

## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Historial de revisiones:

<b>Nº</b>	<b>Fecha</b>	<b>Naturaleza de la revisión</b>
0	04-10-2007	
1	16-10-2008	Informe Anual de Responsabilidad Corporativa
2	17-10-2018	Actualización general por antigüedad
3	15-09-2022	Actualización completa

Elaborado y revisado por:  
**Director SSGG**

Aprobado por:  
**Director General**

## **INDICE**

**1. OBJETO**

**2. ALCANCE**

**3. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

**4. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

## 1 OBJETO

Este documento tiene por objeto establecer el compromiso de ERALOGISTICS como empresa sensible y responsable ante el activo más importante de que dispone, que son las personas que la conforman.

ERALOGISTICS es consciente de la repercusión que tiene su gestión en la vida personal de sus trabajadores y para ello define la presente Política de Responsabilidad Social Corporativa, alineada con sus Valores y Principios Éticos fundamentales.

## 2 ALCANCE

El alcance de la Política de Responsabilidad Social Corporativa es a todas las actuaciones de ERALOGISTICS, tanto internas como de cara a la relación con sus clientes y proveedores, así como en su entorno de trabajo.

## 3 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ERALOGISTICS basa su Política de Responsabilidad Social Corporativa en los Valores y Principios Éticos que recogen su forma de entender el negocio y que son, fundamentalmente, los siguientes:

RESPECTO

IGUALDAD

ÉTICA

RESPONSABILIDAD

CALIDAD

TRANSPARENCIA

COMPROMISO

A partir de estos Valores y Principios éticos que considera fundamentales para el desarrollo del negocio, y las recomendaciones realizadas desde distintos estamentos y organismos internacionales y nacionales, ERALOGISTICS se compromete a aplicar estos Valores y Principios en todos y cada uno de los aspectos que comprenden su actividad a partir de su

### Política de Responsabilidad Social Corporativa

ERALOGISTICS cumple con todas las disposiciones legales vigentes que afectan a nuestra actividad y que se documentan y mantienen al día debidamente en la “Relación de Documentos Externos” incluida en nuestro Sistema de Gestión Integrado certificado por las Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 e ISO 22301.

ERALOGISTICS se compromete a cumplir y hacer cumplir en todos los ámbitos de su negocio los siguientes puntos:

1. **Mano de Obra Infantil:** La empresa no contratará a ninguna persona que esté por debajo de la edad mínima legal para trabajar. En caso de contratar personas menores de 18 años, se precisa autorización de sus padres o tutores, no realizarán, en ningún caso, tareas que entrañen peligro o contravengan el desarrollo personal del menor, ni en horarios intempestivos o nocturnos. En caso de contratarse personal menor de 18 años en período de formación, se facilitará y apoyará desde la Dirección su desarrollo personal, aún en detrimento puntual de nuestros intereses empresariales. ERALOGISTICS publicará anualmente una Memoria en caso de que se contraten personas menores de 18 años recogiendo su desarrollo hasta la mayoría de edad. En este caso se aplica el Convenio Colectivo.
2. **Trabajos Forzosos:** ERALOGISTICS no realiza ni realizará trabajos forzosos ni penosos en ningún caso. Los trabajadores disponen de total libertad por contrato para causar baja en la empresa según establece el Convenio Colectivo.
3. **Seguridad e Higiene:** Todo el personal de ERALOGISTICS trabaja en las condiciones de seguridad e higiene exigidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, ERALOGISTICS establece un entorno de trabajo seguro a partir de la evaluación de los riesgos de todos los puestos de trabajo y establece el sistema de gestión de la prevención que se recoge en su Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que puede ser consultado en nuestras instalaciones. De conformidad con el sistema y la mencionada Ley, ERALOGISTICS proporciona a todo su personal, fijo o eventual, los EPIs necesarios para el desarrollo de la actividad, así como la formación necesaria en materia de prevención para el desempeño de su actividad, y lo registra convenientemente.

