

NUZOA

Bienvenidos al **futuro** de la
salud animal

Código Ético para empleados/as del Grupo
Nuzoa

2022



Carta de presentación

Queridos compañeros/as

En nuestra empresa coincidimos un gran número de personas, aportando una enorme diversidad en múltiples sentidos. Esta diversidad tenderá a crecer a medida que sigamos avanzando en nuestro plan de crecimiento y continuemos sumando profesionales a nuestro proyecto común, por lo que se hace imprescindible esclarecer las “reglas del juego” y las expectativas que recaen sobre cada uno de nosotros para proteger y fortalecer la reputación del Grupo **Nuzoa** como empresa modélica en su forma de actuar en su relación con todos los grupos de interés con los que interactúa, es decir empleados/as, clientes, proveedores y el mercado en general, las distintas administraciones públicas y la sociedad en general.

El fundamento de nuestra compañía es la prestación de servicios de calidad a los clientes. Nuestras distintas sedes son un referente de calidad y nuestros clientes confían en el servicio que ofrecemos y en nuestra ética en la aplicación.

Este Código de Conducta pasa a ser con efecto inmediato de obligado cumplimiento para todos los empleados/as que formamos parte del Grupo **Nuzoa**. Los principios que se recogen en este código deben ser los referentes que sigamos en cada una de las actuaciones y decisiones que tomamos cada día en el ámbito de nuestro trabajo.

Todos nosotros estamos llamados a firmar este Código de Conducta y a actuar en consecuencia en todas nuestras actuaciones como empleados/as del Grupo **Nuzoa**. Por favor leedlo con atención y no dudéis en buscar ayuda de vuestro responsable directo o bien escribiendo un correo a canal.sugerencias@nuzoa.com para esclarecer cualquier duda que podáis tener en su interpretación o aplicación.

Tengo la certeza que trabajar y vivir conforme a los principios de este Código nos dará una ventaja notable sobre el resto de nuestros competidores, además de facilitar la protección de la actividad de nuestro grupo empresarial a lo largo del tiempo.

Aspiro a que el Grupo **Nuzoa** sea reconocido por su respeto a la ley y por ser una organización líder en España; que todos estemos orgullosos de lo que hacemos y que todos admiren no sólo aquello a lo que dedicamos nuestros esfuerzos profesionales sino también la forma en que lo hacemos, **lo que hace grande a una organización es su gente**.

Este código nos permitirá alcanzar nuestra misión de consolidar y tecnificar el sector de la distribución de productos zoonutricionales y accesorios para ganadería y mascotas en España, con el fin de ayudar a los profesionales mejorando la calidad de vida de los animales y personas y protegiendo nuestro medio ambiente.

Gracias por anticipado por unirme a mí en el compromiso de seguir fielmente este Código de Conducta.



Ramón Esteban
Director General

1. Objetivo del Código Ético

- El presente Código Ético nace de la motivación de plasmar por escrito aquellas “Buenas Prácticas” que permitirán al Grupo **Nuzoa** posicionarse como una Organización en la que confiar y cuya reputación es un valor diferencial.
- Grupo **Nuzoa** considera que esta confianza y reputación se basan en que cada uno/a de los/as integrantes de la Organización tome las decisiones adecuadas, desde un punto de vista ético, según nuestros valores y en cada momento
- La finalidad de nuestro Código Ético es establecer las pautas que presidan las conductas que se esperan de todos/as nosotros/as en nuestro desempeño diario, respecto a las interacciones que mantenemos entre todos/as, y con los clientes, proveedores, colaboradores externos, accionistas, instituciones y sociedad en general y que han de liderar el sector siendo modelo a seguir por todo el personal, y en especial para los que pueden influir significativamente en la misma.
- Según lo que se establece en la **Política Canal de Denuncias**, frente a infracciones reales o potenciales por no cumplimiento del Código de Conducta o de la normativa vigente (entendiendo por tal, desde el conjunto de leyes y normativas de los países en que opera el Grupo **Nuzoa**), el denunciante deberá presentar la correspondiente denuncia a través del correo electrónico **canal.sugerencias@nuzoa.com** creado al efecto, siendo preceptivo que lo haga desde su correo de empresa para evitar la existencia de denuncias anónimas.

2. Actitud Nuzoa

- El personal del Grupo **Nuzoa** será honesto y responsable, educado y respetuoso tanto con el cliente como con sus compañeros de trabajo y con el medio ambiente
- Todo el personal, independientemente del departamento al que pertenezcan, se preocuparán por el perfecto estado de las instalaciones.
- El personal del Grupo **Nuzoa** debe tener la iniciativa de adelantarse a las necesidades del cliente, manteniendo una escucha activa, mostrando interés por conocer sus necesidades y preferencias y así poder ofrecerle alternativas.
- No se discutirá públicamente sobre ningún tema relacionado con clientes, compañeros/as, de trabajo o cualquier otro aspecto. En caso de necesitar discutir algún asunto, se utilizarán las salas de reuniones.
- Todo el personal del Grupo **Nuzoa** aunarán sus esfuerzo para que la experiencia del cliente (interno y externo) sea un referente.



