

POLITICA DE EMARTIN FACILITIES SA

La dirección de EMARTIN FACILITIES SA declara su intención de asegurar la calidad de los servicios prestados e incidir en el respeto por el medio ambiente. Esta política se hace vigente mediante un sistema de Gestión Integrado elaborado de acuerdo con las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 y SGE21, cumpliendo además los requisitos de nuestros clientes, la legalidad vigente y dentro de la exigencia de la ley de prevención de riesgos laborales 31/95.

RSC, Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales son nuestros compromisos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Emartin Facilities está comprometida con la prestación de nuestros servicios y ejecución de nuestros proyectos de modo que generemos un gran valor añadido tanto para nuestros clientes, como para todos los grupos de interés con los que nos relacionamos: proveedores, empleados, comunidad, etc.

Este compromiso se ve reflejado en la incorporación de la responsabilidad social como parte fundamental de nuestra gestión, está presente en las decisiones estratégicas y operativas de nuestro negocio.

Así lograremos desarrollar nuestra actividad de un modo sostenible y así favorecemos la mejora continua de la organización en la consecución de este objetivo.

Emartin Facilities entiende la responsabilidad social y la sostenibilidad como la capacidad de generar bienestar social y ambiental en nuestro entorno, al mismo tiempo que generamos valor económico y nos posicionamos como referente en el mercado.

Nuestros compromisos:

Con la gestión económica responsable y la ética en los negocios:

Asegurar una gestión económica eficiente que genere valor para nuestros accionistas y riqueza indirecta a la comunidad.

- Asegurar la transparencia, la ética empresarial y el respeto a la legalidad de todos los trabajadores de Emartin Facilities mediante el cumplimiento de las pautas establecidas en nuestro Código Ético.
- Fomentar la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo.
- Continuar proporcionando servicios de calidad acorde con los requerimientos de nuestros clientes.

Con el respeto al medio ambiente:

- Cumplir con la legislación ambiental vigente.
- Llevar a cabo la identificación y evaluación de los impactos ambientales de nuestra actividad y la definición de acciones para reducirlos.
- Mejorar la eficiencia energética de nuestras instalaciones y reducir el consumo de otros recursos y materiales.
- Favorecer la correcta gestión de los residuos, priorizando su minimización y valorización.
- Atender iniciativas sectoriales para la correcta gestión y reducción de la basura espacial.

Con el desarrollo de las personas y la comunidad:

- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la organización, sin distinción de género, cultura o condición física, y promocionar la conciliación familiar.
- Respetar el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.
- Favorecer un entorno de trabajo seguro y poner al alcance de todos los trabajadores los medios necesarios para su cumplimiento.
- Ayudar al desarrollo profesional de todos los trabajadores, proporcionándoles formación especializada favoreciendo así la retención y el desarrollo del talento en la organización.
- Garantizar el respeto de los Derechos Humanos, reconocidos en la legislación nacional e internacional, rechazando el trabajo forzado y obligatorio y el trabajo infantil.
- Asegurar la protección de la privacidad de los clientes.
- Afianzar nuestro compromiso con la comunidad, siendo un partner fiable y garantizando el acceso a la ejecución de las instalaciones necesarias en zonas rurales y colaborando en planes de actuación ante desastres, colaborando con la comunidad en aquello que sea necesario.
- Promover nuestra acción social en aquellas áreas en las que podemos aportar un valor añadido a la sociedad, como son la promoción de la formación, la promoción del deporte y hábitos de vida saludables y la integración de las personas con discapacidad.
- Establecer canales de comunicación bidireccionales y efectivos con nuestros grupos de interés, que nos permitan conocer sus requerimientos en materia de sostenibilidad y comunicar nuestros logros.

MEJORA CONTINUA**Respecto a la calidad del SERVICIO prestado:**

- La consecución de la satisfacción de sus clientes a través de actuaciones de mejora continua en el servicio, calidad y coste.
- Proporcionar la formación necesaria al personal para el desempeño de sus labores.
- Mantener y aumentar hasta donde sea técnicamente posible el nivel de calidad de los servicios prestados.

- Establece los canales de mejora continua, contando en todo momento con las aportaciones de personal de la empresa.

Ya que la Política Gestión Integrada de EMARTIN FACILITIES SA se basa en que todos sus trabajos y servicios se realicen en base a las especificaciones del Sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Eficiencia Energética y que asimismo, satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes así como los requerimientos legales del producto. Para ello, establecemos los canales de mejora continua contando en todo momento con las aportaciones del personal de la empresa.

CONSCIENTES CON EL MEDIO AMBIENTE

La empresa quiere ser reconocida como una institución prestigiosa, no solo por la calidad de sus servicios sino también por la integridad de sus trabajadores y por el respeto a los vecinos y al entorno social en general.

La Emartin Facilities SA se declara respetuosa con el medio ambiente y comprometida con su conservación, primeramente, porque tenemos el convencimiento de que nuestra actividad, nuestro bienestar y nuestra vida no deben hipotecar la de las generaciones futuras, ni tampoco afectar a las presentes, ya sea por los consumos de recursos excesivos y la consecuente generación de residuos, el consumo de energía o la contaminación ambiental.