4. **Libertad de Asociación:** Todos los empleados de ERALOGISTICS tienen libertad para asociarse y/o afiliarse a la organización sindical que consideren, así como a negociar colectivamente, de acuerdo con la legislación vigente, el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, tal y como se recoge en sus Derechos. Conforme a la legislación, ERALOGISTICS cuenta con un Comité de Empresa desde agosto de 2022 para defender los intereses de los trabajadores. Además está en desarrollo en un plan de igualdad conforme a la ley vigente de igualdad.
5. **Discriminación:** Dos de los valores que ERALOGISTICS entiende como fundamentales en su concepción del negocio son el Respeto y la Igualdad; así, ERALOGISTICS no realiza ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores por edad, sexo, religión, raza, etc., de conformidad con la legislación vigente y el Estatuto de los Trabajadores.
6. **Prácticas disciplinarias:** A partir de los principios citados en el punto anterior, ERALOGISTICS tiene establecido su Régimen Disciplinario a partir de los cauces legales establecidos, según Convenio Colectivo vigente, de manera que siempre prevalece por encima de cualquier otra circunstancia, el respeto a la persona, así como el trato digno y educado.
7. **Horario de trabajo:** ERALOGISTICS aplica el horario establecido para el desarrollo de su actividad por todos sus trabajadores según la legislación vigente. En aquellos casos en que sea preciso sobrepasar dicho horario, los trabajadores podrán aceptar de forma voluntaria y sin ningún tipo de coacción, la realización de horas extraordinarias que, en todos los casos, serán remuneradas o compensadas convenientemente con tiempo de descanso y no excederán lo acordado entre empresa y trabajadores según Convenio Colectivo.
8. **Sueldos:** ERALOGISTICS garantiza al personal el salario acordado contractualmente, en cumplimiento con la legislación vigente, así como los incentivos establecidos según Convenio Colectivo. El salario ha de cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y está sujeto a la relación contractual, que, en ningún caso será irregular y recoge de forma clara y transparente las condiciones de trabajo de cada persona. ERALOGISTICS garantiza el pago del salario en tiempo y forma acordados contractualmente y emite a los clientes y organismos que lo soliciten la Memoria Anual de Obligaciones Tributarias donde se refleja el cumplimiento de dichos pagos a los trabajadores, así como la situación de la empresa en cuanto al pago de impuestos.

9. **Conductas Individuales:** En ERALOGISTICS no se permite ninguna actuación fuera de lo recogido en la legislación aplicable, actuando con la mayor contundencia en caso de detectar alguna anomalía en este sentido, como sobornos, pagos deshonestos o conductas al margen de las establecidas contractualmente, dentro del Marco Legal aplicable a nuestra actividad.
10. **Medio Ambiente:** ERALOGISTICS está comprometida con el Medio Ambiente y es consciente de la importancia que tiene un desarrollo sostenible en un futuro cada vez más cercano. Para ello tiene definidos sus Riesgos Medioambientales y gestiona sus residuos de forma que minimizan el impacto medioambiental aplicando la política de eliminación, reutilización o reciclado de los residuos, disponiendo de ubicaciones destinadas a tal efecto y que son gestionadas por gestores autorizados. A este fin, desde el 15 de febrero de 2012, ERALOGISTICS está certificada por la Norma ISO 14001 que recoge nuestro compromiso con la preservación del entorno.

ER ALOGISTICS publica anualmente su **Informe de Responsabilidad Corporativa**, en el que se recogen los cambios, iniciativas y proyectos relacionados con todos los puntos anteriores, en general, y en particular con la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa, los avances en materia de Seguridad Laboral y actuaciones encaminadas a la reducción del impacto ambiental. Este informe está disponible en nuestra web.

#### 4 DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

- LEGISLACIÓN NACIONAL Y EUROPEA APLICABLE
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO DE LAS NACIONES UNIDAS
- CONVENCIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE NORMAS DE TRABAJO Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
- NORMA SA 8000 DE SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL