos, siempre hay que pedir consejo al Responsable de Cumplimiento Corporativo.

Las donaciones deben ser siempre transparentes. Esto significa que el beneficiario y la finalidad específica a la que se destinará la donación deben ser transparentes y estar documentados. En el caso del patrocinio, es importante asegurarse de que la relación entre el apoyo financiero y el servicio prestado a cambio sea la adecuada y que el patrocinio esté en consonancia con los principios de Ciudadanía Corporativa de la empresa. Las donaciones y las actividades de patrocinio están sujetas a la aprobación interna de ASAI.

2.3 RELACIONES TRANSPARENTES CON LOS SOCIOS COMERCIALES

Los socios comerciales son elegidos únicamente en función de consideraciones competitivas y de acuerdos exhaustivos y claramente definidos que garantizan pagos y comisiones adecuados. Los socios comerciales estarán obligados a cumplir el Código de Conducta.

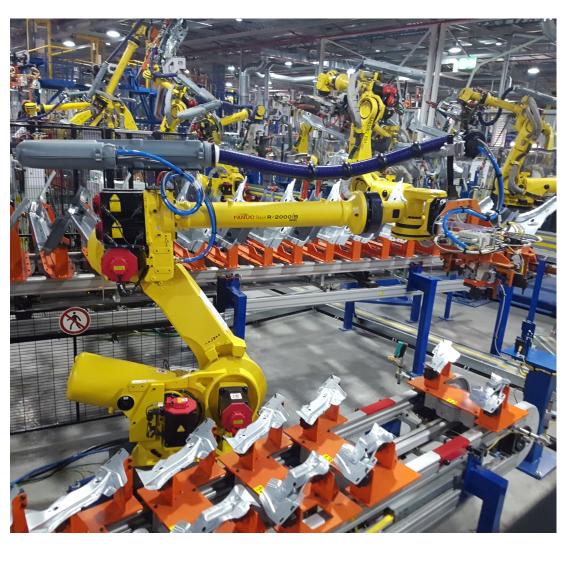
2.4 MEDIDAS CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

ASAI adopta todas las medidas necesarias dentro de su esfera de influencia para evitar el blanqueo de capitales, es decir, la introducción del fruto de una actividad delictiva en el sistema financiero legal con el fin de ocultar el verdadero origen del dinero.

2.5 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE COMERCIO EXTERIOR

ASAI cumple con la legislación comercial nacional e internacional pertinente para todas sus entregas, servicios y pagos. El incumplimiento de estas leyes no solo supone sustanciales multas, sino que también puede dar lugar a penas de prisión para los implicados. Además, dado que las entregas en cuestión serán interceptadas y se perderán privilegios aduaneros y de exportación, las futuras entregas de ASAI podrían verse perjudicadas.

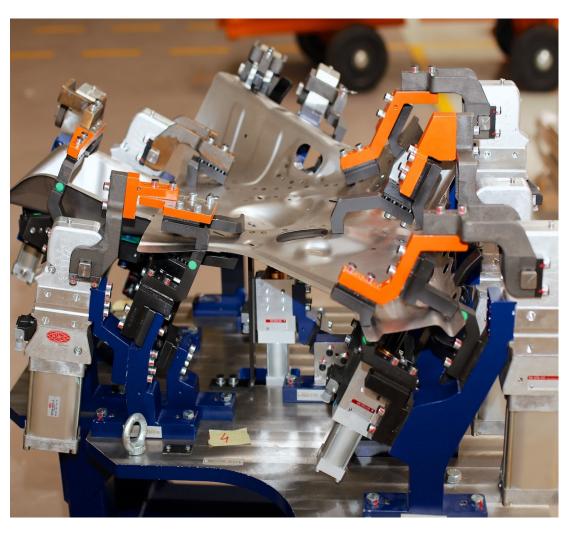
En este contexto, es importante que todos los empleados implicados en la importación y exportación de bienes y tecnologías (incluidas las especificaciones técnicas), la prestación de servicios y el proceso de pago, cumplan con las sanciones pertinentes y la normativa sobre exportación e importación. Esto incluye, en particular, la aplicación de las directrices y los procesos internos de la empresa, así como la comunicación de dudas con los responsables de aduanas y exportación de ASAI.



Código de conducta 3. Evitar los conflictos de intereses

Deben evitarse las situaciones en las que los intereses personales o financieros de un empleado entren en conflicto con los de la empresa.

