



POLÍTICA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO SOCIAL EMPRESARIAL

OBSIDIAN CIA. LTDA.
SEPTIEMBRE 2021

REVISADO POR:
RRHH
APROBADO POR:
GERENCIA GENERAL



INTRODUCCIÓN

OBSIDIAN CIA LTDA., conlleva la responsabilidad y el compromiso de respetar y proteger los derechos humanos y laborales de sus colaboradores, así como promover las iniciativas éticas responsables entre sus grupos de interés (contratistas, proveedores, socios, colaboradores, clientes y comunidad); precautelando la protección ambiental, seguridad y salud ocupacional desde sus contextos operacionales, estructurales y de cadena de valor. Siendo un agente de cambio en la transición a un mundo donde el desarrollo organizacional sea inclusivo, sostenible y resiliente, dando cumplimiento a los principios de bienestar social y de gestión.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)



Comprende 5 grandes grupos de gestión, por donde OBSIDIAN CIA LTDA. refleja su gestión:

- Derechos Humanos
- Derechos Laborales
- Seguridad / Salud Ocupacional
- Medioambiente
- Comercio ético (antisoborno)

BASE DE LA RSE

Este documento mantiene su base técnica en los lineamientos internacionales:

- SMETA Sedex Members Ethical Trade audit Version 6.1 Mayo 2019
- URSA Unilever Responsible Sourcing Audit Requirements

La organización basa su gestión operativa y administrativa en los siguientes pilares sociales, que incluyen el compromiso explícito de la organización de colaborar, predisponer recursos y empoderar al personal para hacer cumplir las siguientes políticas, responsabilidades y comportamientos éticos de la empresa, tanto con sus empleados como con sus empleadores.

Políticas:

- Derechos Humanos
- Empleo Libre
- Libertad de asociación y derecho al trato colectivo
- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzoso
- Protección a la mujer embarazada y grupos vulnerables
- Discriminación
- Horas de trabajo
- Empleo regular
- Trato inhumano o severo
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Remuneraciones y protección social
- Ambiente Laboral Digno
- Participación con la comunidad
- Medio Ambiente
- Antisoborno y comportamiento ético

Política de Derechos Humanos

En su esfuerzo por garantizar el respeto por los derechos humanos, la organización se compromete a:

- a) Tratar a los trabajadores humanamente y no tolerar ninguna forma de abuso, incluidas, entre otras, el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo corporal, la coerción mental o física y el abuso verbal
- b) Establecer procedimientos de presentación de quejas, a través de los cuales los trabajadores puedan informar incidentes de violaciones a sus derechos.
- c) Tomar cuidados especiales al operar en países, o zonas de alto riesgo, o en lugares con gobiernos deficientes o que atraviesan conflictos, o que se están recuperando de un conflicto, para garantizar que no se violen los derechos humanos ni sean cómplices de dichas violaciones.
- d) Respetar todos los derechos humanos, como lo expresa la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, y las normas de derecho internacional humanitario, incluso cuando las leyes nacionales o su aplicación no protejan estos derechos, y
- e) Observar las horas laborales y remunerar a los trabajadores de acuerdo con las leyes aplicables, incluidas aquellas relacionadas con el salario mínimo, las horas extras y los beneficios.

La organización asegurará obrar con la debida diligencia en materia de derechos humanos, de conformidad con las disposiciones definidas en la declaración mundial de Derechos Humanos de la ONU, así como los convenios de la OIT y que, mediante ese proceso, identifiquen los riesgos e impactos relativos a los derechos humanos, priorizando las medidas de gestión para garantizar continuamente la prevalencia de estos derechos.

Cuando un empleado evidencia un riesgo/impacto en materia de derechos humanos, al cual OBSIDIAN CIA LTDA. puede estar vinculado, directa o indirectamente, debe informar de forma inmediata a los responsables asignados o al Gerente General (gerencia@obsidian.com.ec).

Si OBSIDIAN CIA LTDA., toma conocimiento de presuntas violaciones a la presente Política de Responsabilidad Social, la empresa se reserva el derecho de investigar dichas denuncias. Las investigaciones pueden incluir, entre otras: solicitudes de documentos relevantes, visitas a las instalaciones y/o entrevistas a los empleados, y dichas solicitudes no pueden ser rechazadas, sin

fundamentos. OBSIDIAN resguardará la confidencialidad de los denunciantes y no existirán represalias que atenten contra los mismos.

