

C&D FOODS SPAIN SA



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

2025



C & D
FOODS

Índice

Contenido

1.	Mensaje del director general	2
2.	El código y su finalidad.....	3
3.	Visión, misión y valores de la empresa	3
4.	Ámbito de aplicación.....	4
5.	Responsabilidades respecto al Código	5
5.1	Los derechos de las personas trabajadoras de C&D Foods Spain, S.A.	5
5.2	Las responsabilidades de las personas trabajadoras de C&D Foods Spain, S.A..	6
5.2.1	Compromisos adicionales de aquellos que dirigen personas	7
5.3	Nuestros procedimientos operativos.....	8
6.	Fundamentos del empleo	9
6.1	Políticas del lugar de trabajo	10
7.	Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación.	15
8.	Acoso sexual, hostigamiento e intimidación:	16
9.	Seguridad, salud y bienestar:.....	16
10.	Informática.....	20
11.	Compromiso con la Compañía.....	21
12.	Política Medioambiental	22
13.	Política ética	23
14.	Canal de denuncias	25
15.	Política de Calidad y Seguridad Alimentaria.....	27

1. Mensaje del director general

Estimados colaboradores y colaboradoras,

En primer lugar, me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos y todas el esfuerzo y apoyo continuos. La empresa es muy consciente de que la gente es la base de este negocio, y sin ella no podríamos seguir adelante, así pues, gracias.

En nombre de C&D Foods, quería compartir con vosotros y vosotras una copia de nuestro manual de cumplimiento y conducta de todas las personas trabajadoras. Hemos creado este manual para informar a todo el mundo que trabaja en C&D Foods de las principales condiciones de empleo en nuestra empresa. Sin embargo, lo que es más importante, queremos asegurarnos de que conocéis vuestros derechos, responsabilidades y nuestros procedimientos operativos en C&D Foods - Valladolid.

Es importante señalar que, por su naturaleza, este manual no puede abarcar todas las situaciones posibles que pueden darse en el lugar de trabajo. Su propósito es proporcionar un marco de referencia, con el que se pueden medir la mayoría de las actividades y acciones.

Como siempre, se recuerda que la responsabilidad absoluta de cada persona trabajadora es "hacer siempre lo correcto" y "actuar en el mejor interés de la empresa". Los empleados y las empleadas deben pedir consejo a la dirección si tienen alguna duda sobre la forma correcta de actuar en una situación concreta.

Espero sinceramente que este manual os resulte útil, y os recomiendo que lo leáis detenidamente en su totalidad y que lo consultéis con frecuencia mientras trabajáis con nosotros.

Me gustaría desearos a todos el mejor de los éxitos durante vuestra estancia en C&D Foods.

Suyo, en nombre del grupo C&D Foods
Robert John Reynolds

C&D Foods - Valladolid - Director General

2. El código y su finalidad

Este Código de conducta tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento en C&D Foods, reforzando una cultura y pautas de actuar compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus miembros.

C&D Foods aspira a la excelencia. Estamos comprometidos en realizar nuestras actividades conforme con las más altas exigencias éticas y con óptimos patrones de conducta profesional en beneficio de nuestros grupos de interés.

El Código contiene los valores éticos y principios de actuación fundamentales de C&D Foods, que a la vez inspiran y se desarrollan en sus normas internas y directrices de organización y funcionamiento. Nuestra conducta debe basarse en el respeto a las leyes, los principios de la buena fe y la integridad, a fin de determinar el proceder adecuado en cada circunstancia.

Nuestra reputación es la principal riqueza de nuestra organización, ella depende de la adhesión y respeto a nuestros valores y principios y del estricto cumplimiento de las normas del Código Ético.

Debemos promover que todos los empleados y las empleadas, directivos y directivas y administradores y administradoras, así como nuestras empresas colaboradoras y nuestros proveedores se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el Código.

3. Visión, misión y valores de la empresa

La "visión" de C&D Foods define el objetivo de la empresa. Nuestro objetivo es claro, nuestra visión es la de convertirnos en *"la empresa número uno de alimentos para mascotas con la que trabajar"*.

Hacemos hincapié en la palabra con, porque creemos que es el esfuerzo conjunto de colaboración de todas las partes interesadas lo que garantiza un futuro sostenible y exitoso.

Las personas trabajadoras y nuestras fábricas están orientadas al cliente y al consumidor. Nuestra política consiste en proteger la integridad y la reputación de la marca de nuestros clientes, garantizando que los productos que fabricamos y suministramos cumplen todas las obligaciones legales, de seguridad alimentaria y la calidad pactada.

La "misión" de C&D Foods define lo que hacemos para alcanzar la visión de la empresa. Creemos firmemente que el desarrollo de productos de alta calidad, acompañados de un servicio de primera clase, es la clave de nuestro éxito. Nos esforzamos continuamente por alcanzar la excelencia en todos los aspectos de nuestros procesos y buscamos constantemente áreas en las que podamos mejorar.

Los valores de los alimentos C&D Foods son los siguientes:

1. **Somos líderes:** Nuestros productos líderes ayudan a crear grandes marcas. Nuestro objetivo es satisfacer todas las necesidades de las mascotas en las diferentes etapas de su vida y en sus diferentes necesidades dietéticas, al tiempo que proporcionamos tranquilidad a los dueños de las mascotas.
2. **Invertimos:** Siempre buscamos formas de mejorar y, por ello, invertimos continuamente en nuestras plantas, procesos y personal.
3. **Innovamos:** A medida que evolucionan las tendencias de los consumidores, también lo hacen los requisitos de los alimentos para mascotas. Por eso innovamos continuamente para asegurarnos de que definimos esas tendencias y satisfacemos las necesidades de nuestros clientes de hoy y de mañana.
4. **Nos importa:** La calidad y la integridad del producto son las piedras angulares de nuestro negocio.

Nuestra política de abastecimiento nos permite ofrecer una óptima trazabilidad. Confiamos en la transparencia de las fórmulas de los productos porque sabemos que la claridad y la apertura son vitales para la verdadera confianza de los clientes.

5. Evolucionamos: Nuestros equipos adoptan un enfoque proactivo de mejora, siguiendo los principios LEAN para la búsqueda constante de la eficiencia de los recursos y una mejor sostenibilidad.

4. Ámbito de aplicación

Este Código de conducta va dirigido a las siguientes personas físicas o jurídicas:

-Todo el personal de C&D Foods, con independencia de la posición que ocupen, del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo y del modelo de contrato que determine su relación laboral.

-Los miembros del Órgano de Administración de C&D Foods, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano.

-Los clientes.

-Los proveedores.

-Los accionistas.

-Otros grupos de interés, en la medida en que pueda resultarles aplicables.

El presente Código debe servir como norma de conducta en todos los asuntos en los que el Grupo desarrolla su actividad, incluyendo las decisiones relativas al comercio, inversión, subcontratación, suministro y cualquier otro asunto y relación laboral. La responsabilidad social de C&D Foods se extiende a todas sus operaciones en España y en el mundo, así como a sus proveedores y subcontratistas para que estos, a su vez, puedan seguir los mismos criterios de responsabilidad en sus actividades.

Todo el personal empleado en C&D FOODS tiene el deber y es responsable de conocer y cumplir las leyes aplicables a su función, responsabilidad y puesto de trabajo. En caso de duda, los empleados y las empleadas de C&D Foods podrán obtener ayuda por medio de su superior jerárquico o a través del Departamento de Recursos Humanos sobre las cuestiones contempladas en este código y las posibles violaciones del mismo.

C&D Foods pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras los medios necesarios para cumplir y contribuir a hacer respetar los principios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de conducta.

C&D Foods procurará en la medida que le sea posible que, todos los sujetos obligados, se comprometan a su cumplimiento de modo que el conjunto de valores, principios y normas, junto con la normativa aplicable en cada caso, rijan el desempeño de sus actividades dentro de la organización o sus relaciones comerciales o institucionales o de cualquier tipo con ésta.

Ninguna persona destinataria del Código Ético y de conducta, independientemente de su posición o cargo, está autorizada a solicitar a cualquier otro destinatario/a sujeto al Código que contravenga lo establecido en el mismo. Ninguna persona podrá justificar una conducta que atente contra el Código amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del mismo.

5. Responsabilidades respecto al Código

5.1 Los derechos de las personas trabajadoras de C&D Foods Spain, S.A.

Como miembros de gran confianza y valorados de nuestro equipo, creemos que es muy importante que todas las personas trabajadoras de C&D FOODS conozcan sus derechos laborales durante su estancia en C&D Foods.

