



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Ed.1
1/01/2019
www.selt.es

Esta política de RSC pretende crear un marco de referencia que contribuya a definir e impulsar comportamientos que permitan generar valor para todos los grupos de interés (personas trabajadoras, clientes, proveedores, inversores, colaboradores y sociedad).

Queremos implementar una cultura de responsabilidad social que se traduzca en el desarrollo de unas pautas de trabajo y comportamiento que tengan como prioridad a las personas, dirigidas a la protección de los derechos humanos de nuestros trabajadores y de los trabajadores de todos nuestros proveedores y fabricantes.

Y que nos permita integrar los aspectos sociales, ambientales, éticos y de buen gobierno en nuestras operaciones y estrategias, con el objetivo de maximizar el impacto positivo en nuestros grupos de interés.

ANTIDISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En SELT hemos instaurado, desde nuestro nacimiento como empresa y como pilar fundamental, el respeto a la dignidad de cada persona.

Todos los empleados y empleadas, clientes, proveedores, o cualquier parte interesada de la organización, con la que se tenga trato o relación, ha de ser tratado con el máximo respeto, sin importar las razones de género, edad, origen, raza, religión, preferencia política, situación social, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, o que carezca de capacidades o aptitudes de aprendizaje desde el punto de vista laboral; ya que no se tolera, en forma alguna, la discriminación o acoso en nuestras actividades laborales y/o comerciales.

Con esta Política también queremos promover internamente una conducta respetuosa y profesional, que nos ayude a impulsar la productividad, minimizar los conflictos interpersonales y mejorar el desempeño del personal.

En nuestro proceso de selección de nuestro personal no existe discriminación alguna, y la selección se lleva a cabo de manera transparente y rigurosa, sin que se admitan bajo ningún concepto tratos de favor.

Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, según se describe anteriormente.

POLÍTICA DE REGALOS

Como medida de prevención de la corrupción, y como compromiso de integridad y transparencia, desde la Dirección de SELT consideramos necesario el establecer dentro de nuestra política de RSC, un protocolo de actuación en relación a la aceptación de regalos.

Los regalos pueden esconder una intención de obtener algo a cambio o alguna ventaja ilícita o indebida frente a los competidores. Es importante pues, limitar los regalos y establecer los criterios claros sobre su aceptación.

Este protocolo de actuación va dirigido tanto a nuestros empleados y empleadas como a las demás partes interesadas (en especial clientes, proveedores y competidores).

- No se permitirá la entrega o aceptación de regalos e invitaciones que impliquen un valor económico excesivo (máximo 200 €),
- No se permitirá la entrega o aceptación de dinero en efectivo, o equivalente (cheques, tarjetas regalo).
- No se permitirá aceptar u ofrecer regalos, beneficios o invitaciones con el claro objetivo de conseguir algo a cambio, por alguna de las partes.
- No se permitirá en las transacciones comerciales (para lo cual se llevará riguroso control), utilizar o aceptar tácticas que puedan representar soborno o corrupción.
 - ✓ En caso de recibir un regalo que supere los 200 euros se deberá poner en conocimiento de Dirección, tramitando el asunto por escrito, para que proceda a su resolución (autorizar su aceptación ó aconsejar su devolución).
 - ✓ En caso de percibir, sospechar o conocer alguna irregularidad se informará a la Dirección.
 - ✓ Si un trabajador o trabajadora, o personal directivo incumpliera las normas de aceptación de regalos definidas por SELT, acatará la asunción de posibles sanciones disciplinarias que, en su caso, pueden conllevar la terminación de la relación laboral con SELT.

PROHIBICIÓN DE UTILIZAR MANO DE OBRA INFANTIL

En SELT estamos comprometidos con la infancia y adolescencia de nuestro país, por ello estamos en contra del trabajo infantil o cualquier práctica que se considere forzosa o que vulnere los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en concordancia con los preceptos establecidos en la Convención sobre los derechos del niño, en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las naciones unidas y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre trabajo infantil.

Todos nuestros proveedores y fabricantes deben cumplir con los requisitos de SELT en esta materia, siendo los principales:

- ✓ Los fabricantes y proveedores no contratarán a menores de edad. SELT define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años cumplidos. Si la legislación local establece un límite de edad superior, se respetará dicho límite(a).
- ✓ Las personas con edades comprendidas entre 16 y 18 años cumplidos, se considerarán trabajadores juveniles. Estos no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas (b)

a) Según Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

b) Según Recomendación 190 de la OIT.

PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZOSO

El trabajo forzoso (limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar) supone una violación grave de los derechos humanos y constituye un delito penal.

SELT no permitimos ninguna forma de trabajo forzoso ni involuntario de nuestros fabricantes y proveedores, sobre sus trabajadores.

Conseguir estos objetivos requiere la participación de todo el personal de SELT S.A. que contará en todo momento con el apoyo de Dirección para el desarrollo correcto y efectivo de sus tareas.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En SELT garantizamos el cumplimiento legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ofreciendo a nuestros trabajadores unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de su salud laboral.

Así mismo, requerimos a nuestros proveedores y fabricantes que proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable (mediante la identificación, eliminación y control de los riesgos de las instalaciones y puestos de trabajo), garantizando unas condiciones higiénicas (luz, ruido, ventilación, acceso a agua potable, etc.) y de seguridad (protección contra incendios y otras emergencias), que permitan desempeñar su labor correctamente.

Los fabricantes y proveedores adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Aprobado en Vigo, a 1 de enero de 2019
José Luis Fernández López
Director General de SELT, S.A.