Empleo libre

Toda persona que labore en OBSIDIAN CIA LTDA., lo hace de forma libre y voluntaria.

Obsidian Cia.Ltda., adicionalmente se compromete a cumplir a cabalidad las siguientes definiciones:

- a) Habrá libre movimiento en la organización del personal, respecto del uso de los servicios básicos y de derechos humanos.
- b) Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad.
- c) Los trabajadores son libres de renunciar a su empleo, con un plazo de aviso previo, según lo estipulado por la ley.

El derecho al trabajo, se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos, como son: La Declaración Universal de Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Libertad de asociación y derecho al trato colectivo

La empresa se compromete a:

- a) Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a organizaciones de su propia elección sin temor a represalias, intimidación o acoso, y a participar en negociaciones colectivas.
- b) El empleador adoptará una actitud tolerante, hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- c) En los casos en que la ley no permita los sindicatos, o solo estén permitidas las organizaciones estatales autorizadas, la compañía establecerá, dentro de las leyes del país en cuestión, medidas alternativas para permitir a los empleados reunirse de forma independiente, incluso con los miembros directivos, para discutir los problemas relativos al trabajo.

Trabajo Infantil

La organización se compromete a no recurrir al trabajo infantil y respetar la edad mínima de empleo, de conformidad con las leyes aplicables.

OBSIDIAN CIA LTDA., por ello, establece las siguientes disposiciones:

- a. No se contratará mano de obra infantil.
- b. Desarrollar, participar y contribuir a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.
- c. No se empleará a niños ni a jóvenes menores de 18 años, para ningún tipo de trabajo en la organización. Sin embargo, Obsidian Cia.Ltda., apoyará con prácticas laborales a jóvenes de 16 años en adelante, que se encuentren cursando sus estudios en instituciones establecidas y creadas para el efecto. Los estudiantes que efectúen las practicas, serán remunerados de acuerdo a lo estipulado en la legislación laboral ecuatoriana.

Trabajo Forzoso

Como parte de las obligaciones del empleador, OBSIDIAN CIA LTDA. rechaza con firmeza cualquier forma de trabajo forzoso; bajo ninguna situación se obligará a los colaboradores a realizar actividades o labores en contra de su voluntad, sin su consentimiento o realizados bajo coacción. Las horas extras o suplementarias, por ende, serán voluntarias, y serán de mutuo acuerdo entre empleados y empleador.

Protección a la mujer embarazada y grupos vulnerables

OBSIDIAN CIA LTDA., garantiza cumplir y hacer cumplir los derechos y obligaciones de las mujeres embarazadas, y personas con capacidades especiales, que laboren para la organización. Nuestra **Protección a la maternidad y grupos vulnerables** otorga derechos de descansos y subsidios a todas las trabajadoras embarazadas y padres trabajadores, descanso por nacimiento del hijo, derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros, de acuerdo a lo estipulado por la ley.

Discriminación

La organización, asegurará no generar comportamientos de ninguna índole, que genere discriminación en la contratación, compensación, acceso a capacitación, ascenso, desvinculación o jubilación por raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, invalidez, género, estado civil,

orientación sexual, participación en el sindicato o afiliación política, garantizando así, iniciativas que consigan que todos los trabajadores se traten de forma igual en todos los asuntos del empleo, con las debidas consideraciones no infringiéndoles maltratos de palabra y obra, y que cubran:

- a) Reclutamiento y empleo.
- b) Remuneraciones (ej. Pago igual para trabajo igual).
- c) Acceso a capacitaciones.
- d) Ascensos, beneficios y aumentos de sueldo.
- e) Terminación y jubilación.
- f) Oportunidades igualitarias.
- g) Discriminación en general.
- h) Cualquier discriminación según la categoría de trabajador o tipo de contrato ej. agencia, temporero, migrante y local.
- i) Comunicación a los trabajadores en todos los idiomas relevantes o que se explique adecuadamente cuando hay un bajo nivel de alfabetismo.

Horas de trabajo

Las horas de trabajo se ajustan a legislación nacional ecuatoriana, los convenios colectivos, incluyendo los tratados de la Organización Internacional del Trabajo OIT. (Asegurando el cumplimiento de 40 horas ordinarias semanales).