En C&D Foods, nos aseguramos continuamente de que cumplimos con todas las leyes y reglamentos aplicables que guían nuestra industria. Respetamos estas leyes en todo momento, y reconocemos que las personas trabajadoras de C&D Foods también se rigen por ellas. Con esto en mente y para evitar repeticiones, remitimos al convenio vigente que rige dentro de nuestra industria; "*Convenio Colectivo Nacional de la Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales 2019-2025.*" [<https://www.boe.es/boe/dias/2021/11/23/pdfs/BOE-A-2021-19283.pdf>]

Además de la información indicada en el acuerdo anterior, C&D Foods se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro durante la estancia en la empresa. La salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras es la primera prioridad de la empresa. Creemos que, en ausencia de un entorno de trabajo seguro, no se puede ni se debe esperar que las personas trabajadoras realicen sus tareas diarias. Nuestro compromiso es que, durante el tiempo desarrollado en la fábrica, nadie se sienta comprometido con unas condiciones de trabajo que no sean seguras.

Además de proporcionar un entorno de trabajo seguro, también estamos obligados a promover un ambiente de respeto en el trabajo. Somos firmes defensores de la igualdad entre todas las personas y nos esforzamos por garantizar que nadie se sienta nunca marginado, de ninguna manera, mientras trabaja con C&D Foods. Creemos que todo el mundo tiene la misma voz y animamos a nuestros compañeros y compañeras a que la utilicen para plantear preguntas, preocupaciones e ideas. Recordamos a nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras que "un problema compartido es un problema reducido a la mitad", pero igualmente, instamos a contribuir positivamente a una atmósfera positiva y optimista.

En junio de 2022, C&D Foods, en colaboración con ABP Food Group, lanzó un nuevo sistema de RRHH, SAP SUCCESS FACTORS. El sistema ha sido diseñado para ayudar a la empresa a identificar, desarrollar y retener a los miembros clave del personal. Nos apasiona el desarrollo de las carreras de nuestros miembros y para ello nos comprometemos a proporcionar a todo el mundo revisiones periódicas relacionadas con el rendimiento, evaluaciones de 360° y todos los requisitos de formación necesarios durante su tiempo con nosotros. Cada superior jerárquico definirá claramente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, entregarán a sus equipos sus DPT (Descripción del Puesto de Trabajo) y medirán su rendimiento con respecto a estos objetivos en el futuro. Si se descubren lagunas en el conjunto de las competencias de una persona trabajadora que le impidan desempeñar sus funciones diarias con eficacia, se estudiará la posibilidad de mejorar las competencias y la formación para avanzar en su desarrollo y su carrera.

Aunque nuestro Convenio Colectivo, ofrece una descripción detallada de todos los derechos de los empleados y las empleadas, C&D Foods ha querido ir más allá y hacer más por nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras. Estamos obligados a seguir las directrices de la industria en materia de nóminas de los empleados, horarios de trabajo, bajas por maternidad, vacaciones, plazos de preaviso, etc., pero queríamos ofrecer más garantías para cumplir nuestro objetivo de convertirnos en un empleador de referencia. Para lograrlo, somos conscientes de que debemos cumplir con todo lo anterior e incluir a nuestros compañeros y compañeras en nuestra toma de decisiones futuras. Este es el compromiso de C&D Foods con todos nuestros colaboradores y colaboradoras.

5.2 Las responsabilidades de las personas trabajadoras de C&D Foods Spain, S.A.

En cuanto a las responsabilidades de las personas trabajadoras, también podemos encontrar información al respecto en nuestro Convenio Colectivo. Una vez más, te recomendamos que te remitas a éste para comprender algunos conceptos con mayor detalle. La siguiente información está diseñada para proporcionar un contexto más amplio, en relación con las expectativas que la empresa espera de cada persona.

Creemos que "la confianza es una calle de doble sentido", algo que "debe ganarse, no darse". Para convertirse en un empleador de elección, la empresa reconoce la importancia de ganarse la confianza de todas las personas. Creemos que podemos lograrlo asegurando la protección de los derechos de todas las personas, así como cumpliendo nuestras promesas esbozadas en la sección anterior. Pero, a cambio, la empresa debe poder confiar en sus empleados y empleadas. Las personas trabajadoras de C&D Foods deben guiarse siempre por los siguientes principios básicos:

1. Evitar cualquier conducta que pueda perjudicar o poner en peligro a C&D Foods o a las personas que lo forman.
2. Actuar de forma legal y honesta en todo momento.

Dado que la empresa tiene el deber de cuidar a todas las personas, esperamos que todas las personas trabajadoras muestren un nivel de cuidado similar hacia la empresa. Pedimos a nuestros colaboradores y colaboradoras que traten la empresa como si fuera suya. Esto significa detenerse y pensar antes de actuar, deben tratar de entender el posible impacto de sus acciones antes de tomar decisiones, y se les anima a poner en conocimiento de la dirección si alguien hace lo contrario. La empresa es consciente de sus limitaciones (definidas en el convenio), pero pedimos que también prevalezcan la comprensión. Somos conscientes de que esto puede abarcar un amplio abanico de posibilidades, pero creemos firmemente que, si las personas trabajadoras tienen un sentido del cuidado de la empresa, siempre harán lo mejor para C&D Foods.

Aunque se fomenta la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones dentro del grupo C&D Foods, recordamos a todo el mundo que deben respetar siempre la estructura organizativa y el orden de información de la empresa. Pedimos a nuestros empleados y empleadas una total transparencia en los asuntos relacionados con el trabajo y que cualquier riesgo o problema potencial para la empresa se comunique a la dirección lo antes posible. La empresa aprueba que se de a las personas trabajadoras responsabilidad y rendición de cuentas en su trabajo, pero deben cumplir con los procedimientos de aprobación establecidos en cada departamento. Animamos a todo el mundo a participar activamente en los asuntos cotidianos de la empresa, pero les pedimos que lo hagan de forma productiva y objetiva para alcanzar los objetivos del equipo. Queremos promover un entorno de "sí se puede" en el que las personas se centren en las soluciones y no en los problemas, por lo que les rogamos que colaboren entre sí y compartan las mejores prácticas para superar los retos a los que nos enfrentamos a diario.

C&D Foods siempre adoptará un enfoque práctico y racional a la hora de tratar los percances de las personas trabajadoras, y la empresa espera lo mismo a cambio. Les pedimos que sean conscientes de la situación de la empresa y traten siempre de comprender las posiciones de nuestro equipo directivo. Aunque nos hemos expandido y seguimos haciendo crecer nuestro negocio, la empresa está operando en una industria ferozmente competitiva. Por lo tanto, todos debemos comprender los recursos de los que disponemos y utilizarlos de la manera más eficaz y económica.

Así, todas las personas de C&D Foods deben cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Entender y cumplir todas las disposiciones aplicables a su puesto de trabajo.
- Solicitar consejo o pedir asesoramiento en caso de duda sobre el cumplimiento del presente Código a su superior jerárquico.
- Formar parte de las actividades de formación ofrecidas por el Grupo.
- Comunicar a través del medio habilitado al efecto (Canal de Denuncias) cualquier indicio de existencia de procesos, actuaciones o situaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código Ético y de conducta.
- No extraer ni sustraer información propiedad de la empresa al exterior, fuera de las instalaciones o dispositivos habilitados por la empresa, tanto en soporte digital cómo físico.
- Colaborar de buena fe en todas las actuaciones procedentes con el fin ayudar a reconocer y corregir deficiencias o debilidades del Grupo.
- Cumplir las Leyes, Normas y Regulaciones aplicables en cada territorio en los que C&D Foods ejerce sus actividades.

5.2.1 Compromisos adicionales de aquellos que dirigen personas

- Hacer cumplir el Código Ético y de Conductas de C&D Foods.
- Apoyar a todas las personas que de buena fe les hagan llegar sus inquietudes.
- Asegurarse de que los equipos bajo su responsabilidad entienden el contenido del Código y que cuentan con los medios adecuados para poder cumplirlo.
- Observar el cumplimiento de este Código por parte de los miembros a las que supervisan y dirigen.
- Atender al comportamiento de terceros que representan al Grupo, para garantizar un comportamiento afín al de la Compañía.
- Liderar con ejemplo. Su conducta debe ser un ideal de actuación con integridad.
- Establecer los mecanismos que aseguren en tiempo y forma el cumplimiento del Código en sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Informar acerca de cualquier proceso, actuación o situación contraria a lo dispuesto en el presente Código.

5.3 Nuestros procedimientos operativos

Los procedimientos operativos se refieren a cómo dirigimos y controlamos la empresa. En C&D Foods Valladolid reflejamos la estructura y los procedimientos operativos del grupo. Tenemos diferentes áreas que cubren las funciones de:

Producción, planificación de la cadena de suministro y mejora continua

Compras

Comercial

Finanzas

Calidad

Nutrición

Informática

Logística, seguridad y salud y medio ambiente

Recursos Humanos

Ingeniería y mantenimiento

Todos estos departamentos dependen directamente del director general de la planta, que a su vez depende directamente del director general del Grupo, excepto el departamento comercial. Esta estructura permite a la empresa tomar decisiones rápidas y reaccionar con agilidad en los centros locales. Confiamos en el equipo directivo que dirige nuestros departamentos para que mantenga a la empresa regularmente informada y nos proporcione sus valoraciones sobre las situaciones que surgen. Nuestra gente está en el centro de todo lo que hacemos, por lo que creemos que, si damos a todas las personas trabajadoras de C&D Foods la posibilidad de contribuir a los procedimientos operativos de la empresa, crearemos en última instancia un plan de sucesión y un futuro sostenibles para la empresa.

C&D Foods es una empresa privada desde su fundación en 1969. C&D Foods empezó siendo una empresa familiar, con el paso del tiempo, y sobre todo, el esfuerzo, trabajo y compromiso de todas las personas trabajadoras que han pasado por la fábrica, ahora forma parte de un grupo mucho más grande, ABP Food Group, C&D Foods sigue manteniendo sus valores y cultura familiares. Después de más de 50 años en el negocio, seguimos fabricando productos de alimentación para mascotas de marca propia para supermercados y marcas minoristas de toda Europa. Así que, aunque hemos crecido y evolucionado a lo largo de los años, nunca hemos abandonado nuestras raíces ni nuestra herencia. Es cierto que ahora somos una empresa líder en el sector a nivel internacional, pero seguimos operando como una gran (y creciente) familia. Tenemos las mismas expectativas, y siempre nos tratamos con respeto. Debemos hablar con franqueza y honestidad e intentar disfrutar del tiempo que pasamos juntos mientras trabajamos.

Como proveedor de alimentos para mascotas de "marca propia", producimos y envasamos productos en nombre de supermercados minoristas de Europa. Estos clientes han depositado su confianza en C&D Foods para mantener la integridad de sus marcas. Por esta razón, nuestro personal y nuestras fábricas deben estar muy centrados en el cliente. Además, sólo trabajamos con proveedores seleccionados que puedan apoyar nuestros esfuerzos por mantener la integridad de las marcas de nuestros clientes. La visión de nuestra empresa es clara: queremos ser la empresa de alimentos para mascotas número uno con la que trabajar.

Aunque nos diferenciamos de muchas organizaciones líderes de la industria en términos de procedimientos operativos, C&D Foods también tiene un deber de cuidado con sus accionistas. Para continuar con el crecimiento de nuestro negocio y asegurarnos un futuro sostenible, debemos reconocer

la necesidad de generar beneficios. Al final, este dinero se reinvierte en nuestras fábricas y procesos empresariales para garantizar que seguimos siendo competitivos y relevantes para nuestros clientes. También es importante tener en cuenta que operamos en un mercado muy competitivo. Por lo tanto, todos los procedimientos operativos, llevados a cabo por nuestra empresa, deben estar medidos en coste y estar guiados por la creación de valor real. Los equipos de gestión deben distinguir entre lo que es "necesario hacer" y lo que es "agradable hacer", asegurándose de que sus costes estén siempre bajo control.

6. Fundamentos del empleo

Derecho de gestión:

Las personas trabajadoras y el comité de empresa deben aceptar que la empresa tiene el derecho exclusivo de planificar, organizar y gestionar su negocio para lograr y mantener la máxima eficiencia y calidad en su proceso operativo.

Empleados y empleadas temporales:

La empresa puede contratar a trabajadores y trabajadoras temporales para satisfacer las necesidades comerciales a corto plazo. La empresa se compromete a fomentar la contratación indefinida incurriendo en la temporalidad en la menor medida posible

Período de prueba:

La empresa se regirá por lo dispuesto en el Artículo 27. Periodo de prueba, de nuestro vigente convenio colectivo:

Titulado superior: Seis meses.

- *Titulado grado medio: Seis meses.*
 - *Personal Técnico:*

- *No titulado: Tres meses.*
 - *Personal Comercial: Seis meses.*
 - *Resto Grupos Profesionales: Dos meses.*
 - *Contratos en prácticas: Dos meses.*
 - *Contratos para la formación: Un mes.*

Reconocimiento médico:

Según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales "la vigilancia de la salud será de carácter voluntario, a excepción, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad."

En base a lo anterior, así como a lo dispuesto en el RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, a todas las personas trabajadoras de C&D Foods, aplica de la siguiente forma:

Personal de oficinas: siempre de carácter voluntario

Personal de producción (envasado, extrusión, molino y piqueta), **mantenimiento y logística:** periodicidad cada 3 años a partir del año 2024 según lo consensuado con la Representación legal de los trabajadores.

Estos reconocimientos médicos los realizará nuestro Servicio de Prevención ajeno.

Cualquier persona trabajadora de C&D FOODS que tenga dudas al respecto, puede ponerse en contacto con el Departamento de Seguridad y Salud de la planta.

Horario de trabajo:

El horario de trabajo será determinado por la Dirección, cumpliendo siempre lo dispuesto en el Artículo 10. Jornada Laboral, de nuestro vigente Convenio Colectivo. La dirección tiene el derecho exclusivo de fijar el horario de trabajo para satisfacer las exigencias de la empresa. Cualquier cambio en el horario/calendario de trabajo contractual normal, ante circunstancias excepcionales, imprevistas y/o productivas, y comunicándose a la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) se comunicará como mínimo con 5 días naturales de antelación.

Calendario Laboral

La empresa facilitará antes del 31 de diciembre del año anterior el calendario laboral que regirá el siguiente año. Según el Artículo 10. Jornada Laboral, de nuestro vigente Convenio Colectivo, el número de horas ordinarias de trabajo durante los años de vigencia del Convenio será de 1.760 horas, distribuidas entre 220 días al año.

Puntualidad:

La empresa da mucha importancia a la puntualidad y utilizará el "sistema de fichaje" para el registro de la jornada, las pausas y la asistencia.

Asimismo, las personas trabajadoras con jornada laboral completa de 8h/día, sujetas al acuerdo entre la Dirección de C&D Foods y el Comité de Empresa, dispondrán de 40 minutos de descanso total. En cualquier caso, todas las personas trabajadoras deberán realizar un tiempo efectivo de trabajo no inferior a 7 horas y 20 minutos

Compromiso:

Las personas trabajadoras deben hacer todo lo posible para promover y proteger los intereses de la empresa y no hacer nada que sea perjudicial para esos intereses. Asimismo, no deben utilizar ninguna información confidencial o de propiedad de un antiguo empleador o de un tercero, incumpliendo cualquier compromiso de confidencialidad previo. Se espera que las personas dediquen tiempo, atención y capacidades a las tareas y deberes de su puesto de trabajo.

Protección de Datos

En cumplimiento del deber de información contemplado en la legislación de protección de datos personales, se informará a todas las personas trabajadoras de C&D FOODS SPAIN acerca del tratamiento que la Compañía hará de sus datos personales.

Asimismo, todas los empleados y las empleadas, en el momento de su incorporación autorizarán a C&D FOODS SPAIN, S. A. a la recogida y tratamiento informático y manual de los datos de carácter personal de quien suscribe, con la finalidad de formalizar y cumplir los requisitos exigidos para el mantenimiento de la relación laboral.

6.1 Políticas del lugar de trabajo

Flexibilidad:

C&d Foods Spain, S.A., espera que, todas las personas que trabajan en la empresa puedan satisfacer las demandas de la empresa exitosamente. La dirección puede asignar a las personas trabajadoras diferentes trabajos durante su empleo en la empresa, dentro de su categoría o funciones, realizando éstas satisfactoriamente. Esto significa que se espera que sean flexibles para cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, la empresa intentará también ofrecer flexibilidad a todas las personas trabajadoras

en la medida de lo posible.

Registro de entrada y salida:

Los trabajadores y las trabajadoras tienen que fichar antes de empezar a trabajar y al terminar su jornada laboral. No se puede salir de las instalaciones durante el horario de trabajo sin llevar a cabo el marcaje horario, y en el caso de que haya una necesidad específica, deben solicitar permiso a su supervisor y que quede justificado en el control de presencia correctamente.

El registro de los descansos deberá llevarse a cabo en los lectores habilitados por la empresa en las distintas ubicaciones, y sólo se podrán realizar un máximo de 3 por jornada de trabajo, estas ubicaciones son:

- El torno de entrada y salida a la fábrica, dónde sólo han de ficharse la entrada y la salida al puesto de trabajo, no los descansos.
- Extrusión, lectores que sólo están habilitados para los trabajadores que desarrollan ahí su puesto de trabajo.
- Comedor de oficinas y comedor de fábrica, habilitados para que las personas que trabajan en oficinas y en fábrica puedan fichar los descansos
- Fichaje incidencias, para que los empleados puedan fichar el motivo de su ausencia en el trabajo: salida médica, salida técnica...
- Centrolid, este lector está habilitado en el centro de trabajo de Centrolid para los trabajadores que desarrollan allí su puesto de trabajo

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de avisar inmediatamente al Dpto. de RRHH o a su responsable, de la pérdida o sustracción de la tarjeta de acceso a las instalaciones.

