CODIGO DE CONDUCTA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 2
ARTÍCULO I.- NUESTROS VALORES 2
ARTÍCULO II.- DERECHOS HUMANOS 4
Discriminación 4
Trabajo forzoso 4
Edad mínima de contratación 4
Contratación. 4
Libertad de asociación. 4
ARTÍCULO III.- LEYES, NORMAS Y REGULACIONES 5
ARTÍCULO IV.- NEGOCIOS 5
ARTÍCULO V.- CONFLICTO DE INTERESES 6
ARTÌCULO VI.- INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y PROPIEDAD INTELECTUAL 7
ARTÍCULO VII.- CALIDAD 7
ARTÍCULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE 7
ARTÍCULO IX.- COMUNICACIÓN 7
ARTÍCULO X.- PROVEEDORES 8
ARTÍCULO XI.- ACTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN 8
ARTÍCULO XII.- DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 8
ARTÍCULO XIII.- INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES 8

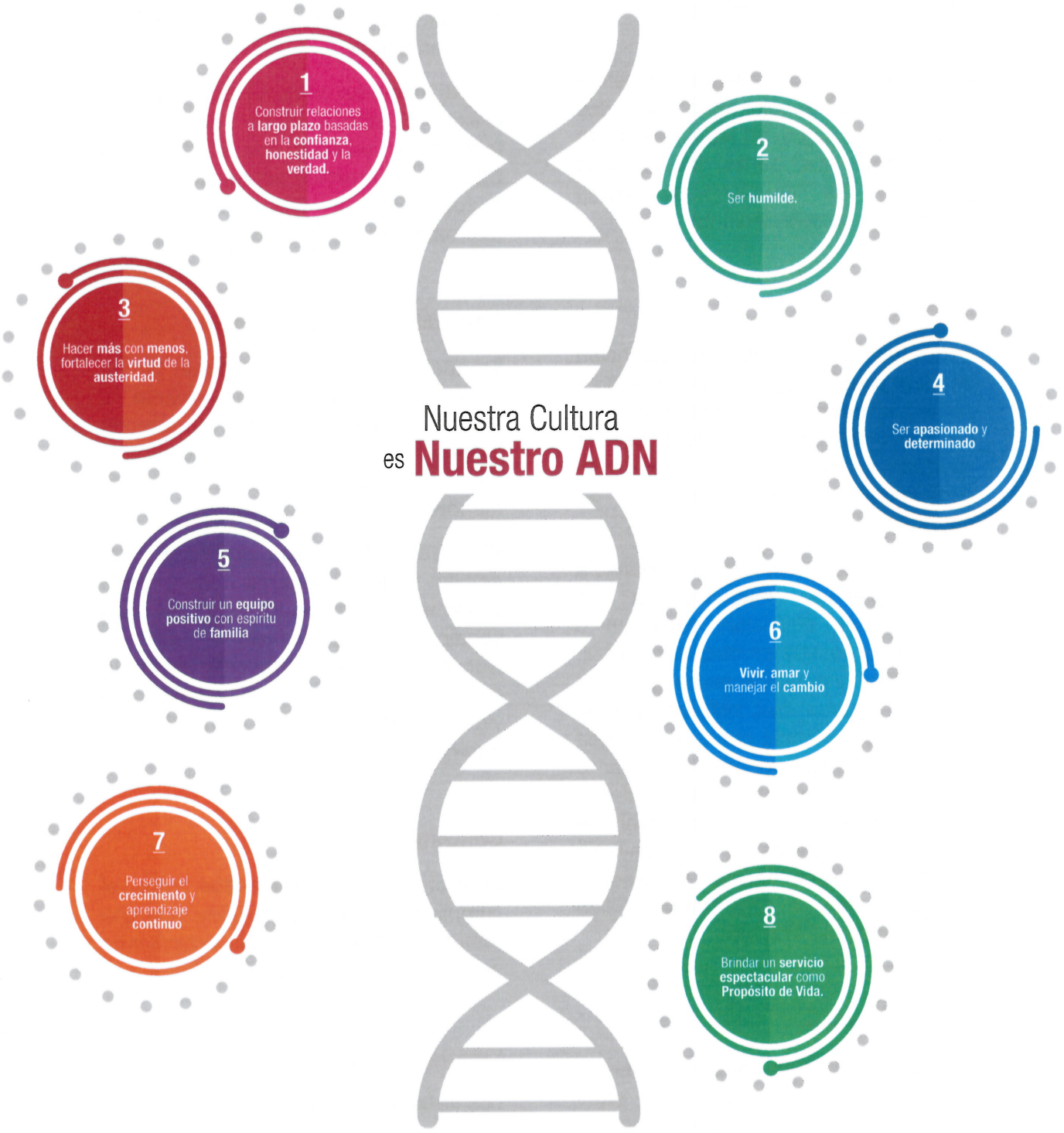
PINOS HERNANDEZ CARLOS ENRIQUE
GERENTE GENERAL
Quito, 21 de marzo de 2018

INTRODUCCIÓN

DOS tiene como objetivo el realizar sus negocios y operaciones de manera integral, para lo cual reconoce su participación, derechos y obligaciones con la sociedad y nuestros trabajadores, por tanto, establece el presente código de conducta para la observación y cumplimiento de principios y leyes que voluntariamente nos comprometemos a seguir.

ARTÍCULO I.- NUESTROS VALORES

En DOS, vivimos el compromiso con un sentido de pertenencia y responsabilidad en nuestras acciones a través de los valores que forman parte integral de la organización y proporcionan el fundamento para el desarrollo de una normatividad sobre la cual se tomen decisiones y se ejecuten acciones con valor.


1
Construir relaciones a **largo plazo** basadas en la **confianza**, **honestidad** y la **verdad**.
2
Ser **humilde**.
3
Hacer **más** con **menos**, fortalecer la **virtud** de la **austeridad**.
4
Ser **apasionado** y **determinado**
Nuestra Cultura
es **Nuestro ADN**
5
Construir un **equipo positivo** con espíritu de **familia**
6
Vivir, **amar** y manejar el **cambio**
7
Perseguir el **crecimiento** y aprendizaje **continuo**
8
Brindar un **servicio espectacular** como **Propósito de Vida**.

ARTÍCULO II.- DERECHOS HUMANOS

Las personas tienen derecho a un trato justo, basado en el respeto y protección a la vida.

A continuación, se describen nuestros compromisos relacionados con los derechos humanos, en los cuales tanto DOS como sus partes involucradas (incluidos los proveedores), están obligados a su cumplimiento.

Discriminación

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Se debe prestar trato justo y equitativo a los empleados mediante la no discriminación distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, pruebas médicas, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; de acuerdo al Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Trabajo forzoso

El trabajo forzoso adopta diversas formas: Servidumbre, tráfico y otras formas de esclavitud. Las víctimas son los más débiles: mujeres y niñas obligadas a prostituirse, migrantes atrapados en esquemas de servidumbre por deudas, trabajadores clandestinos, todos en forma ilegal. El trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

No se debe en ninguna circunstancia utilizar o aprovecharse del trabajo forzoso de acuerdo con el Convenio C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Edad mínima de contratación

La abolición efectiva del trabajo de los niños y el elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo hará posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

El trabajo infantil está prohibido, y el empleo de menores de edad únicamente se lo podrá hacer bajo las condiciones especificadas por el Convenio C138 - Convenio sobre la edad mínima y la legislación nacional vigente de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Contratación.

Contratar a los empleados bajo el cumplimiento estricto de la ley, con una remuneración legal y justa, permitiendo su crecimiento y proyección laboral.

Libertad de asociación.

Los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con

observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

DOS respetará los derechos de la libre asociación, incluyendo el cumplimiento a la política de no represalia a sus integrantes, enmarcado en el cumplimiento de la ley aplicable.

ARTÍCULO III.- LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

DOS y sus partes relacionadas (incluidos los proveedores), deben cumplir y hacer cumplir la legislación nacional e internacional aplicable a sus operaciones. Estos referentes pueden contemplar campos relacionados con leyes anticorrupción, antidumping, propiedad intelectual, régimen tributario, régimen aduanero, responsabilidad social, calidad, seguridad industrial, salud ocupacional, ambiente, leyes laborales, de protección a grupos vulnerables y antidiscriminatorios, entre otros.

De manera particular DOS manifiesta su política de cero tolerancia a la corrupción, a todo nivel de sus funcionarios y en todas sus actividades tanto internas como externas (relacionadas con la comunidad, clientes, proveedores, socios, gobierno, etc.), así como también a todo tipo de prácticas indebidas como son sobornos, extorsión, robos y desfalcos.