Las horas suplementarias y extraordinarias, serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la nómina de trabajadores. No deberán reemplazar las horas de empleo habitual.
- Las horas suplementarias no superaran las 4 horas diarias o un total de 12 horas semanales. Las horas ordinarias, extraordinarias y suplementarias (en conjunto), no deberán superar las 60 horas semanales.
- Las horas suplementarias extraordinarias, se compensarán siempre con una prima adicional del 50% y 100% del valor unitario (por hora) de la remuneración. Se incluye un 25% de recargo para el trabajo realizado dentro del horario conocido como "horario nocturno", de 7pm a 7am.
- Las horas de trabajo no podrán superar las 60 horas semanales, salvo ciertas excepciones, cuando se den las siguientes situaciones:
 - La legislación nacional lo permita (en acuerdos extraordinarios o aprobaciones por parte del Ministerio de Trabajo).
 - Cuando lo permita un convenio colectivo, que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla.

- Cuando el empleador pueda demostrar que existen circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

Empleo regular

En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas y establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional. Por ello en OBSIDIAN CIA LTDA. nos comprometemos a:

- Cumplir con las obligaciones para con los empleados, conforme a la legislación y a las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales.
- Estas obligaciones, no se eludirán a través del uso de contratos temporales, subcontratos masivos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas, en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

Trato inhumano o severo

En OBSIDIAN CIA LTDA., quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Seguridad y Salud Ocupacional

La organización expresa su compromiso al cumplimiento de objetivos y al desarrollo de la Seguridad y Salud Ocupacional, manteniendo y proporcionando los recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para conservar un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con la legislación ecuatoriana técnica vigente y obligaciones existentes en materia de salud ocupacional, comunicándola e implementándola como un sistema de gestión que contempla la preparación y respuesta para la prevención y atención de emergencias, y el control de los factores de riesgos inherentes a las actividades que se realizan en la empresa.

Se garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde se tomen las medidas que sean necesarias para prevenir lesiones de cualquier tipo y exista un sistema para descubrir las amenazas a la salud y seguridad.

Está prohibido solicitar la prueba de detección del VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar el empleo, así como la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno de la organización debido al estado de salud de trabajadores/as que estén viviendo con VIH-SIDA.

Remuneraciones y protección social

El empleado, en la organización es el pilar principal para el desarrollo, sostenimiento y crecimiento de esta, por lo que su remuneración / salario, debe cumplir y ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los mismos.

Para la fijación de las remuneraciones de los trabajadores, la organización, se orientará por las disposiciones o normas establecidas en los instrumentos técnicos relativos a la clasificación y valoración de puestos, aprobados por la Gerencia General que estarán siempre en concordancia con la Ley, y que no podrán ser inferiores a los mínimos sectoriales determinados y serán suficientes para satisfacer la necesidad básica de los trabajadores y sus familias.

La organización, se compromete a emitir información comprensible y por escrito, sobre las condiciones de empleo a sus trabajadores; informando sus salarios y detalle de los mismos, antes de comenzar y durante su desenvolvimiento en sus actividades laborales.

La seguridad social es necesaria para prevalecer los derechos del trabajador a la salud y protección social, por lo que es necesidad expresa de la organización cumplir con dichos requisitos sociales para con sus trabajadores.

Las mujeres embarazadas tienen derecho a percibir la remuneración completa sin excepción alguna. Otorgará total protección a mujeres embarazadas. La organización no podrá dar por terminado el contrato de sus colaboradoras por esta causa.

Ambiente Laboral Digno

El ambiente laboral es un pilar principal para la ejecución y prestación efectiva de los servicios de la organización, por ende, nos comprometemos a:
No contemplar la deducción de sueldo como medida disciplinaria sin el conocimiento previo del trabajador.

El aseguramiento de un ambiente laboral digno y adecuado es primordial, para lo cual la organización define los siguientes lineamientos de control:

- a. Reglas y acciones disciplinarias.

- b. Prevención de acoso/abuso/intimidación.
- c. Procedimientos de reclamos y apelaciones. Que incluyen, la revisión e información sobre:
 - 1. La política anti-represalias
 - 2. Comunicación y capacitación
 - 3. Procesos de gobernanza y monitoreo

Se permitirá el libre acceso a los servicios sanitarios, así como al agua potable.