Ausencias:

Las personas trabajadoras que se ausenten del trabajo deben notificarlo a sus responsables lo antes posible. Si el supervisor directo no está disponible, los empleados y las empleadas deben ponerse en contacto con el siguiente nivel de dirección. Asimismo, es necesario comunicar el motivo de la ausencia y la duración estimada de la misma. En el caso inusual de que una persona esté incapacitada, por ejemplo, en el hospital o en la sala de urgencias, un representante o familiar puede ponerse en contacto con la empresa.

En caso de Incapacidad, aunque las personas trabajadoras no tienen obligatoriedad de enviar el parte de baja de enfermedad a la empresa, sí que han de informar a la empresa de la ausencia. Asimismo, la empresa agradece a esas personas la máxima transparencia en la comunicación del periodo estimado de Incapacidad, de cara a poder llevar a cabo una correcta organización del trabajo.

Todo lo relativo a las ausencias del puesto de trabajo y permisos retribuidos, y no retribuidos, se encuentra recogido en el Artículo 14. Licencias, de nuestro vigente convenio colectivo, donde se dispone lo siguiente:

1. La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los periodos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 44 del Código Civil, el matrimonio tendrá los mismos efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo sexo.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines.

Cuando la persona trabajadora necesite realizar el desplazamiento referido en el párrafo anterior, la ampliación hasta tres días más debe entenderse como una extensión máxima, cuya duración concreta será el tiempo necesario para el desplazamiento.

El inicio del disfrute de los permisos, (a y b), regulados en el presente artículo se producirá desde el primer día laborable para la persona trabajadora y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga el uso de estas licencias (a y b), de forma discontinua.

c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines, en la fecha de su celebración. Cuando la ceremonia se celebre en localidad distante en más de cien kilómetros y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

g) Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso para acompañar a consulta médica, única y exclusivamente, a hijos/as y a sus familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad y aquellos de primer grado dependientes y a su cargo, previa justificación de las situaciones que habilitan para el disfrute de este permiso.

Dicho permiso no será retribuido, excepto y hasta un máximo de dos horas en cada caso por día y por un máximo de tres ocasiones al año. También será retribuido cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso solo uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa. El empleado o empleada podrá unificar este permiso de 6 horas en una sola vez si así le fuera a su conveniencia, para estos fines reflejados en este apartado.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Las licencias a la que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

3. la persona trabajadora podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

4. En todo lo que respecta a derechos o situaciones referidas en los números anteriores, en las que la condición de esposa o/y cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada, y suficientemente justificada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

5. Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos menores de nueve meses, por nacimiento de hijos prematuros, para la realización de exámenes prenatales, para el cuidado de hijos menores de seis años, así como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género. Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, estos permisos constituyen un derecho individual de los trabajadores, aunque sólo pueda ser ejercido por uno de los

progenitores, tal y como lo prevé el mismo artículo 37.4.

6. Los trabajadores según lo dispuesto en el 37.4 del ET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

*Todo lo dispuesto en el artículo 14 de nuestro convenio colectivo está sujeto a cualquier modificación que pueda sufrir el Estatuto de los trabajadores.

Vacaciones:

Las vacaciones de las personas trabajadoras se definen en el Art. 12 de nuestro vigente Convenio Colectivo:

El personal de la plantilla tendrá derecho a 22 jornadas laborales de vacaciones retribuidas con el cien por cien del salario real. Retribuyéndose como mínimo el promedio percibido por cada persona trabajadora durante los 12 (doce) últimos meses de los conceptos salariales ordinarios y habituales.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y de forma rotativa entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro periodo entre la empresa y la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, a la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su final del año en que se hayan originado.

A efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones anuales, la situación de incapacidad temporal se considerará como tiempo efectivamente trabajado. Se considera como tiempo efectivamente trabajado:

- a) El de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas.
- b) El de baja por accidente de trabajo y por suspensión temporal por nacimiento y cuidado del menor.

Tarifas de pago:

La retribución de las personas trabajadoras se recogerá en el convenio y/o contrato de trabajo de la persona. Los empleados y las empleadas serán notificados por escrito de cualquier alteración tras el acuerdo. En caso de que se produzca un pago excesivo de salarios, sueldos, gastos, subsidios de enfermedad o cualquier otra forma de pago, la empresa se reserva el derecho de recuperarlo mediante una deducción adecuada de su pago salarial.

Horas extraordinarias:

Todo lo relativo a las horas extraordinarias, se dispone en el artículo 11 de nuestro convenio colectivo:

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias circunstanciales con tendencia a su supresión.

2. Serán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor: las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas según lo indicado en el apartado anterior de este artículo, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. De conformidad con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de los límites del apartado 2 del mismo artículo, serán horas extraordinarias de realización obligatoria las necesarias, para atender los siguientes trabajos:

Para reparar averías que pudieran ocasionar la interrupción de la actividad productiva.

Para proveer de materias primas a las fábricas cuando pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

Para sustituir ausencias imprevistas de trabajadores en los cambios de turnos y por un máximo de una hora.

Para el abastecimiento de alimentos a explotaciones agropecuarias cuando éste se hubiera producido por circunstancias ajenas a la propia industria.

5. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo que autorice la legislación vigente.

6. Por mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por hora trabajada. Cuando no exista posibilidad de compensación por descanso, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula definida en el presente artículo del convenio colectivo.

Citas médicas:

En el caso de salidas al médico o especialista, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo.

Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

En el caso de visita médica, y ausencia completa de la jornada de trabajo, será necesario indicar en el justificante, "reposo domiciliario".

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a permiso para acompañar a consulta médica, única y exclusivamente, a hijos e hijas y a sus familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad y aquellos de primer grado dependientes y a su cargo, previa justificación de las situaciones que habilitan para el disfrute de este permiso. Dicho permiso no será retribuido, excepto y hasta un máximo de dos horas en cada caso por día y por un máximo de tres ocasiones al año. También será retribuido cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso solo uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa.

Aviso de rescisión:

Según lo dispuesto en el artículo 29. Ceses, de nuestro vigente Convenio Colectivo.

1. Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, Auxiliar de Laboratorio, Informática, Administrativo, Comercial y los Encargados incluidos en el grupo de Personal de Producción: Un mes.

Personal de Producción, excepto Encargados, Mantenimiento y Transporte, y Subalterno: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

2. Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa vendrá obligada a facilitar a la persona trabajadora una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

7. Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Debemos respetar a la persona humana y su dignidad, y suscribimos en su totalidad la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la política social de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios del Global Compact de la ONU. En base a ello:

- C&D Foods respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y empleada y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Los empleados y empleadas no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico en base a ello o en cualquier otro motivo.
- Se garantiza la igualdad de oportunidades y el compromiso a poner los medios para ayudar a los empleados y empleadas del Grupo a desarrollarse profesional y personalmente.
- Se implica a la Dirección y a los trabajadores y las trabajadoras en un compromiso fehaciente con la seguridad y salud laborales. Del mismo modo, el Grupo promueve y estimula también la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.
- Se establece un ambiente de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias, incluyendo propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones molestas, material gráfico y demás acciones que puedan ofender a la dignidad de la persona.
- Se promueve la conciliación entre las exigencias de la vida familiar y las del trabajo de las personas que integran el Grupo, así como la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas de diferente sexo de conformidad con las leyes.
- Es política del Grupo cumplir en su totalidad con la Declaración Universal de Naciones Unidas y con la política social de la Organización Internacional del Trabajo en lo relativo a la exclusión de cualquier posibilidad de trabajo infantil, a la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva y a la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio

Diversidad:

La empresa se compromete a crear un entorno que promueva la igualdad y la dignidad en el trabajo. Nos comprometemos a tratar a todas las personas trabajadoras, clientes y contactos comerciales por igual, independientemente del sexo, el estado civil, la situación familiar, la orientación sexual, las creencias religiosas, la edad, o la discapacidad. La organización cree que adoptar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo beneficia no sólo a la organización, sino también a los empleados individuales, a los departamentos y a nuestros clientes. Todos los miembros de nuestro equipo aportan su propia formación, estilo, capacidades, experiencia y características a su trabajo. Reconocemos que nuestra talentosa y diversa plantilla refleja la diversidad de nuestros clientes y mercados, y queremos utilizar la más amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencia en nuestro negocio, cumpliendo al mismo tiempo con

la legislación.