NUZOA

3. Principios y valores éticos

- Los principios y valores éticos del Grupo **Nuzoa**, que se reflejan en este documento, definen la cultura de cumplimiento y el compromiso de la compañía con los principios de conducta, ética empresarial y ética personal.
- El Grupo **Nuzoa**, es una compañía que cree en todos sus profesionales, y por ello queremos apoyarles en:
 - Ser íntegros, objetivos, éticos y trabajar con el rigor y la profesionalidad que cada puesto requiere.
 - Informar y formar en la cultura de respeto entre todos, donde no exista discriminación, ni acoso y donde todos seamos tratados con respeto y dignidad.
 - Ofrecer un entorno seguro y saludable.
 - Compromiso con la compañía para proteger su reputación.
 - Mejorar la calidad de nuestros servicios.
- Igualmente, nos comprometemos con nuestros clientes en:
 - Prestar un servicio acorde a la calidad que se espera de nosotros.
 - Proteger la confidencialidad de los datos nuestros clientes y empleados/as.
 - Es el compromiso de la compañía, generar una cultura de cumplimiento y respeto, y cada día se trabajará en mejorar y monitorizar esta cultura, implementando políticas, normas, protocolos y controles que mejoren y perfeccionen el sistema de cumplimiento, por lo que todos documentos serán manuales vivos, que se irán actualizando con modificaciones legales, mejoras, controles, sistemas de implementación ... etc., que cada día harán que la cultura de cumplimiento sea un pilar y un principio de la compañía.
 - La integridad es el valor principal bajo el que se sustente este Código.



4. Código Ético del Grupo Nuzoa (1/3)

1. Respeto a la legalidad, derechos humanos y valores éticos

- Todos/as los/as empleados/as del Grupo **Nuzoa** debemos cumplir las leyes vigentes y debemos mantener un comportamiento ético en todo momento. El Grupo **Nuzoa** actuará firmemente ante cualquier incumplimiento legal.
- Ningún/a empleado/a colaborará en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad. Ante cualquier situación de duda en casos de quebrantamiento de la legalidad, los derechos humanos o los valores éticos, los/as empleados/as estaremos obligados/as a informar a la Empresa a través de su superior jerárquico.

2. Respeto a las personas y diversidad

- Los/as empleados/as del Grupo **Nuzoa** deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Asimismo, tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. No se discriminará bajo ningún motivo. El espíritu de equipo, al que se le concede especial valor, se basa en un diálogo abierto y constructivo que refuerza la cohesión. Cualquier comportamiento intimidatorio u ofensivo deberá ser denunciado.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo

- Todos/as los/as integrantes de nuestra Organización debemos conocer y cumplir las normas de prevención de riesgos laborales aplicables a su puesto y lugar de trabajo y velar por su propia seguridad y la de sus compañeros/as. Se informará a su responsable directo sobre aquellos comportamientos, instalaciones u objetos que puedan poner en peligro la seguridad de su entorno laboral, así como de cualquier incidente del que sean conocedores.

4. Medioambiente, salud pública y salud animal

- El Grupo **Nuzoa** manifiesta su más firme compromiso con la preservación del medioambiente y el respeto al equilibrio de los sistemas naturales. A tal fin, El Grupo **Nuzoa** se compromete a cumplir el conjunto de Leyes, Reglamentos y demás normativa vigente en la materia y a establecer las medidas oportunas para paliar el impacto ambiental que eventualmente pueda generar su actividad y, en especial, en materia de explosivos y otros agentes.
- El Grupo **Nuzoa** en el ámbito de sus actividades vela en todo momento por el cumplimiento con la legalidad en materia de salud pública (incluido el tráfico de drogas) y en materia de salud animal. Asimismo, manifiesta su total rechazo a cualquier forma de maltrato animal.



NUZOA

4. Código Ético del Grupo **Nuzoa** (2/3)

5. Uso y protección de los recursos de la compañía

- Los/as empleados/as deben utilizar los recursos de la compañía de forma responsable y apropiada, preservándolos de cualquier uso inadecuado. Todos/as los/as empleados/as son responsables del correcto uso y la protección de los bienes de la empresa, tanto si son bienes tangibles (mobiliario, sistemas, equipos informáticos, vehículos, materiales en stock propios de su actividad, recursos económicos, etc.) como bienes intangibles (bases de datos, programas de gestión informática, horas de trabajo, estrategias de negocio, precios, información de clientes o proveedores, contactos comerciales, etc.)
- La Compañía actuará de manera especialmente estricta en casos de robo, hurto, apropiación indebida o uso injustificado de sus recursos y bienes.
- El acceso a Internet y mail puede ser controlado según la ley vigente y aplicable. De acuerdo con ésta, visitar páginas web con contenido racista, pornográfico, lúdico o inapropiado está prohibido.

6. Imagen y reputación corporativa

- Todos los/as empleados/as deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todos sus actos.

7. Lealtad a la empresa

- El Grupo **Nuzoa** considera que la relación con sus empleados/as debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los/as empleados/as deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de Grupo **Nuzoa**. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa. Si eso ocurriera, se deberá notificar a Dirección.