Para identificar y evitar este tipo de conflictos, los empleados deben notificar inmediatamente a la empresa cualquier situación que pueda suponer una limitación de su objetividad e independencia, ya sea un segundo empleo o la participación en empresas de socios comerciales o competidores. ASAI investigará los posibles conflictos de intereses. Los empleados no están obligados a informar sobre la compra de acciones cotizadas en bolsa de valores o sobre las inversiones a pequeña escala.



Código de conducta

4. Proteger la información y los datos

ASAI es consciente de cuán importante es la seguridad de la información y la protección de datos para la empresa y para los empleados, y garantiza una protección eficaz en ambos ámbitos.

La cooperación fiable y eficaz se basa en la comunicación, tanto interna como externa, de información veraz y correcta.

Para que ASAI siga siendo competitiva, es esencial que los asuntos internos de la empresa y la información confidencial de los socios comerciales y de los clientes se traten como confidenciales y se protejan contra el acceso no permitido y la pérdida. La obligación de mantener la confidencialidad de la información continuará tras la finalización de la relación laboral

No solo hay que proteger el contenido de la información, sino también los detalles de quién la suministró y a quién se refiere. Debido a los avances de la digitalización y a las posibilidades que esta abre, la protección de datos personales es cada vez más importante. Los datos personales son especialmente vulnerables y los empleados de ASAI deben procesarlos con cuidado y de acuerdo con los requisitos legales. Por este motivo, en todos

los procesos internos de la empresa nos aseguramos de que los datos personales solo se procesen con el consentimiento del interesado o sobre la base del derecho legal. Los datos personales solo se utilizan para los fines para los que se recogen. Hay que asegurarse de que el contenido de los datos es correcto, de que no se conservan durante más tiempo del necesario, y de que se almacenan de forma segura y protegida contra el acceso no permitido. También garantizamos que se salvaguardan los derechos de los interesados a obtener información sobre sus datos, el derecho a la rectificación, supresión, y limitación del tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos.

Código de conducta

5. Medio ambiente, salud y seguridad

5.1 UTILIZACIÓN DE RECURSOS 5.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

5.1 UTILIZACIÓN DE RECURSOS

Damos gran prioridad a la protección del medio ambiente y los recursos naturales, así como a evitar la generación de residuos innecesarios tanto en nuestros procesos de desarrollo como de producción. ASAI cumple con la legislación medioambiental pertinente. Corregiremos inmediatamente cualquier carencia en este ámbito. Reducir el consumo de energía es un objetivo permanente, tanto para nuestras instalaciones como para los productos que fabricamos o integramos. Tenemos muy en cuenta cualquier acción que pueda repercutir en el efecto invernadero, reduciendo las emisiones de gases y utilizando, siempre que sea posible, energías renovables y un suministro sostenible.

No utilizamos agua, de ninguna forma o manera, durante los procesos de fabricación o instalación.

En ASAI solo utilizamos tecnologías que no generan gases.

5.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

También damos gran prioridad a la salud y seguridad en toda nuestra organización. ASAI es consciente de su responsabilidad para con sus empleados y garantiza la toma de precauciones contra los accidentes. Los empleados también son responsables de garantizar que su ambiente de trabajo diario sea seguro y saludable. Nuestros procesos internos garantizan que cumplimos la normativa legal y proporcionamos lugares de trabajo saludables. Cualquier posible déficit en este ámbito se rectificará inmediatamente.

Hacemos una labor de concienciación continua sobre la importancia de utilizar todos los equipos de protección individual disponibles.

Todo nuestro personal recibe periódicamente formación en materia de salud y seguridad, teniendo siempre en cuenta los requisitos específicos de cada puesto en la empresa. En cualquier caso, el personal está formado para afrontar emergencias, gestionar accidentes e incidentes, administrar la economía del lugar de trabajo, y usar los equipos de protección contra incendios.

Todos los años se invita al personal a someterse a un reconocimiento médico para asegurarse de que cualquier posible afección, relacionada o no con las condiciones de trabajo y el medio ambiente, se detecte lo antes posible y pueda ser tratada. Se presta especial atención a proporcionar a todos los operarios un ambiente de trabajo ergonómicamente adecuado, así como asesoramiento al respecto para prevenir posibles problemas.

Todos los equipos y maquinaria utilizados por los operarios cuentan con el correspondiente certificado CE y se someten a un mantenimiento periódico y, en caso de que sea necesario, a procedimientos de certificación oficial, para asegurarnos de que trabajamos con equipos en óptimas condiciones y, por lo tanto, prevenir posibles accidentes debido al estado de los equipos.

