



CÓDIGO ÉTICO

0. ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 03
2. OBJETIVOS GENERALES.....	Pág. 03
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	Pág. 03
4. CÓDIGO ÉTICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	Pág. 04
5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES/AS.....	Pág. 04
5.1. Principios Básicos de Actuación en relación a la Igualdad.....	Pág. 04
5.2. Principios Básicos en materia de Selección, Promoción Interna y Contratación.....	Pág. 05
5.3. Principios Básicos en materia de Formación y Desarrollo.....	Pág. 05
6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES.....	Pág. 06
7. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES.....	Pág. 06
8. PROCEDIMIENTO EN CASO DE POSIBLES INCLUMPLIMIENTOS.....	Pág. 07

1. INTRODUCCIÓN.

El código ético de CBL representa la declaración de intenciones y compromisos estructurados a seguir por cada integrante de la organización, y que definen la responsabilidad social corporativa.

Entendemos por responsabilidad social corporativa la integración voluntaria, por parte de las empresas y las organizaciones, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con los grupos de interés: clientes, proveedores, trabajadores, accionistas....

Teniendo en cuenta la definición aportada en el párrafo anterior, las empresas, para ser consideradas socialmente responsables, deben tomar decisiones teniendo en cuenta la optimización de resultados y la sostenibilidad a largo plazo.

La aplicación del presente marco normativo y código ético trae consigo una serie de beneficios para la compañía, tales como la mejora del clima laboral, el fortalecimiento de la cultura empresarial, la fidelización de empleados/as, clientes, y proveedores, así como una mayor rentabilidad.

2. OBJETIVOS GENERALES.

A) Presentar el marco normativo y código ético que rige para todo el personal que preste servicios para las compañías que forman CBL, siendo también aplicable a las empresas externas subcontratadas por CBL, así como a las empresas de trabajo temporal que dispongan de personal en cesión en la compañía.

B) Desarrollar, mantener y asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos que todo el personal vinculado a la organización CBL debe compartir y adoptar para lograr ser una compañía socialmente responsable.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Es necesario establecer objetivos alcanzables a corto, medio y largo plazo, que se ajusten a la misión y visión de nuestra organización.

El equipo humano de CBL es el pilar fundamental en torno al cual la organización quiere pivotar los objetivos específicos, siendo éstos los siguientes:

A) Compromiso con nuestros colaboradores/as en varios ámbitos:

- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (PLAN DE IGUALDAD).
- Planes de formación.
- Evaluaciones de desempeño.
- Fomentar la contratación de personas con discapacidad y/o necesidades especiales.
- Promoción de ambientes de trabajo saludables (PROTOCOLO ACOSO).

B) Mantener una estrecha relación con clientes y garantizar su satisfacción.

C) Extender el compromiso de responsabilidad social a proveedores y clientes.

D) Compromiso y cultura de sensibilización medioambiental, así como de respeto al medioambiente.

4. CÓDIGO ÉTICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- I. El respeto a la legalidad vigente.
- II. La satisfacción de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos de calidad adquiridos con ellos, así como desarrollando con éstos proyectos a medio y largo plazo.
- III. El mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos, basada en la igualdad y en los principios de mérito y capacidad.
- IV. Compromiso explícito de la dirección en prevención de cualquier tipo de violencia en el trabajo, así como en la creación de una cultura de prevención de riesgos laborales.
- V. La formación y el desarrollo de nuestros trabajadores/as, así como el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de recursos humanos.
- VI. El respeto al medio ambiente, incluyendo un consumo responsable de cualquier consumible, el buen uso de los recursos, así como el reciclaje de éstos.
- VII. La prohibición de prometer o aceptar sobornos en efectivo o de cualquier otra forma, así como el fraude.
- VIII. El compromiso de evitar situaciones en los que los sujetos involucrados en las transacciones se encuentren, o incluso pueda parecer que se encuentren, en situaciones de conflictos de intereses.
- IX. La no aceptación de regalos, obsequios o beneficios que pueda interpretarse que exceda de las prácticas comerciales o de cortesía normales.
- X. Proteger el valor de la competencia leal, absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y de abuso de posición dominante.
- XI. El compromiso de evitar y no favorecer el trabajo infantil para el desarrollo de sus actividades, así como evitar el trabajo esclavo, forzoso o bajo coacción de sus trabajadores/as.

Los anteriores criterios de conducta son de obligado cumplimiento, no solo para los trabajadores/as de CBL, sino también para los proveedores y empresas subcontratadas.

La ética asumida por nuestra organización es personal, además de empresarial, viéndose plasmada diariamente en el comportamiento de respeto de nuestros empleados/as con nuestros interlocutores, donde la integridad y la actitud personal deben de ser, ante todo, honestas.

La vulneración del Código Ético puede conllevar la imposición de sanciones disciplinarias.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES/AS.

5.1. Principios Básicos de Actuación en relación a la Igualdad.

- La no discriminación está integrada en los valores de CBL, siendo, tal y como se establece en el código ético, uno de los pilares de la política de recursos humanos, por lo que todas las actuaciones de la compañía están orientadas a la igualdad y a la no discriminación por cualquier motivo.
- Establecer procesos de selección, formación y promoción interna que promuevan la igualdad de oportunidades, sensibilizando a toda la compañía de la importancia de invertir tiempo y esfuerzo para que este objetivo se cumpla.