NUZOA

4. Código Ético del Grupo Nuzoa (3/3)

8. Gestión de la información y del conocimiento

- El Grupo **Nuzoa** cree firmemente en una comunicación abierta y honesta con sus empleados/as, impulsando canales abiertos de comunicación relativa a las opiniones de los/as empleados/as, sus inquietudes y preocupaciones.
- Asimismo, los/as empleados/as se comprometen a no divulgar fuera del Grupo **Nuzoa**, cualquier tipo de información facilitada por la compañía o a la que tenga acceso en el desempeño de su trabajo diario, y a tratarla en cualquier situación de manera estrictamente confidencial. Para el Grupo **Nuzoa** es clave la veracidad de todas y cada una de las informaciones transmitidas por la empresa, por lo que los/as empleados/as deben transmitir también de forma veraz toda la información que tengan que comunicar.
- El Grupo **Nuzoa** se compromete al cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de Datos, respetando así el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados/as, proveedores y colaboradores externos candidatos en procesos de selección y otras personas en contacto con la empresa.

9. Relación con los clientes

- Todos los/as empleados/as del Grupo **Nuzoa** deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, excelencia y ética profesional en la prestación del servicio.
- Cualquier relación lucrativa, con un interés personal, con cualquier cliente del Grupo **Nuzoa**, será motivo de la adopción de acciones disciplinarias al respecto.

10. Política de regalos

- Como norma general, ofrecer y recibir regalos (excluyendo regalos de material promocional y comidas de empresa) es una práctica no aceptada en el Grupo **Nuzoa**.
- Los/as empleados/as del Grupo **Nuzoa** nunca deben solicitar regalos o gratificaciones para beneficio personal, independientemente del valor.
- Todos los regalos empresariales recibidos que superen el coste estimado de **€150** deberán ser informados obligatoriamente a su responsable directo y al Director General.



NUZOA

5. Protocolo de actuación en materia de acoso (1/7)

a) Objetivo del presente Protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales el Grupo **Nuzoa** procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

b) Definición de las conductas prohibidas

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. Protocolo de actuación en materia de acoso (2/7)

c) Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los/as trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los/as trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.



5. Protocolo de actuación en materia de acoso (3/7)

d) Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La Dirección del Grupo **Nuzoa** garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

1. Principios rectores del procedimiento

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

2. Procedimiento

Las denuncias por acoso se formularán ante Recursos Humanos, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie. Podrá enviar un correo electrónico a la dirección: antiacoso@nuzoa.com

5. Protocolo de actuación en materia de acoso (4/7)

Instructor/a.

Actuará como instructor/a en este procedimiento la persona responsable de Recursos Humanos o quien la misma designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de Decisión.

Se designará por Recursos Humanos una Comisión de Decisión, que estará formada por el jefe/a de Recursos Humanos y dos personas, más una de ellas del comité de empresa, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el caso no existir representación sindical o de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la Comisión de Decisión, que será elegido por el resto de miembros de la Comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor/a se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el instructor/a elevará su dictamen-propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

5. Protocolo de actuación en materia de acoso (5/7)

Procedimiento formal.

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el instructor/a podrá proponer a la Comisión de Decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la Comisión de Decisión en un plazo máximo de treinta días.

Resultado de la instrucción y acciones: si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor/a propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

3. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



5. Protocolo de actuación en materia de acoso (6/7)

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual establecidos en la legislación.

PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Grupo **Nuzoa**. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

5. Protocolo de actuación en materia de acoso (7/7)

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:

- Persona afectada
 Otros (señalar quiénes lo solicita)

TIPO DE ACOSO

- Sexual
 Por razón de sexo
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos	
NIF / DNI	
Sexo [H/M]	
Teléfono de contacto	

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo (Nombre y dirección)	
Puesto de trabajo que ocupa	
Tipo de contrato	
Antigüedad en la empresa	
Categoría profesional actual	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- SI (Especificar) NO
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo

6. Cumplimiento y aceptación del código

Cumplimiento del Código

- Este Código es de obligado cumplimiento para todos los/as empleados/as de Grupo **Nuzoa**.
 - Ningún empleado, independientemente de su nivel jerárquico o función, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético.
 - Todos los/as empleados/as puedan realizar sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo que establece este código con su supervisor y/o con el Equipo Directivo. Cualquier intento de utilizar indebidamente el Código Ético para dañar intencionadamente a una persona con falsas acusaciones o cualquier otra conducta improcedente está prohibido. En cambio, los/as empleados/as que informen de un problema de buena fe no sufrirán castigo ni represalia alguna. Cualquier represalia por esta causa está terminantemente prohibida.
 - El incumplimiento de cualquiera de las pautas recogidas en el presente Código Ético se considerará, por parte de Grupo **Nuzoa**, como una falta muy grave, que conllevará la aplicación, en cada caso, de las medidas disciplinarias oportunas.
-

Aceptación

El abajo firmante declara el conocimiento y aceptación de las pautas de conducta recogidas en el presente Código Ético.

Nombre:

DNI:

Firma:

Gracias



NUZOA

nuzoa.com