Como la empresa declara un compromiso con la sostenibilidad, todos los empleados deben procurar cumplir las normativas y recomendaciones medioambientales en la ejecución de sus tareas y tendrán especial cuidado en evitar consumos excesivos de recursos y la generación excesiva de residuos.

- EMARTIN FACILITIES SA se esfuerza por minimizar el impacto ambiental de todas sus actividades, productos y procesos, previniendo la contaminación, como compromiso.
- EMARTIN FACILITIES SA, asegura que se tendrán en cuenta los asuntos ambientales y los puntos de vista de las partes interesadas, los empleados son conscientes de la política ambiental y que participan en el trabajo ambiental en el sitio.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a cumplir con todos los requisitos establecidos por la legislación vigente, en materia ambiental y que sean aplicables a las actividades y servicios desarrollados, así como con otras exigencias que la empresa pudiera suscribir en el futuro.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a efectuar una utilización sostenible a los recursos naturales, fomentando el uso eficiente de la energía, reduciendo, en lo posible, el empleo de materias primas y fomentando las prácticas de reutilización y reciclado de los residuos generados por sus actividades.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a implantar un proceso de mejora continua, para ello, mantendrá, revisará y modificará tanto el sistema de gestión ambiental como los objetivos ambientales.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a mantener a disposición del público esta política ambiental.

COMPROMETIDOS CON LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Consciente de la importancia de la eficiencia energética, EMARTIN FACILITIES SA pretende impulsar como política interna la búsqueda de una reducción del consumo energético mediante el uso eficiente de la energía, que al mismo tiempo contribuya a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero generadas por el consumo energético de nuestra actividad.

- EMARTIN FACILITIES SA declara su compromiso de mejora continua en el desempeño energético.
- EMARTIN FACILITIES SA garantiza el cumplimiento de los requisitos legales aplicables relacionados con el uso y el consumo de la energía y la eficiencia energética.
- EMARTIN FACILITIES SA apoya la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes así como el diseño basado en la mejora del desempeño energético.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a asegurar la disponibilidad de información y de recursos necesaria para establecer el marco de referencia, los objetivos y metas energéticas y para poder revisarlas y comprobar su cumplimiento.
- EMARTIN FACILITIES SA se compromete a mejorar los hábitos de consumo de energía de sus trabajadores y trabajadoras.

COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La seguridad y salud laboral de todos los empleados de Emartin Facilities SA y terceras personas debe ser una preocupación constante, no sólo de la Dirección, sino de todos los componentes de la Empresa.

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales debe integrarse en el conjunto de la gestión de la empresa, de forma que cada miembro de la organización asuma sus responsabilidades en este campo de igual forma y conjuntamente con otras funciones asignadas.

La Dirección asume las responsabilidades que se derivan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nº 31/1995 de 8 de noviembre y de la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre de Reforma del Marco Normativo de la PRL, donde se establecen las obligaciones y derechos tanto del empresario como de los trabajadores, así como los órganos de representación y las competencias y facultades. Asimismo, se compromete a impulsar sistemáticamente la Gestión de la Prevención de Riesgos, mediante:

- La organización de la Actividad Preventiva.
- La implantación de un Sistema de Seguridad documentado con los procedimientos y normas necesarias y el control de su cumplimiento.
- La identificación y evaluación de riesgos, así como su control donde no sea posible su eliminación.
- La dotación de medios para la prevención, control o eliminación de riesgos.
- La formación del personal en prevención de riesgos laborales

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Emartin Facilities SA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, el acoso sexual y por razón de sexo y las acciones positivas, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV y la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

POLITICA DE CONDUCTA

RESPONSABILIDAD POR LA IMAGEN DE EMARTIN FACILITIES SA

La imagen de Emartin Facilities SA está determinada por nuestras acciones y por la manera en que nos presentamos y comportamos. Un comportamiento inapropiado por parte de un único trabajador puede ocasionar a la empresa un daño considerable. Todo el personal deberá tener en cuenta la buena reputación de Emartin Facilities SA. y centrar sus esfuerzos, durante la ejecución de su trabajo, en mantener el respeto para la empresa y la buena reputación con la que cuenta. Los empleados no harán ningún comentario negativo sobre la empresa en público, no obstante, la empresa recibirá de buen grado cualquier propuesta que el personal haga llegar por los canales establecidos.

EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Emartin Facilities SA considera importante prevenir a sus empleados de que no se involucren en conflictos de interés o de lealtad en sus actividades profesionales. Estos conflictos pueden producirse cuando un empleado represente a una tercera empresa o tenga intereses en ella. Por lo tanto, está prohibido actuar en una empresa que compita en su totalidad o en parte con Emartin Facilities SA .

Cualquier trabajador que tenga la intención de realizar actividades suplementarias pagadas, tendrá que informar previamente por escrito a sus superiores. Los permisos para estas actividades serán denegados si pueden provocar un descenso del rendimiento, si contradice las tareas que realiza el empleado para la empresa o si supone un conflicto de intereses.

UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Todos los activos de la empresa, tanto los que sean bienes tangibles, inmuebles o muebles, o fondos de efectivo y bancarios, como los que sean diseños, información legal o técnica, han de ser utilizadas únicamente en beneficio de la propia empresa, y hacerlo en beneficio propio o de terceros, sin la autorización debida, está rigurosamente prohibido y podría comportar penalizaciones.

Se debe tener presente que las instalaciones, los vehículos, los ordenadores, los equipos y herramientas de trabajo, los equipos de ensayo, los servicios (telefonía móvil y fija), los fondos económicos, la información, y en general, cualquier bien o derecho que pertenezca a la empresa serán de utilización exclusiva para el desarrollo de las tareas directamente relacionadas con las funciones de cada uno, y nunca para el uso propio ni de terceros, excepto en caso de autorización expresa.

Las excepciones se acordarán de forma expresa. No se permitirá a ningún empleado elaborar copias de la información existente en las bases de datos sin el consentimiento de su superior, si no es directamente debido a operaciones de la empresa.

TRATO CON LOS CLIENTES

Las relaciones con los clientes se tienen que distinguir siempre por el respeto por las normas de buena educación y por su amabilidad y cortesía. Como se ha comentado con anterioridad, el cliente es la razón de ser de nuestra empresa, por este motivo todas las actuaciones de los

empleados con los clientes serán consecuentes con esta condición. En general, nunca nadie hará ningún comentario ofensivo ni despreciativo sobre ningún cliente.

No se harán comentarios sobre precios, métodos comerciales, productos en desarrollo, mercados objetivo ni ningún otro tema estratégico que no sea propio de los asuntos tratados con el cliente.

TRATO CON LOS PROVEEDORES

El trato con los proveedores será cortés, sin perjuicio de la exigencia cuando ésta sea aconsejable. Evitar el exceso de familiaridad.

Los empleados no facilitarán nunca a los proveedores información sobre los servicios ofrecidos, precios, clientes, sistemas de organización, métodos comerciales, productos a desarrollar, mercados objetivos ni de ninguna otra cosa que no sea pública.

La compra de productos o servicios se hará siempre seleccionando la mejor oferta que sea posible encontrar, teniendo en cuenta únicamente las virtudes propias de las mercancías ofrecidas, las condiciones económicas y de entrega. Nunca una compra tiene que producir comisiones para los empleados ni para sus familias. No se tendrá nunca en cuenta, como un criterio de decisión, la reciprocidad de compra de nuestros productos o servicios, que son vendidos, también, únicamente por sus propias virtudes.

TRATO CON LOS COMPETIDORES

El trato con los competidores será cortés, pero no debe conllevar a la familiaridad ni al exceso de confianza.

Los empleados no darán nunca a los competidores ningún tipo de información sobre los productos y los servicios ofrecidos, precios, clientes, sistemas de organización, métodos comerciales, productos en desarrollo, mercado objetivo ni ningún otro tipo de información que no sea pública.

TRATO ENTRE EMPLEADOS

Las relaciones entre empleados se distinguirán siempre por el respeto a las normas de buena educación y por su amabilidad y cortesía, sin perjuicio de las exigencias cuando éstas sean necesarias. En presencia de clientes, las relaciones entre jefe y subordinados mantendrán un aire de formalidad, que podrán resolverse en privado.

La empresa rechaza taxativamente cualquier trato discriminatorio y el acoso por motivos de sexo, raza, edad, religión, origen, minusvalía, ideología política, orientación sexual o cualquier otra causa que no tenga relación con las tareas a desarrollar.

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar

y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la empresa incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, informaremos del procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

IMAGEN CORPORATIVA Y COMPORTAMIENTOS SOCIALES

Todo el personal de mantenimiento irá uniformado con el uniforme que Emartin Facilities SA les suministra. El uniforme de trabajo se utilizará única y exclusivamente en horas de trabajo. En cualquier tipo de actuación el trabajador irá identificado con la imagen corporativa.

La manera de vestir, la limpieza y el buen estado de la vestimenta serán objeto de especial cuidado por parte de los empleados, como también la higiene personal, sin que ninguna actividad, aunque en momentos puntuales pueda comportar ensuciarse, pueda servir de excusa para ir sucio más allá de la duración estricta de su ejecución.

Los empleados colaboraran con la limpieza del complejo no tirando nunca los desechos fuera de los contenedores específicos. Como norma general, nunca se dejará un lugar más sucio ni desordenado de lo que estaba al empezar a utilizarlo.

La puntualidad es un aspecto que todos los trabajadores de Emartin Facilities SA han de tener en cuenta, ya sea con clientes, proveedores, con otros empleados o en cualquier circunstancia. La puntualidad significa respeto al valor del tiempo, y cuenta no solo para iniciar una actividad sino también para acabarla.

La falta de puntualidad a una cita demuestra falta de interés y de educación y no es admisible por leve que sea.

Sondika a 1 de junio de 2021



Borja Amiano Bravo

Gerente de Emartin Facilities SA