Contratación de personal:

Nuestra política de contratación refleja nuestra convicción de que la diversidad en todos los ámbitos, incluidos los orígenes culturales, generacionales, lingüísticos y nacionales, es necesaria para ayudarnos a tener éxito tanto en los mercados nacionales como en los mundiales. La organización no discriminará ningún candidato ni ninguna candidata durante el proceso de contratación. Las entrevistas se llevarán a cabo de forma objetiva y se juzgará a las personas por sus méritos y su capacidad para realizar el trabajo.

Todo el que así lo desee puede dejar su curriculum vitae en el siguiente enlace: cdfoods.epreselec.com, así como a través nuestra página web en el apartado "Trabaja aquí", donde, además, se publican todos los procesos de selección abiertos en cada momento.

Política de formación y desarrollo:

La formación y el desarrollo son responsabilidad de los responsables de cada departamento y constituyen un proceso continuo, destinado a satisfacer las necesidades de la organización y el crecimiento individual. La empresa pretende garantizar que todas las personas trabajadoras, nombradas para un puesto de trabajo sean correctamente seleccionadas, introducidas y formadas.

Al final de cada año fiscal, todos los empleados y empleadas realizarán la evaluación de desempeño con su manager. En esta evaluación, serán detectadas las necesidades de formación y se ejecutarán durante el siguiente año fiscal.

Asimismo, todas las personas deben estar comprometidas con la formación que la empresa les facilita, en aras de aumentar y mejorar sus capacidades, cooperando con la asistencia y realización plena de todos los programas de formación.

Promoción:

La política de la empresa se esfuerza por ofrecer oportunidades de carrera a las personas trabajadoras siempre que sea posible, con el objetivo de alentar a aquellos y aquellas que deseen progresar, desarrollando el talento que tenemos en C&D Foods. Los ascensos se harán a discreción de la dirección y se basarán en la capacidad e idoneidad para el puesto a cubrir. La empresa dará a conocer las oportunidades de promoción y aceptará las solicitudes de todos los candidatos y candidatas para las mismas.

Uno de los pilares que ayudará a la empresa a valorar todas las candidaturas internas será la evaluación de desempeño realizada a través de SAP SUCCESS FACTORS. En este sistema están recogidos todas las evaluaciones anteriores, pudiendo valorar los aspectos de cada trabajador y trabajadora a mejorar y como se ha desarrollado su carrera profesional en la empresa.

8. Acoso sexual, hostigamiento e intimidación:

El Plan de Acoso de C&D FOODS SPAIN, S.A es el estipulado en el Anexo número 6 de nuestro Convenio Colectivo.

Esto ha sido negociado y firmado con el comité de empresa en un acta de reunión extraordinaria el 29 de agosto de 2023.

9. Seguridad, salud y bienestar:

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La visión de C&D FOODS es convertirse en "La empresa número uno de alimentos para mascotas con la

que trabajar". Una parte fundamental de esto es garantizar que hacemos todo lo razonablemente posible para proteger y, cuando sea posible, mejorar la salud, seguridad y el bienestar de todos los afectados por nuestro trabajo (empleados, visitantes, contratistas y cualesquiera otros). Este enfoque se ha desarrollado a partir de nuestro objetivo: "Excelencia en alimentos para mascotas".

Para respaldar nuestra visión, la política de Seguridad y Salud de C&D FOODS es proporcionar:

- Un lugar de trabajo seguro para todos: a través del diseño y mantenimiento de las instalaciones. Incluyendo acceso seguro y planta y maquinaria segura.*
- Sistemas de trabajo seguros: a través de nuestros procedimientos y plan de formación para trabajos de especial peligrosidad, incluido el uso seguro de maquinaria, herramientas, equipos y productos químicos peligrosos.*
- Excelentes instalaciones de bienestar social, bien diseñadas y mantenidas.*
- Formación e información: para garantizar que nuestros empleados y nuestras empleadas tengan habilidades, conocimientos y experiencia adecuadas.*
- Consulta y comunicación: a todos los empleados y las empleadas a través de un diálogo y procedimientos abiertos para participar con los empleados en todos los aspectos de su trabajo.*
- Equipos de protección individual: cuando los riesgos no puedan evitarse por completo mediante otras medidas de control, la Compañía proporcionará EPIs que cumplan o superen los estándares de la UE.*
- Procedimientos para hacer frente a accidentes y/o incidentes que puedan ocurrir a pesar de los esfuerzos para prevenirlos: investigarlos y tomar las medidas necesarias, incluido (cuando corresponda) informar de estos accidentes o sucesos peligrosos a la autoridad laboral competente.*
- Procedimientos y planes para afrontar eficazmente cualquier emergencia previsible.*
- Cumplimiento: con respecto a la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y todas las demás normas relevantes en todas nuestras instalaciones, además de las mejores prácticas en la industria y los requisitos de nuestros clientes.*
- Sistema de gestión de seguridad: a través de procedimientos y sistemas claros, con responsabilidades claras y detalladas para impulsar esta política de Seguridad y Salud.*
- Supervisión: para garantizar que estos sistemas se estén utilizando y satisfacer nuestras necesidades.*

Cómo lo mencionado en nuestra política, cumplimos todo lo estipulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/1997 y posteriores modificaciones introducidas con el RD 604/2006. Se establece que la Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, a tal efecto.

C&D Foods tiene un firme y permanente compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, siendo un valor esencial en el desarrollo de todas sus actividades, el cumplimiento escrupuloso de toda la normativa que resulta de aplicación en esta materia.

C&D Foods cuenta, para procurar a sus personas trabajadoras, proveedores, clientes y en general, cualquier empresa colaboradora, con un entorno laboral seguro, estable y saludable y con un Sistema de Gestión de prevención de riesgos laborales, que se actualiza de forma constante, mediante la introducción de medidas preventivas.

El Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de C&D Foods prevé la realización de actividades formativas e informativas permanentes, de modo que sus empleados y empleadas cuenten con la formación e información adecuada y necesaria sobre los riesgos inherentes al desarrollo de su actividad.

A tal efecto, las personas trabajadoras de C&D Foods están comprometidas y asumen la responsabilidad del cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud laboral, en el desarrollo de sus actividades, velando por su propia seguridad y por la de quienes les rodean.

La prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son tarea de todos, por esta razón todos los empleados de C&D Foods tienen la obligación de:

- Conocer y cumplir con las normas de protección y seguridad, velando por nuestra seguridad, y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por nuestras actividades.
- Poner en conocimiento de nuestro superior o de la persona encargada del departamento de prevención cualquier anomalía que detectemos en nuestro Sistema de Gestión de Prevención.
- Exigir la utilización de los medios de prevención y protección, así como participar en los recursos de formación sobre riesgos laborales.
- Respetar la prohibición del uso del teléfono móvil cuando se manejan vehículos y equipos de manipulación de materiales, salga del vehículo y de la máquina si utiliza un teléfono móvil.
- Informar inmediatamente de cualquier situación que entrañe riesgo.
- Todos los accidentes e incidentes deben comunicarse en el momento del suceso al departamento de seguridad & salud.
- Respetar estrictamente la política de NO alcohol y NO drogas, en caso contrario, se pedirá a cualquier persona que esté bajo la influencia o posesión de estas sustancias que abandone la planta.
- Asistir y poner en práctica toda la formación necesaria para su puesto de trabajo.
- Utilizar los siguientes EPIs en el sitio en todo momento: zapatos de seguridad, casqueta antigolpes, protectores auditivos, chalecos de alta visibilidad en muelles y Centrolid.
- Los trabajadores deben cuidar y almacenar correctamente los EPIs proporcionados.
- Mantener las vías de acceso y las salidas de emergencia libres de obstáculos.
- Todas las personas trabajadoras deben recibir una información de riesgos laborales en su puesto de trabajo antes de comenzar a trabajar en la fábrica.
- Está prohibido anular dispositivos de seguridad de maquinaria, esta práctica es objeto de sanción.
- No utilice, ajuste, modifique ni repare el equipo a menos que esté autorizado a hacerlo.
- Usar adecuadamente máquinas y equipos de trabajo.
- No participar en el acoso, la intimidación y evitar distraer a los demás.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes.

En C&D Foods existe un Plan de Emergencia que da cumplimiento a lo establecido en la legislación, estableciendo las medidas de emergencia y definiendo la organización de los medios humanos y materiales, con el fin de facilitar la comunicación, evacuación y la intervención inmediata ante una situación de emergencia, en el menor tiempo posible y de la forma más segura para el personal, a la coordinación con los servicios de ayuda exterior, y a la coordinación en cuanto a emergencias de las diferentes empresas que se desarrollen su actividad en el centro de trabajo.