Participación con la Comunidad

En Obsidian Cia. Ltda., contamos con directrices de participación social, a través de las cuales, estableceremos los más altos estándares éticos para el beneficio de la sociedad.

Dicha participación tiene un objeto social, educativo, ambiental, o científico, y se lo hace desinteresadamente y sin espera de retorno o beneficio para la compañía.

RESPECTO A LAS ETNIAS

Obsidian se encuentra comprometida en respetar la integridad social, territorial, cultural, ambiental y económica de las comunidades étnicas de nuestro país, integridad que, constituye un derecho fundamental para la comunidad por estar ligada a su subsistencia como grupo humano y como cultura.

RESPECTO A LA PROPIEDAD PRIVADA

Estamos comprometidos con el respeto a la tierra y propiedad privada. Por ello, aplicamos delineamientos que nos permiten establecer un desarrollo sostenible, el cual nos facilitará la administración, gestión y planificación en forma organizada de programas de inversión, propendiendo el bienestar de los miembros de la comunidad.

Medio Ambiente

Impulsamos una política de mejoramiento continuo para proteger el ambiente, y cuidarlo dentro de nuestras operaciones. El cuidado del entorno y nuestra atención con los grupos de interés, gozan de la misma importancia que los objetivos estratégicos de nuestro negocio. Razón por la cual OBSIDIAN CIA LTDA establece de manera constante programas y prácticas ambientales en nuestros procesos. Cumpliendo con los requisitos legales asociados, y proporcionando

prácticas de entrenamiento y formación con nuestros colaboradores, los mismos que están integrados de una manera sólida y responsable en toda actividad, como un elemento esencial de su administración.

De igual manera, nuestra organización cuenta con indicadores que disminuyen el riesgo de contaminación de nuestros químicos con el medio ambiente, así como el ahorro de agua y energía.

Antisoborno y comportamiento ético

Nuestra política de conducta empresarial y ética, nos exige que llevemos a cabo nuestros negocios de manera consistente con nuestros valores y de acuerdo con las leyes aplicables. Requiere que seamos receptivos a las preocupaciones de los grupos de interés en las que operamos y que ejerzamos el más alto grado de honestidad e integridad en nuestros tratos con los demás.

Nuestra Política de Ética y conducta en los negocios, es nuestra hoja de ruta para tomar el buen camino. Se aplica a nuestra junta de directores, funcionarios, empleados y representantes. Hacemos extensible nuestra Política a nuestros proveedores, quienes al tener una relación comercial con OBSIDIAN CIA LTDA., deben cumplir con nuestra Política de Ética y sus principios primordiales de honestidad, integridad y toma de decisiones éticas.

Contamos con un Comité de Ética, su responsabilidad es supervisar y hacer cumplir nuestra Política de Ética. Los colaboradores de Obsidian Cia.Ltda., compartimos la responsabilidad de sostener la Política. Todos estamos comprometidos, para mantener un lugar de trabajo amistoso, libre de acoso, intimidación y discriminación ilegal. Cualquier incumplimiento de la Política, no sólo socava los valores de la Empresa, sino que también puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir la terminación del contrato.

Los gerentes de todos los niveles de OBSIDIAN CIA LTDA. se encargan de fomentar un ambiente de trabajo que promueve la conducta ética.

Medidas disciplinarias y de incumplimiento

Los colaboradores y proveedores, que no respeten la presente Política de Responsabilidad Social, serán objeto de la revisión y análisis de la situación, bajo un imparcial y objetivo proceso de estudio y solución.

Sin embargo, y en medida de la gravedad de los hechos, se podrá realizar una revisión de sus contratos y de la futura relación con OBSIDIAN CIA LTDA. lo que podría resultar en la terminación de este.

OBSIDIAN CIA LTDA. se compromete a garantizar un mecanismo de denuncias sobre cualquier caso donde exista incumplimiento con este código, garantizando la confidencialidad del denunciante, así como la prohibición de ejercer represalias contra el o los mismos.

Adicional, estas políticas serán objeto de revisión periódica para asegurar su cumplimiento y cambios en caso de requerirlos, así, como serán comunicadas al personal con el fin de garantizar su comprensión, acceso y aplicación.

Atentamente



Ing. Adolfo Holguin Arroyo
GERENTE GENERAL