Cualquier maquinaria y/o instalación llevada a cabo por ASAI se somete a un completo análisis y evaluación de riesgos y cuenta con la certificación CE, cumpliendo así con los más estrictos requisitos de seguridad.



Código de conducta

6. Aplicación por parte de la Organización interna

6.1 MECANISMOS DE MONITORIZACIÓN

6.2 FORMACIÓN

6.3 INVESTIGACIONES



6.1 MECANISMOS DE MONITORIZACIÓN

La aplicación de la norma de doble control, la separación de actividades incompatibles (separación de funciones) y la estricta normativa para una documentación completa y exhaustiva, son aspectos de la organización interna de ASAI que contribuyen a evitar irregularidades, en particular en los procesos de pedido y envío.

Se solicitarán presupuestos alternativos siempre que sea apropiado y razonable. Los informes y registros financieros, contables y de otro tipo se elaboran correctamente y recogen las transacciones y relaciones financieras de la empresa conforme a los principios contables generalmente aceptados y los de ASAI. No se crean cuentas y/o libros secretos que no estén registrados en el sistema contable.

6.2 FORMACIÓN

Los empleados reciben regularmente información y formación sobre el contenido, el significado y la finalidad del Código de Conducta. Además, se imparten periódicamente cursos de formación especiales sobre determinados temas.

6.3 INVESTIGACIONES

El cumplimiento del Código de Conducta es, ante todo, responsabilidad individual de cada empleado. Todos los miembros del Consejo de Administración y del Consejo de Supervisión, así como los directores y empleados, son personalmente responsables de leer y comprender el Código de Conducta y otras directrices de ASAI relacionadas con su trabajo. Los directores

y empleados que no cumplan con sus responsabilidades en esta materia o que infrinjan las normas del Código de Conducta serán objeto de medidas disciplinarias y, en su caso, de consecuencias legales.

La experiencia demuestra que los principios organizativos solo tienen éxito si van acompañados de medidas de monitorización adecuadas. Esto incluye la aplicación de medidas adecuadas de monitorización y verificación por parte del departamento de auditoría interna. El departamento de auditoría interna debe asegurarse de que los empleados cumplen el Código de Conducta y aplicar los criterios de auditoría adecuados.



Código de conducta

7. Preguntas e informes

7.1 PREGUNTAS

7.2 INFORMES SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

7.1 PREGUNTAS

En caso de preguntas sobre el Código de Conducta o de dudas sobre su interpretación, los empleados pueden ponerse en contacto con el Responsable de Cumplimiento Corporativo a través del siguiente correo electrónico hdiaz@asai.es en cualquier momento

7.2 INFORMES SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En caso de dudas o pruebas concretas de incumplimiento, los empleados pueden ponerse en contacto de manera confidencial con el Responsable de Cumplimiento Corporativo mediante el siguiente correo electrónico: <a href="https://doi.org/nd/10/2006/nd/2006/n



Carta social Preámbulo

La creciente globalización de los mercados de bienes y capitales ha permitido a las empresas transnacionales establecer redes mundiales de producción y venta. Estas redes mundiales van acompañadas de una responsabilidad social por actuar conforme a los principios básicos que rigen la vida y el trabajo en común.

Los directores y operarios se comprometen a cumplir con la responsabilidad social y societaria de ASAI como empresa de acción global.

Sobre la base de un sistema de gobernanza empresarial basado en valores, ASAI aprovechará las oportunidades de éxito empresarial y de creación de puestos de trabajo y mantendrá los riesgos potenciales al mínimo.

En última instancia, esto es importante para la competitividad internacional de ASAI y ayudará a salvaguardar su futuro y el de sus empleados.

La dirección y los operarios han establecido los siguientes objetivos y principios de aplicación para las actividades comerciales globales de ASAI, que se lograrán teniendo en cuenta la legislación vigente en los distintos países y lugares, así como respetando sus culturas.



Carta social 1. Objetivos

Los siguientes objetivos fundamentales y principios de aplicación se basan en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y tienen en cuenta las leyes nacionales y, en particular, los convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la OIT.

ASAI respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

1.1 LIBERTAD DE ELECCIÓN PARA LOS EMPLEADOS, 1.2 NO A LA DISCRIMINACIÓN, 1.3 NO AL TRABAJO INFANTIL, 1.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, 1.5 PAGO, 1.6 TIEMPO DE TRABAJO, 1.7 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, 1.8 CUALIFICACIONES

1.1 LIBERTAD DE ELECCIÓN PARA LOS EMPLEADOS

Los puestos de trabajo en el Grupo ASAI son de libre elección. Nos oponemos rotundamente al trabajo forzoso y obligatorio (incluida la servidumbre por deudas y el trabajo penitenciario involuntario) conforme a las definiciones de los convenios 29 y 105 de la OIT.