Este Plan de Emergencia está a disposición de todas las personas trabajadoras que lo requieran en el departamento de Seguridad y Salud.

C&D Foods mantendrá un registro de las personas que han recibido formación e información en seguridad, etc, lo cual es una obligación que tienen todo el personal que trabaja en la Compañía.

Orden y limpieza:

Aplicamos la metodología de las "5S": Clasificación, Organización, Limpieza, Estandarizar y Seguir Mejorando. La limpieza es el cuidado de las áreas de trabajo y es una parte muy importante del trabajo. Significa algo más que pulcritud, incluye mantener todo lo necesario para desempeñar el puesto, a mano y en buenas condiciones.

Operaciones con carretillas elevadoras:

Se realizan frecuentemente en la planta. Sólo los conductores y las conductoras cualificados y cualificadas, tienen autorización para conducir y manejar las carretillas y plataformas elevadoras en la planta. Está estrictamente prohibido utilizar una carretilla elevadora y/o plataforma elevadora sin haber recibido formación para ello.

Procedimiento de incendio y emergencia:

En caso de incendio, accidente u otras emergencias, póngase en contacto con su responsable. Todas las personas trabajadoras deben conocer la alarma de incendios, los puntos de extintores, las salidas de emergencia y los puntos de reunión en caso de incendio. En caso de que se produzca un incendio en la planta y se active la alarma de incendios (sonido continuo), todas las personas presentes en la planta deben salir por la salida de emergencia más cercana y dirigirse al punto de reunión, el cual se encuentra señalizado con un gran círculo verde pintado en el suelo al lado de la báscula de los camiones.

Seguridad del edificio:

Todas las visitas, sin excepción, deben presentarse en la garita de vigilancia, donde el guardia de seguridad les dará indicaciones de hacia dónde dirigirse, y consecuentemente éstos esperarán en la zona de recepción hasta que la persona a la que visitan se reúna con ellos. No se permite el libre acceso a los visitantes dentro del edificio, a menos que hayan firmado su entrada, se les haya dado acceso y se haya establecido contacto con su persona de enlace. Los contratistas deben dirigirse a Seguridad, firmar y presentarse ante su persona de contacto antes de comenzar a trabajar. Todo el personal que entre y salga de la planta utilizará la entrada principal. Todas las entregas, proveedores y transportistas pasarán por el control de accesos. Todos los vehículos que salgan de la planta podrán ser objeto de registros aleatorios. Hay seguridad las 24 horas del día en la planta.

Fumar:

En consonancia con la higiene general, la seguridad alimentaria y la seguridad contra incendios en las instalaciones, está estrictamente prohibido fumar en todas las zonas, a excepción de la zona de fumadores situada al lado de la entrada. El incumplimiento de la política de no fumar será objeto de medidas disciplinarias. Los cigarrillos electrónicos y los vapeadores están incluidos en esta política y tienen la misma consideración que los cigarrillos convencionales.

Objetos personales de los empleados:

La empresa no se hace responsable de la pérdida o el daño de los bienes de las personas trabajadoras, incluidos los vehículos, bolsos, etc., en las instalaciones de la empresa. Todo el mundo debe informar a su responsable de todos los bienes, perdidos o encontrados. Como lo contemplado en el artículo 18 de El estatuto de los trabajadores, «solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

10. Informática

Política de correo electrónico

Cómo ya ha comunicado la Empresa, tanto a la Representación legal, como a todas las personas trabajadoras, ésta aplica lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la empresa ha fijado como criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a su disposición, los siguientes:

-Los medios técnicos, dispositivos electrónicos corporativos, Internet y las cuentas de correo electrónico facilitadas por la empresa son de su propiedad y el trabajador solo podrá utilizar lo reseñado para uso exclusivo de las funciones laborales concertadas. Por ello, el trabajador debe abstenerse de realizar o aceptar cualquier uso personal (activo o pasivo e incluso de terceros), excluyéndolo de forma inmediata. En virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la entidad podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que considere más oportunas (registro y revisión de la navegación, uso del correo, alertas automáticas sobre el envío de mensajes con adjuntos...etc.) para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales o estatutarias y garantizar la integridad de dichos dispositivos, con la consideración que la dignidad humana y su protección a la intimidad requiere.

Asimismo, ninguna comunicación enviada a través del sistema de correo electrónico de la organización debe ser poco ética, percibirse como un conflicto de intereses o contener información confidencial.

Los usos inadecuados del correo electrónico son los siguientes:

- Uso de la identificación de otra persona para enviar correo.
- Uso del correo electrónico para hacer circular correos de broma o cartas en cadena, interna o externamente.
- Utilizar el correo electrónico para acosar o intimidar a otra persona, emitir mensajes no solicitados o enviar correo no deseado.
- Comunicarse con otra persona de cualquier manera que pueda causarle angustia, vergüenza o provocar una atención injustificada.
- Utilizar el correo electrónico, u otros recursos del sistema, para acceder o poseer material pornográfico.
- Tener cuidado con todo lo que pueda ser perjudicial para los recursos informáticos de la organización o para la información almacenada en ellos.

Las personas trabajadoras deben ser conscientes de los riesgos mencionados y asegurarse de que, al utilizar el correo electrónico u otros recursos de la organización, no exponen a la organización a ninguno de estos riesgos.

Política de Internet

Internet es un recurso vital para la actividad de la empresa. Sin embargo, Internet adolece de riesgos significativos y generalizados de seguridad e integridad y tiene el potencial de ser utilizado de forma inapropiada para los objetivos y metas de C&D Foods. Por lo tanto, el uso de Internet en la organización está regulado por normas de uso aceptable, como se establece a continuación:

Todas las conexiones a Internet en los ordenadores de la organización deben realizarse a través del proveedor de servicios de Internet (ISP) aprobado por la organización. El acceso a Internet debe limitarse a asuntos que sean relevantes para su trabajo en la organización. No se permite el acceso a Internet con fines recreativos o privados.

Navegadores

Se necesita un software para navegar por Internet. Este software es instalado en los ordenadores por el departamento de informática. Para acceder a Internet en los ordenadores de la organización sólo se pueden utilizar programas informáticos aprobados por el departamento de TI e instalados por el personal informático de la organización.

Controlar el acceso:

El acceso a Internet desde nuestros ordenadores está gestionado por el departamento de informática. Todo el tráfico entrante y saliente se supervisa constantemente para analizar el rendimiento y para otros fines apropiados. Este análisis del tráfico muestra la fecha y la hora de acceso a Internet, el nombre del usuario, los sitios visitados y las solicitudes de información. Este análisis se utilizará para identificar áreas de incumplimiento de esta política. Se informará a los gestores del incumplimiento y se tomarán las medidas oportunas cuando sea necesario.

Uso adecuado de Internet:

Todas las conexiones a Internet están destinadas a actividades que apoyan la actividad de la organización o el desarrollo profesional del personal. El uso de Internet es para ayudar al personal a alcanzar las metas y objetivos empresariales establecidos. Esto puede incluir el uso del correo electrónico, la World Wide Web y la transferencia de archivos. Todo el personal tiene la responsabilidad de utilizar Internet de forma profesional, ética y legal en todo momento.

Política de circuito cerrado de televisión (CCTV)

La organización utiliza la videovigilancia como parte del sistema operativo para la seguridad de las instalaciones externas y de los edificios. El objetivo del sistema es proteger contra la delincuencia, incluidos los robos o hurtos, la seguridad alimentaria y garantizar la seguridad de todo el personal y los bienes. La empresa no tiene la intención de utilizar la videovigilancia como herramienta de gestión del rendimiento.

Normalmente, las imágenes de las cámaras de seguridad no se utilizarán con fines disciplinarios, pero si hay un conflicto de pruebas, las imágenes de las cámaras de seguridad podrán utilizarse con fines de aclaración.

Acceso a la red

Está prohibida la conexión (a través de la red wifi, cableada, acceso por VPN o cualquier otro medio), a la red informática de dispositivos no pertenecientes a C&D Foods y que no hayan sido configurados con las políticas y medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Formación en seguridad informática

Todas las personas trabajadoras de C&D Foods que tengan asignada una cuenta de acceso a la red corporativa, han de realizar los cursos de formación puestos a su disposición por parte de la empresa en materias de ciberseguridad, protección de datos y cualquier otro en el ámbito informático que tenga como objetivo la defensa de la empresa ante ataques informáticos o fugas de información. Estos cursos podrán ser completados durante el horario laboral.