- Promover el acceso al trabajo de colectivos con algún tipo de discapacidad, así como de personas en riesgo de exclusión social.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo.
- Promover la sensibilización de todos los colectivos que componen la compañía en materia de igualdad.

5.2. Principios Básicos en materia de Selección, Promoción Interna y Contratación.

- Velar para que los procesos de selección internos y externos sean objetivos e imparciales y que se respete en todo momento el principio de igualdad en todas sus vertientes.
- Promover la contratación de colectivos con algún tipo de discapacidad, así como de personas en riesgo de exclusión social.
- Favorecer el acceso al primer empleo de jóvenes, así como a promover el acceso de nuevo al empleo de colectivos de edad avanzada.
- Crear empleos estables y de calidad, en los que nuestros colaboradores/as logren desarrollarse.
- Velar por la contratación de colaboradores/as que compartan los valores de la compañía.
- Priorizar la búsqueda de candidatos/as dentro de la propia organización.
- Garantizar la confidencialidad de los procesos durante el desarrollo de éstos y una vez finalizados.
- Incorporación como otro de los requisitos dentro del procedimiento de promoción interna a los colaboradores/as que compartan los principios de la compañía, así como una sensibilidad por temas sociales y medioambientales.

5.3. Principios Básicos en materia de Formación y Desarrollo.

Los principios básicos de la política de formación y desarrollo son los siguientes:

- La concepción de la formación como una inversión que permite la adaptación de nuestro equipo humano a los cambios constantes que se producen actualmente.
- La creación de planes de carrera para los puestos considerados clave para la compañía, así como para colaboradores/as considerados con potencial de crecimiento y desarrollo.
- Formación en habilidades personales a gerentes y otras personas consideradas clave en la compañía a través de la herramienta "FOCUS".
- La difusión y puesta en común del conocimiento existente en la organización, velando para que este conocimiento se comparta entre todos los miembros de la organización así como la creación de manuales que contengan dicho conocimiento, con el fin de evitar que la compañía pueda perder todo el conocimiento existente.
- La utilización de la formación e-learning, como alternativa eficaz a la formación presencial, herramienta que puede ser utilizada para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Realización de evaluaciones de desempeño a personal clave de la compañía, siempre basadas en criterios objetivos y comunicando siempre el resultado de éstas, utilizando un lenguaje que favorezca el desarrollo profesional.

- Implementación de un plan de sucesiones que asegure la continuidad de la compañía, identificando el talento y cubriendo las posiciones consideradas clave dentro de la organización.

6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES.

- CBL mantiene un compromiso de satisfacción total con nuestros clientes, cumpliendo en todo caso los compromisos de calidad adquiridos con ellos.
- La realización a nuestros clientes de ofertas de servicios ajustadas a sus necesidades, que su vez sean respetuosas con el medio ambiente.
- La comunicación con los clientes estará redactada de forma sencilla y clara. Lo anterior también es aplicable a los contratos que se formalicen con éstos.
- CBL garantiza la confidencialidad de los datos de sus clientes, no revelándolos a terceros, salvo consentimiento explícito de éstos, cumplimiento de obligaciones legales o resoluciones judiciales y/o administrativas.
- CBL compartirá con sus clientes de sus compromisos con el medioambiente y de carácter social y los animará a participar en ellos.

7. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el código de conducta es aplicable también a nuestros proveedores, y pretende establecer los estándares mínimos de cumplimiento que les solicitamos a nuestros proveedores.

Por tanto, el presente documento es de aplicación por tanto a todos los proveedores de la organización CBL, o cualquiera que pudiera serlo en un futuro, siendo responsabilidad de éstos velar por el cumplimiento de todo el contenido establecido en el presente código.

Para verificar el cumplimiento de dicho código, CBL se reserva el derecho a realizar un seguimiento periódico a sus proveedores y determinar de esta forma el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente documento.

Asimismo, CBL se compromete a que los procesos de elección de proveedor se realicen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Búsqueda de la máxima ventaja competitiva, adoptando criterios objetivos y respetando en todo caso la competencia leal.
- Negociación de buena fe.
- Mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos.
- Prohibición de aceptar sobornos, regalos, obsequios o beneficios que puedan interpretarse que excedan de las prácticas comerciales o de cortesía normales y que provengan de nuestros proveedores.
- Protección del valor de competencia leal, absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y de abuso de posición dominante.

8. PROCEDIMIENTO EN CASO DE POSIBLES INCLUMPLIMIENTOS.

Cualquier incumplimiento del presente código ético, así como cualquier duda que se suscite con ocasión de su aplicación o interpretación, deberá ser comunicada a CBL a través de su canal de denuncias, mediante alguno de los siguientes medios:

- Por correo ordinario a la siguiente dirección:
Av. Galileo Galilei 6 – 8, Parque Empresarial La Carpetania, 28906 – Getafe.
- Por correo electrónico a la dirección:
cbl@cbl-logistica.com
- Por teléfono, contactando con el gerente o el director general de la compañía a su número corporativo.
- A través del apartado de nuestra página web.

En cualquier caso, la información transmitida por este canal será confidencial, así como la identidad de los denunciantes de buena fe contra los cuales la compañía no tomará represalias en ningún caso.

Una vez realizadas las investigaciones pertinentes, se determinarán las acciones a tomar que pueden implicar sanciones disciplinarias contra sus empleados/as, la finalización de colaboraciones con terceros e incluso la comunicación de los hechos a las autoridades competentes.