Está prohibida la alteración y el ocultamiento de información de cualquier tipo (tributaria, laboral, aduanera, etc.) en sus respectivas instancias y órganos de control, así como también ningún funcionario puede influir, manipular, o engañar a organismos externos de control como son los equipos de auditoría externa y gobierno.

La documentación interna de DOS, tales como: políticas, manuales, procedimientos, instructivos, etc.; forman parte de las regulaciones aplicables de este artículo.

ARTÍCULO IV.- NEGOCIOS

Se debe aplicar el concepto del Ganar-Ganar con nuestros clientes y proveedores, siempre buscando un equilibrio adecuado que permita mantener una relación mutuamente beneficiosa. Trabajando con honradez y dando toda la capacidad personal y técnica para que los clientes vean en DOS a un socio estratégico con credibilidad y confianza.

Relaciones comerciales:

El cliente debe ser informado apropiadamente durante todo el ciclo de vida de su relación comercial con DOS, siendo no admisible el engaño y la estafa a través de la oferta, y entrega de falsos productos, servicios y condiciones.

Está prohibido ofrecer, prometer u obsequiar cualquier ventaja económica o de otro tipo, directamente o a través de intermediarios para obtener o conservar un negocio u otra ventaja de un tercero (clientes y proveedores).

No está permitida la participación de funcionarios ni el uso de fondos de DOS en actividades de tipo político, tales como campañas electorales, financiamiento de partidos políticos, etc.

Las actividades comerciales que involucren la participación de empresas relacionadas deben ser transparentes a todo nivel, de tal manera que los clientes tengan pleno conocimiento de su involucramiento y tipo de participación,

de tal manera que no reduzca la competencia sin beneficiar a los clientes.

Los precios en las ofertas de productos y servicios de DOS, así como sus procesos de comercialización, deben ser coherentes con el mercado y sus costos de operación, evitando el incurrir en prácticas de dumping, a través de acciones como son licitaciones fraudulentas, boicotear a la competencia o el establecer y ejecutar estrategias que impidan la libre competencia.

La facturación hacia clientes debe ser realizada de forma técnica y justificada, evitando acciones de retraso o adelanto indebido de la misma, por motivos como por ejemplo el ingreso de comisiones en un periodo a conveniencia del agente comercial.

Regalos y atenciones:

Está prohibido la entrega de dinero como regalo a clientes y proveedores.

Son permitidos los regalos y atenciones (comidas, eventos y similares) a terceros (clientes, proveedores y otros), siempre y cuando sean razonables, coherentes y legítimos con la actividad, sin que representen en si una ventaja o una influencia sobre las relaciones comerciales. Además de que estas acciones se deberán realizar solo cuando no entre en conflicto con las políticas de un tercero.

No se deben entregar bienes físicos como equipos informáticos, de comunicación, entretenimiento, tarjetas de consumo y otros; como regalos a clientes y proveedores a menos que el mismo fabricante lo autorice como parte de su programa comercial y esté debidamente registrado de acuerdo con la legislación aplicable.

La invitación a capacitaciones, seminarios y eventos locales y en el exterior, deben ser relacionados con el giro del negocio, evitando el gasto innecesario y por lujo en alojamiento, alimentación y la inclusión de actividades turísticas. Debe excluirse de los gastos a cónyuges y familiares, salvo en circunstancias excepcionales.

Todos los empleados de DOS tienen prohibido recibir regalos de cualquier tipo por parte de clientes y proveedores, en especial del área comercial y de compras. Estos regalos pueden ser únicamente aceptados si no son monetarios, no representan una ventaja ni compromiso con las partes involucradas, así como también si su valor no es significativo; los regalos pueden ser recibidos únicamente en DOS y deben ser cedidos inmediatamente a Talento Humano, para posteriormente ser donados o entregados bajo criterios de responsabilidad social.

Un importante criterio para definir si es ética la acción de recibir o dar un regalo o atención hacia y desde un cliente o un proveedor, corresponde a aquella que pueda ser de conocimiento público y que no llegue a afectar a la reputación e integridad de las personas e instituciones.

ARTÍCULO V.- CONFLICTO DE INTERESES

Todo conflicto de interés con los clientes y proveedores (presencia de familiares o funcionario de DOS en el cliente) debe ser claramente comunicado a los mismos y de forma previa a cualquier acuerdo comercial.