11. Compromiso con la Compañía.

Compromiso con clientes y proveedores

Se espera que todas las personas trabajadoras de C&D Foods escuchen y traten a los clientes y proveedores con respeto. Siempre que sea posible y cuando sea apropiado, C&D Foods transmitirá información veraz y completa a los clientes y proveedores y les asesorará de buena fe. Nuestras acciones siempre deben seguir a nuestras palabras y siempre debemos intentar cumplir lo prometido. C&D Foods está comprometida con la protección de datos y, como tal, cualquier información que recibamos de un cliente o proveedor será tratada como altamente confidencial.

Conflicto de intereses:

En caso de una posible situación de conflicto de intereses, todas las personas deben informar inmediatamente a sus responsables y esperar sus instrucciones antes de tomar cualquier medida. Nadie debe ejercer ninguna influencia sobre las personas encargadas de tomar las decisiones en los asuntos afectados por el conflicto de intereses. Se recuerda a todas las personas de C&D Foods que deben ser justos en la contratación de terceros y, evitar cualquier posible conflicto de intereses.

Corrupción y soborno:

C&D Foods está en contra de cualquier acto de corrupción, soborno o tráfico de influencias. Las personas trabajadoras de C&D Foods no deben ofrecer o aceptar una ventaja, de cualquier tipo, para obtener un beneficio injustificado o para favorecer indebidamente a otro en cualquier operación relacionada con C&D Foods. Los empleados y las empleadas deben rechazar e informar inmediatamente a sus responsables si reciben cualquier solicitud de pagos, comisiones o regalos por parte de un tercero. Asimismo, también es necesario informar si solicita o acepta una ventaja injustificada.

Actividades fuera de C&D Foods:

Quedan excluidas las actividades relacionadas con el trabajo fuera de C&D Foods, salvo aquellas que sean expresamente autorizadas por la dirección. Se recuerda a los empleados de C&D Foods que la imagen de la empresa no puede ser utilizada, salvo autorización, para actividades no relacionadas con la empresa.

Gastos de la empresa:

Las personas trabajadoras que se desplacen exclusivamente en viajes de negocios, o realicen compras de productos o servicios, con carácter especial, para C&D FOODS, pueden reclamar el reembolso de los gastos ocurridos, siempre que su responsable haya autorizado cada recibo. Estas personas deben presentar los gastos con suficiente prueba de recibo, antes de solicitar el pago al equipo de Finanzas de C&D Foods. Las instrucciones para proceder son las siguientes:

1. Completar en el formato habilitado el detalle de los gastos: (precios, imágenes de recibos, facturas...)
2. Enviárselo al responsable para su supervisión y aprobación.
3. El responsable, en señal de aprobación, se lo enviará al Dpto. de Finanzas para su posterior abono.

El teletrabajo:

El teletrabajo es una forma de realizar el trabajo a distancia, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, para combinar conciliación y flexibilidad. Si las personas trabajadoras de C&D Foods quieren beneficiarse de las facilidades del Teletrabajo, deben solicitar la aprobación de sus responsables con suficiente antelación. La decisión se tomará aplicando criterios objetivos basados en las tareas a realizar, las necesidades del puesto y la adecuación del soporte informático y el acceso remoto a las aplicaciones necesarias.

12. Política Medioambiental***Política Ambiental de C&D FOODS SPAIN***

Cómo negocio que depende de los recursos naturales para producir sus productos, C&D Foods Spain tiene la responsabilidad de asegurar que estos recursos se mantienen en la siguiente generación. Esto implica que los productos de C&D Foods se procesen de la manera más sostenible posible.

La estrategia de sostenibilidad de C&D Foods “Hacer más con menos” está vinculada a los objetivos de sostenibilidad de la ON, y abarca toda la cadena de suministro, desde las explotaciones agrícolas hasta los centros de transformación y el consumidor final.

La Política ambiental y de sostenibilidad, tal como se establece en este documento, compromete a C&D Foods a cumplir los siguientes objetivos con respecto al año base 2020:

- *Reducir el consumo de agua un 10% para el 2030.*
- *Reducir el consumo de electricidad un 10% para el 2030.*
- *100% de los envases de plástico sean reutilizables, reciclables o compostables para el 2025.*

La Compañía ha establecido los siguientes objetivos de sostenibilidad:

- *Recursos naturales: esforzarse continuamente para reducir el consumo de energía y agua.*
- *Gestión del agua: asegurar que el uso del agua es equitativo, sostenible y beneficioso.*
- *Economía circular: minimizar la basura tirada a vertedero y desarrollar modelos de negocio circulares.*

C&D Foods cumple con la legislación y normativas ambientales correspondientes. C&D Foods cuenta con un sistema de gestión ambiental para establecer objetivos de mejora, crear compromiso, definir planes y medir el progreso. Nos enorgullecemos de nuestro compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad y nos esforzamos por garantizar que nuestras actividades presentes y futuras no afecten a los recursos naturales.

13. Política ética

C&D Foods fue fundada en 1969 en Edgeworthstown, condado de Longford, por Albert Reynolds. Con la familia viene el sentido de la responsabilidad y un compromiso de crecimiento sostenible que ha visto florecer el negocio de comida para mascotas de Edgeworthstown hasta convertirse en uno de los mayores fabricantes de comida para mascotas de marca blanca de Europa.

En la actualidad, C&D Foods cuenta con instalaciones de fabricación y oficinas de ventas en 14 lugares de Europa, con 1.500 empleados que impulsan la excelencia y la innovación en los alimentos para mascotas. Puede que seamos un poco más grandes que el primer centro de producción de Albert, pero sabemos que él reconocería los mismos valores y la misma integridad en nuestras operaciones actuales.

De acuerdo con nuestros valores fundamentales, creemos que todas las personas tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto. C&D FOODS apoya el marco de "Proteger, Respetar y Corregir", incluidos los Principios que rigen sobre las Empresas y los Derechos Humanos, según lo aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Aplicación

Esta política es aplicable y debe ser cumplida por nuestro equipo directivo, nuestro personal y nuestros proveedores.

Trabajo Forzado u obligotrio

El empleo se elige libremente, no hay trabajo forzado u obligatorio en C&D Foods y los empleados y las empleadas son libres de dejar su empleo tras un preaviso razonable. C&D Foods no recurre al trabajo infantil y pondremos fin a toda relación laboral con cualquier parte que persista en el incumplimiento de nuestro código de trabajo infantil.

Libertad de asociación

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a afiliarse o formar sindicatos de su propia

elección. C&D Foods mantiene una actitud abierta a las actividades de los sindicatos y no discriminará a ningún empleado y empleada o representante.

Salud, Seguridad e Higiene

C&D Foods proporcionará un lugar de trabajo seguro e higiénico y tomará medidas efectivas para prevenir accidentes y daños a la salud de los empleados y empleadas minimizando, en la medida de lo posible, las causas de los riesgos inherentes al lugar de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras recibirán desde el primer día la formación adecuada en materia de seguridad e higiene. Proporcionaremos acceso a condiciones sanitarias limpias y agua potable.

Salarios dignos

Los salarios y beneficios garantizarán que todas las personas trabajadoras reciban al menos los estándares legales nacionales.

Horas de Trabajo

Cumpliremos la legislación nacional aplicable en materia de jornada laboral, periodos de descanso y derecho a vacaciones. Las horas extraordinarias se utilizarán de forma responsable.

Cero discriminación

C&D Foods se enorgullece de tratar a todos los trabajadores y trabajadoras sin prejuicios. Todas las personas trabajadoras tendrán el mismo acceso a la formación, promoción, contratación, compensación, despido o jubilación independientemente de su raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

Empleo regular

C&D Foods no utilizará contratos consecutivos a corto plazo únicamente, y/o falsos alumnos y alumnas en prácticas y se asegurará, en la medida de lo posible, de que el trabajo realizado se base en una relación laboral reconocida y establecida a través de las leyes y prácticas nacionales.

Trato Humano

No toleramos de ninguna forma la amenaza o el acto de maltrato físico o disciplinario, abuso sexual u otros. Tampoco toleramos el acoso ni el abuso verbal o cualquier otra forma de intimidación. Trataremos a todas las personas trabajadoras con dignidad y respeto. No toleraremos el uso de castigos corporales, ni la coacción mental o física.

Adquisiciones

Exigimos a nuestros proveedores que cumplan los requisitos legales nacionales a la hora de contratar a sus trabajadores. Esperamos que nuestros proveedores proporcionen un entorno de trabajo seguro y saludable a sus trabajadores, tomando las medidas adecuadas para evitar accidentes y lesiones a cualquier miembro del personal.

Aplicación y seguimiento

Esta Política se distribuye a todo el personal y en toda nuestra cadena de suministro. Esperamos que nuestros empleados y empleadas, proveedores y sus subcontratistas respeten y observen esta política.

Si tenemos conocimiento de que alguno de nuestros proveedores no cumple con su propia política de normas laborales y no respeta la política de C&D Foods, nos reservamos el derecho de renegociar o rescindir cualquier contrato acordado y retirar nuestro comercio inmediatamente.

