

2022

CÓDIGO DE CONDUCTA



OTSABIO S.A.

30-05-2022

Código de Conducta

Introducción	2
Ética de Negocios	2
Derechos Humanos y Legislación Laboral	3
Trabajo infantil	3
Trabajos forzados	3
Contratos laborales, jornada laboral y sueldo	3
Discriminación, acoso y diversidad	3
Abuso de alcohol y/o drogas.....	3
Medioambiente.....	4
Salud y Seguridad	4
Ámbito laboral.....	4
Edificios y seguridad antiincendios	4
Primeros auxilios	5

Introducción

Otsabio S. A. cree en la responsabilidad social y medioambiental y en una conducta ética. Por este motivo, trata de alcanzar niveles altos de ética y transparencia con el fin de dar seguridad a sus clientes, socios comerciales y al conjunto de la sociedad. Otsabio S.A. trabaja en la sostenibilidad a largo plazo como objetivo, incluyendo la creación de relaciones sostenibles con sus socios comerciales. A su vez, sus empleados deben responder ante sus clientes de la obligación de observar un alto nivel de integridad y transparencia. Es por lo que Otsabio S.A. ha elaborado su Código de Conducta, basándose en su Visión y Política.

El Código de Conducta se aplica en todos los ámbitos organizativos, y afecta tanto a todos los empleados como a los socios comerciales.

Otsabio S.A. exige a todos sus socios comerciales que trabajen conforme a los principios del Código de Conducta y cumplan con las leyes y normativas aplicables. El Código de Conducta nunca sustituirá a la legislación vigente, y en caso de que entraran en conflicto siempre prevalecerá la legislación. El idioma válido para el Código de Conducta será el castellano, entendido como traducciones las versiones de este documento que pudieran existir.

En caso de que usted o sus empleados creen que no se está cumpliendo con los principios del Código de Conducta, o que Otsabio S.A. no está actuando según su propio Código de Conducta rogamos lo comuniquen a Otsabio S.A. mediante el formulario de contacto de su web www.otsabio.com.

Otsabio S.A. supervisará la implantación y cumplimiento del Código de Conducta en sus socios comerciales. En caso de que existan infracciones se examinarán de forma inmediata, y cualquier infracción puede poner en peligro la relación comercial del socio con Otsabio S.A, pudiendo llegarse a su cancelación.

Ética de Negocios

Otsabio S.A. cumple con las leyes y normativas de los países en los que opera, y exige que sus socios comerciales hagan lo mismo. Otsabio S.A. No aceptará ninguna actividad corrupta, lo cual incluye (pero no solamente) el soborno, los conflictos de intereses, el fraude, la extorsión, la malversación y las gratificaciones ilegales, y sus socios comerciales no participarán, o harán que Otsabio S.A. participe en, ningún tipo de actividad corrupta.

A su vez, los socios comerciales cumplirán con las leyes y normativas aplicables sobre la competencia y antimonopolio, incluyendo entre otras cosas, no incurrir en fijaciones de precios, repartos de mercado, licitaciones fraudulentas o asignación de clientes.

Además debe evitarse todo conflicto de intereses entre un socio comercial y Otsabio S.A.. Puede darse conflicto de intereses a causa de actividades externas, intereses económicos personales o dar empleo/comprar a/vender a familiares y personas con las que exista una relación personal cercana. Es más, Otsabio S.A. espera que usted, en sus interacciones comerciales con Otsabio S.A., proteja toda la información confidencial proporcionada por Otsabio S.A. y respete la propiedad intelectual de Otsabio S.A y otros.

Derechos Humanos y Legislación Laboral

Trabajo infantil

Otsabio S.A. reconoce el derecho de los niños a verse protegidos frente a la explotación económica y la realización de trabajos que pudieran poner en peligro su salud física o mental, perjudicar su desarrollo moral o social o interferir en su educación.

Es por ello, que se considera un niño toda persona menor de 16 años según la legislación vigente, en el caso de que la legislación nacional aplicable haya dispuesto una edad mayor, será la que prevalezca. Algunos países aplican la definición de trabajadores jóvenes a persona que superan la edad mínima, pero están por debajo de los 18 años, lo cual significa que puede haber restricciones legales al tipo de trabajo que se les permita realizar.

Otsabio S.A. no acepta el trabajo infantil, y da por hecho que sus socios comerciales actúan de la misma manera.

Trabajos forzados

Otsabio S.A. no acepta ninguna clase de trabajos forzados o trabajo ilegal, y espera que sus socios comerciales hagan lo mismo.

Todo trabajador contará con contrato laboral, y el empleador abonará y cumplirá con todas las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social aplicables.