No les está permitido a los empleados participar o influir en la adquisición de bienes y servicios suministrados por cualquier proveedor, en la que ese empleado tenga un interés financiero directo o indirecto.

Ningún trabajador podrá dar soporte administrativo o técnico a empresas que representen algún grado de competencia a la organización.

No está permitido a los empleados o trabajadores influir o dar empleo a parientes o amigos, exceptuando los recomendados en el programa Talento busca Talento y que la persona haya sido seleccionada una vez demostrada su idoneidad a través de todas las pruebas técnicas, test y entrevistas realizadas por Talento Humano.

ARTÌCULO VI.- INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Se debe velar por la información privilegiada o confidencial y la propiedad intelectual de DOS, así como también de nuestros clientes y proveedores, guardando la confidencialidad del caso en todo nivel y actividad; utilizándola únicamente para los fines acordados.

Los empleados no pueden utilizar ni difundir información privilegiada ni la propiedad intelectual de DOS, sus clientes y proveedores para su propio beneficio.

ARTÍCULO VII.- CALIDAD

Se debe buscar el cumplimiento de los requisitos determinados tanto por nuestros clientes como por otras partes involucradas (incluidos los requisitos legales), para la entrega de productos y servicios confiables, oportunos y con una adecuada atención.

ARTÍCULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

DOS y sus proveedores, deben ejecutar sus operaciones, enfocados a la reducción y prevención de riesgos, enfermedades laborales e impactos ambientales, observando el cumplimiento de la legislación aplicable, enfocado en la obtención de un ambiente seguro, saludable y sostenible para sus trabajadores, partes involucradas y la comunidad.

ARTÍCULO IX.- COMUNICACIÓN

Se debe impulsar una comunicación efectiva a todo nivel entre nuestros colaboradores, donde sus opiniones, ideas y sugerencias son importantes y necesarias para mejorar nuestros procesos, así como también para generar un clima de trabajo con respeto y consideración, orientado al bien común.

Todo empleado puede comunicar cualquier desviación al cumplimiento del código de conducta a su jefe inmediato, al área de Talento Humano o a la alta dirección (presidencia y vicepresidencias), según el caso e importancia; tanto de forma directa como confidencial. Estas instancias deben dar una apropiada validación de la información recibida y proteger los derechos del personal (laboral y personal) que presente los reclamos al cumplimiento del código, enmarcados en la buena fe (Ejemplo: prohibición de toma de represalias).

Talento Humano es responsable de establecer los canales apropiados para

cualquier denuncia, incluida la vía de comunicación confidencial.

ARTÍCULO X.- PROVEEDORES

El código de conducta considera también a los proveedores de DOS, justificado en la corresponsabilidad mutua que existe entre ambas partes con respecto a sus operaciones.

Los proveedores deben acatar los elementos aplicables en este código, que puedan estar relacionados con sus actividades; descritos en los artículos II al VIII.

Los mecanismos de relacionamiento de DOS con sus proveedores, aplicables a la selección, evaluación, manejo de documentación, pagos, etc.; se describen en su documentación interna.

DOS podrá validar el cumplimiento del código de conducta a sus proveedores cuando lo considere necesario, y determinar en base a sus resultados, el establecimiento o la continuidad de sus relaciones comerciales.

ARTÍCULO XI.- ACTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

Los empleados deben velar por el uso apropiado de los activos entregados por DOS para el desarrollo únicamente de las actividades asignadas, considerando como prácticas inadmisibles el robo, apropiación y el desvío de los bienes; así como también se debe fomentar la eficiencia y el cuidado a los mismos. Estos activos constituyen la infraestructura, valores monetarios, equipos, herramientas y propiedad intelectual.

ARTÍCULO XII.- DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los empleados deben conocer y entender el presente código de conducta, para ello Talento Humano es responsable de su difusión dentro de la organización, delegando su entrega a nuestros proveedores de manera coordinada con el área de Compras.

ARTÍCULO XIII.- INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Los empleados deben cumplir los principios y valores dispuestos en el presente código, su inobservancia conlleva a las sanciones que determinen el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Trabajo y Reglamento de SSO, establecidos por DOS; así como también de cualquier acción legal aplicable.

"Comprendo y acepto las condiciones expuestas en el presente código"

Nombre: .....

Organización: .....

Cargo: .....

Fecha:.....

Firma: .....