14. Canal de denuncias

Los empleados y las empleadas suelen ser las primeras personas que se dan cuenta de que puede haber algo que va mal en la empresa, pero a menudo no expresan sus preocupaciones. Esto puede deberse a que creen que hablar sería desleal con sus compañeros o con la organización, o a que temen ser víctimas. Pueden pensar que lo que puede ser sólo una sospecha de mala conducta no es suficiente para justificar la denuncia del asunto o puede parecer más fácil hacer la vista gorda. Esta política tiene como objetivo animar y permitir a los compañeros de trabajo plantear preocupaciones serias dentro de la empresa a través de los canales aprobados en lugar de pasar por alto un problema o plantear la cuestión fuera a través de rutas no aprobadas. Existen procedimientos para que los compañeros puedan plantear problemas generales relacionados con cuestiones como las nóminas, los asuntos disciplinarios y las condiciones de trabajo. La política de denuncia de irregularidades tiene una aplicación más amplia y pretende abarcar cualquier forma de mala práctica, incluidos el fraude, el robo y la corrupción. La política se basa en el principio de que la empresa y sus empleados deben llevar a cabo sus negocios y su conducta personal de una manera ética y esta política está destinada a cubrir las preocupaciones que quedan fuera del ámbito de los procedimientos.

La empresa reconoce que la decisión de "denunciar" puede ser difícil de tomar, sobre todo por el miedo a las represalias de aquellos que pueden ser culpables de la mala práctica que es la fuente de la preocupación o de la organización en su conjunto. La empresa no tolerará ningún tipo de victimización y tomará las medidas oportunas para proteger a cualquier persona que plantee una preocupación de buena fe, incluidas las medidas disciplinarias necesarias. Si tiene una preocupación, puede buscar información y orientación con anonimato. Siempre que sea posible, la empresa protegerá la identidad de cualquier colega que plantee una preocupación y que no quiera que su nombre sea revelado. Sin embargo, esto no siempre es posible, ya que cualquier proceso de investigación puede revelar por sí mismo la fuente de información y una declaración del denunciante puede ser una parte necesaria de las pruebas.

La empresa protegerá a las personas y a la organización de las manifestaciones falsas, maliciosas o vejatorias. Se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier colega que se descubra que ha hecho alegaciones falsas y maliciosas. Además, una preocupación sinceramente sentida y expresada puede, tras la investigación, resultar infundada. La empresa tratará de garantizar que el impacto negativo de una acusación falsa o infundada sobre cualquier persona "acusada" sea mínimo, pero reconoce que no será posible evitar todas las repercusiones potencialmente implicadas.

Normalmente, las inquietudes deben plantearse inicialmente a un nivel apropiado de la línea de gestión. Sin embargo, la persona más adecuada para informar de una preocupación dependerá de la gravedad y la sensibilidad de los asuntos en cuestión y de quién sea el sospechoso de la mala práctica. Aunque no se espera que los compañeros demuestren la veracidad de una acusación, será necesario demostrar a la persona con la que se contacte que hay suficientes motivos de preocupación.

Está a disposición de todo el mundo nuestro canal ético para hacer las denuncias de forma anónima. Además de estar distribuida la cartelería por nuestras instalaciones, puede encontrarse en nuestra página web, en la pestaña "Canal ético":



Tus preocupaciones IMPORTAN
Comunicalas confidencialmente
Llama a SAFECALL GRATIS 24/7
00 800 7233 2255

Un Servicio telefónico ANÓNIMO, CONFIDENCIAL y GRATIS,
que te permite reportar tus preocupaciones sobre robo,
fraude u otras irregularidades en tu lugar de trabajo

 **safe**call es una Compañía completamente independiente. Tu conversación será guardada

Puedes elegir permanecer completamente anónimo, dando solamente los detalles relativos a tu preocupación. El informe será enviado a la dirección de la empresa

15. Política de Calidad y Seguridad Alimentaria

Política de Calidad y Seguridad Alimentaria de C&D FOODS Group

“Nuestros clientes son nuestra prioridad”

Nuestra política es proteger la integridad de nuestros clientes, asegurando que los productos son fabricados y servidos cumpliendo con las obligaciones legales y de seguridad alimentaria. Reconocemos nuestra responsabilidad en todos los aspectos de nuestra actividad para satisfacer los requisitos y políticas de nuestros clientes.

En C&D FOODS, creemos que la calidad de nuestros productos y servicios es un reflejo de la calidad de la Dirección, Personal y Proveedores. La Seguridad Alimentaria se consigue a través de la implementación y gestión eficaz de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria basado en los principios HACCP del Codex Alimentarius.

Estamos convencidos de que el desarrollo continuo de productos de calidad y un servicio de primera clase son la piedra angular de nuestro éxito, y nos esforzamos continuamente por alcanzar la excelencia en todos los aspectos de nuestra actividad. El objetivo de C&D FOODS, ser el proveedor preferido en el mercado a través de nuestro compromiso de satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes.

Estamos comprometidos con el desarrollo de un equipo eficaz y comprometido, dedicado a mantener los más altos estándares operativos de Seguridad y Calidad Alimentaria a través de la mejora continua y el fortalecimiento de una Sólida Cultura de Seguridad y Calidad. Esto a su vez desarrollará condiciones de trabajo más favorables, oportunidades de desarrollo personal y mejoras con una recompensa justa y equitativa.

La Alta Dirección se compromete a producir productos seguros, legales y auténticos, y a alcanzar los mejores niveles de calidad, proporcionando los recursos humanos y financieros a través de la inversión en personas, procesos y equipos en toda nuestra empresa. La Alta Dirección se compromete a comunicar los requisitos a todo el personal de la empresa y apoyarlo formación para garantizar la consecución de nuestros objetivos.

Nuestra Visión es ser la Empresa Nº1 de Comida para Mascotas CON la que trabajar.

- ***Nosotros/as Lideramos:*** en calidad, valores y servicio al cliente.
- ***Nosotros/as Invertimos:*** en nuestras personas, en nuestras instalaciones y en nuestros productos.
- ***Nosotros/as Innovamos:*** desarrollando productos que respondan a las necesidades cambiantes de los consumidores y del mercado.
- ***Nosotros/as Cuidamos:*** adoptando prácticas sostenibles y actuando con integridad.
- ***Nosotros/as Evolucionamos:*** adoptando un enfoque ajustado, reduciendo costes y aumentando la eficiencia.

Actualizaciones de la política:

Los cambios en las políticas y/o términos y condiciones incluidos en este manual o, en otros términos, condiciones y reglas de empleo, serán notificados antes de la fecha del cambio propuesto y tendrán efecto con la notificación y recepción del empleado.

Las normas de OBLIGADO CUMPLIMIENTO en nuestra fábrica son las siguientes:

- No se puede entrar con ropa de la calle a las zonas productivas ni almacenes sin haberse colocado antes su correspondiente indumentaria de trabajo.

EPIs:

- Calzado de seguridad
- Casqueta antigolpes
- Protectores auditivos
- Chalecos de alta visibilidad en muelles y Centrolid

SEGURIDAD ALIMENTARIA

- Utilización de ropa de trabajo, cofia y cubre barbas.
- La ropa de trabajo se lavará, por separado, a 40°C y no se utilizarán suavizantes.
- C&D FOODS SPAIN, S.A. dispone de vestuarios para ponerse la ropa de trabajo, ya que la ropa de trabajo es de USO EXCLUSIVO en las instalaciones de C&D FOODS.
- No se pueden llevar joyas (anillos, pendientes, collares, relojes, pulseras, etc). Si por motivos médicos (ej. alergias) es necesario, rogamos que por favor lo comunique a su responsable directo.
- Dentro de las instalaciones de la fábrica no se puede comer ni beber salvo en el espacio que C&D FOODS SPAIN ha destinado para ello y que pone a disposición de todos en los comedores.
- Deberá lavarse las manos:
 - Después de ir al baño.
 - Después de comer. Después de fumar.
 - Tantas veces como sean necesarias y exista riesgo de contaminación.
- En el caso de estar tomando algún medicamento que pueda influir en la salubridad del alimento, o suponer un riesgo laboral para el trabajador, deberá dar parte a su responsable.
- El personal deberá llevar las uñas limpias, cortas y sin esmalte. No se permiten las uñas postizas.
- No se puede llevar perfume, lociones de afeitado y productos similares.
- Todos los cortes y rasguños en la piel expuesta deberán cubrirse con tirita metal detectable que le proporcionará su responsable directo.

Es imprescindible recordar que C&D FOODS es una empresa de alimentación, y todas las personas que entren en la fábrica han de velar por el cumplimiento de las normas establecidas, así como por la legalidad, seguridad y calidad del producto.