Contratos laborales, jornada laboral y sueldo

Otsabio S.A. espera que sus socios comerciales cumplan con las leyes y normativas correspondientes, en cuanto a contratos y jornadas laborales, incluidas las relativas a las horas extras y pago de estas.

Los salarios se pagarán de forma regular cumpliendo con la legislación vigente. A su vez los empleados contarán con los días de descanso marcados por la normativa vigente, y disfrutarán de las festividades locales y nacionales, y el periodo de vacaciones. Se garantizará a los empleados la paga anual estipulada, la baja por enfermedad y la baja por maternidad/paternidad sin que ello pueda tener repercusiones negativas.

Discriminación, acoso y diversidad

Otsabio S.A. promueve la diversidad e igualdad de género, y espera que sus socios garanticen un entorno laboral en el cual trate a todas las personas con respeto y dignidad, y se les ofrezca igualdad de oportunidades para su desarrollo. Otsabio S.A. no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso en el trabajo, y nuestros socios comerciales no discriminarán a ningún trabajador por motivos de raza, etnia, orientación sexual, género, religión, edad, discapacidad, opinión política, nacionalidad u otros factores potencialmente discriminatorios.

Abuso de alcohol y/o drogas

Otsabio S.A. se esfuerza de manera proactiva por eliminar cualquier tipo de riesgo laboral. Aquellas personas que trabajen para Otsabio S.A. no deberán acudir al trabajo o a las instalaciones bajo los efectos del alcohol o bajo su influencia adversa. Otsabio S.A. tiene tolerancia cero con las drogas, y no permitirá a los trabajadores que acuda al trabajo o a las instalaciones bajo los efectos de las mismas.

Medioambiente

Otsabio S.A. cumple con los requisitos legales medioambientales y exige a sus socios comerciales que actúen de la misma manera, cumpliendo y manteniendo al día todos los permisos y las licencias medioambientales necesarias para sus operaciones.

Otsabio S.A. fomenta el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medioambiente. A su vez recomienda a todos sus socios comerciales con un impacto ambiental significativo que implanten sistemas de gestión ambientales certificables o sistemas similares que faciliten la labor de dichos socios comerciales con el medio ambiente.

Otsabio S.A. busca constantemente formas de reducir su consumo de recursos. Otsabio S.A. espera que sus socios comerciales se esfuercen por reducir el consumo de recursos (incluidos la energía, los residuos y el agua), prevenir la contaminación, tener niveles acústicos aceptables y mejorar el impacto ambiental general de sus operaciones y productos en toda la cadena de valores. Además, los materiales químicos y peligrosos deberán etiquetarse correctamente y almacenarse de forma segura, reciclándose, reutilizándose y eliminándose correctamente.

Salud y Seguridad

Ámbito laboral

Otsabio S.A. trabaja de forma sistemática con la salud y la seguridad, garantizando siempre un entorno laboral seguro, y espera que sus socios comerciales hagan lo mismo. Se reducirán aquellos riesgos que puedan causar accidentes o perjudicar la salud y el bienestar de las personas mientras estas trabajan para Otsabio S.A.. Por tanto, se identificarán los riesgos laborales relacionados con la salud y la seguridad, evaluándose y gestionándose por medio de un proceso priorizado de eliminación de riesgos, controles técnicos y/o controles administrativos.

Otsabio S.A. entiende por entorno laboral seguro, por ejemplo, que las zonas de trabajo están limpias y libres de contaminación, que las máquinas empleadas en producción sean seguras y no pongan en peligro la salud de los trabajadores, y que las instrucciones relativas al uso de los elementos de protección personal y los equipos de trabajo se sigan al pie de la letra. Se entregará a los trabajadores equipos de protección personal y equipo de trabajo. Además, el lugar de trabajo deberá estar bien iluminado y mantener la temperatura y el ruido a un nivel aceptable. Cuando el ruido supere los niveles aceptables, se usará equipo de protección auditiva. Todas las instalaciones deberán estar provistas de vestuarios, cuartos de baño y lavabos adecuados y limpios.

Edificios y seguridad antiincendios

Los equipos y materiales peligrosos deben almacenarse según las leyes aplicables. Debe haber salidas de emergencia claramente señalizadas. Las salidas no deben estar bloqueadas y deben estar bien iluminadas. Todos los trabajadores recibirán información sobre medidas de seguridad tales como salidas de emergencia, extintores de fuego, equipos de primeros auxilios, etc. En cada planta debe haber un plan de evacuación claramente visible. La alarma antiincendios será testada y se realizarán simulacros de evacuación regularmente.

Primeros auxilios

Debe haber equipos de primeros auxilios en lugares adecuados, y en cada planta habrá como mínimo una persona que tenga nociones de primeros auxilios básicos.

Ibarra a 30 de mayo de 2022