1.2 NO A LA DISCRIMINACIÓN

En ASAI garantizamos la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la etnia, color de piel, género, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opiniones políticas, siempre que estas se basen en los principios democráticos y en la tolerancia de las personas con opiniones diferentes.

Los empleados no tienen preferencia ni están en desventaja por pertenecer a una organización de empleados de la empresa.

1.3 NO AL TRABAJO INFANTIL

De acuerdo con los convenios 138 y 182 de la OIT, se debe respetar la dignidad de los niños y no impedir su desarrollo, poner en peligro su seguridad, o perjudicar su salud. ASAI cumple con la normativa general relativa a la edad mínima de contratación.

1.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

ASAI reconoce el derecho de todos los empleados a crear organizaciones colectivas de empleados y a participar en la negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo.

1.5 PAGO

ASAI remunera en función del salario mínimo garantizado por ley, de las normas básicas de los sectores industriales nacionales correspondientes y de la situación actual del mercado laboral, independientemente del sexo.

1.6 TIEMPO DE TRABAJO

ASAI cumple con la normativa y los acuerdos nacionales pertinentes en materia de horas de trabajo y de vacaciones periódicas remuneradas.

1.7 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

El Grupo ASAI otorga una gran importancia a la seguridad e higiene en el trabajo y a la protección del medio ambiente. El Grupo ASAI garantiza que las normas de seguridad e higiene en el trabajo cumplen como mínimo la normativa nacional.

La salud e higiene en el lugar de trabajo y la creación de condiciones laborales que satisfagan las necesidades de las personas son un elemento importante de nuestra política de empresa. La empresa reconoce el derecho de las organizaciones nacionales de empleados a hacer propuestas en materia de salud y seguridad, así como de medio ambiente.

1.8 CUALIFICACIONES

ASAI busca, contrata y asciende a sus empleados en función de las cualificaciones relevantes a su función y de sus capacidades. La empresa apoya la formación específica, continua y basada en las necesidades de los empleados para lograr un alto nivel de desempeño y un trabajo de alta calidad.

Carta social 2. Principios de aplicación

Las directrices establecidas en el Código de conducta forman parte de la cultura corporativa y son una expresión de la imagen de ASAI como empresa. Además, constituyen la base de las actividades internas y externas de la empresa y sus empleados.

2.1 COMUNICACIÓN, 2.2 PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS COMERCIALES Y DISTRIBUIDORES, 2.3 CONSULTAS PERIÓDICAS, 2.4 PREGUNTAS E INFORMES, 2.5 DISPOSICIONES FINALES

2.1 COMUNICACION

En ASAI, el contenido de esta declaración conjunta se comunica de forma apropiada y en el idioma nacional correspondiente. Se consulta a las organizaciones locales de empleados para determinar el tipo de información en función de la estrategia global de comunicación de la empresa.

2.2 PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS COMERCIALES Y DISTRIBUIDORES

ASAI apoya a sus socios comerciales y distribuidores y les anima a introducir y aplicar principios similares en sus empresas y a incorporarlos a su política de empresa. ASAI espera que sus socios comerciales y distribuidores apliquen estos principios como base de las relaciones mutuas y los considera un criterio adecuado para las relaciones comerciales a largo plazo.

2.3 CONSULTAS PERIÓDICAS

Una vez al año se realiza un proceso de consulta sobre el cumplimiento de los objetivos y los principios de aplicación de esta declaración conjunta. La Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y otras entidades son nuestras fuentes para estas consultas.

2.4 PREGUNTAS E INFORMES

Si tiene preguntas sobre la Carta social o información sobre un posible incumplimiento de las normas de esta declaración conjunta, puede hablar directamente con su director, con su organización local de empleados o con los defensores del pueblo externos designados por ASAI, que tratarán el asunto de forma confidencial. Los empleados que denuncien de buena fe el posible incumplimiento de la ley o de esta declaración conjunta no deben preocuparse por la discriminación.

2.5 DISPOSICIONES FINALES

Esta declaración entra en vigor el día en que se firma. No es posible presentar reclamaciones individuales o de terceros en virtud de la declaración.

Pinseque, septiembre de 2020

