

CODIGO DE ETICA DE DIVILAB SA

¿Quién debe cumplir con el Código?

- Todos los empleados de Divilab. Cada empleado es responsable de conocer y cumplir el Código. El Código nos ayuda a adoptar las decisiones correctas y llevar a cabo las acciones adecuadas, independientemente del lugar donde trabajamos o del tipo de trabajo que realicemos. Cumpliendo nuestro Código, usted sirve de ejemplo a sus compañeros, socios empresariales, clientes y a cualquier otro que vea su comportamiento a diario.
- Cualquier entidad creada con uno o más socios, y controlada por Divilab. La lista, enunciativa más no limitativa, de estas entidades incluyen, a: filiales, subsidiarias controladas, uniones temporales de empresas controladas y asociaciones en las que Divilab o una de las entidades mencionadas tuviera el control o ejerza una influencia decisiva.
- Respecto de cualquier otra entidad no controlada por Divilab, incluyendo más no limitado a, miembros de uniones temporales de empresas y asociaciones no controladas y consorcios, deberán hacerse esfuerzos para que se implementen los principios descritos en el Código. Si tal entidad incumpliera de manera grave con tales principios o los procedimientos de cumplimiento, deberán tomarse las medidas apropiadas para remediar la situación procurándose evitar riesgos para Divilab.
- Las personas y empresas que realicen negocios en nuestro nombre o por nuestra cuenta, también deben cumplir nuestro Código, de forma adicional a otras políticas de Divilab que sean aplicables. Las disposiciones de este Código que resultan aplicables, deben incluirse en los contratos con terceros que sean suministradores, fabricantes, contratistas, proveedores y distribuidores y realicen negocios por cuenta de Divilab.
- Las empresas contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, tales como intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, o cualquiera que preste servicios para las Compañías o en su representación, reciban o no una retribución; es decir, todos quienes sean capaces de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación de Divilab.
- Los profesionales del área de salud que trabajen con Divilab, es decir, todos aquellos profesionales médicos, funcionarios gubernamentales con injerencia en temas relacionados a la salud, funcionarios de instituciones públicas o privadas, cuyas decisiones influyen o definen la elección o compra de bienes y servicios médicos, funcionarios de empresas u organismos financiadores de salud, o cualquier individuo o entidad que compra, alquila, recomienda, usa, influencia la compra, la define, o receta tecnología, equipamiento médico y/o servicios provistos por las empresas del área de salud.

Cumplimiento del Código de Ética.

La aceptación de la obligación de cumplir con las disposiciones de este Código es condición para trabajar en Divilab. El cumplimiento de este Código será responsabilidad exclusiva y personal de cada empleado. Una vez informados acerca de la aplicación de este Código, los empleados no podrán justificar su trasgresión por desconocimiento o por obediencia a instrucciones recibidas de cualquier nivel jerárquico. Se espera que los empleados adopten una actitud proactiva, evitando una conducta pasiva frente a posibles violaciones, y actuando por iniciativa propia cuando detecten incidentes en los que no se cumpla con el Código en cualquier tipo de proceso. Se espera que cada empleado cumpla con las pautas de este Código y colabore con las investigaciones internas cuando le sea requerido. Los supervisores no deberán aprobar o tolerar violaciones a este Código y en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente. Dependiendo de la gravedad de la violación y el régimen legal aplicable, las sanciones disciplinarias pueden conducir al despido y a acciones legales iniciadas aun con posterioridad al despido.

Es importante:

- Mantenerse informado sobre cualquier actualización del Código, ya que se deberá implementar la versión más reciente del documento;
- Tener pleno conocimiento de y cumplir con las instrucciones, políticas y procedimientos de Divilab, relevantes para el trabajo de cada empleado, y consultar regularmente las actualizaciones de las mismas;
- Contactar al superior jerárquico o al área de Asuntos Jurídicos, u Oficial de Cumplimiento respecto de todas las preguntas que pudieran surgir sobre el Código de Ética de Divilab (incluyendo el Código o las políticas y procedimientos internos) solicitando asesoramiento y orientación si no hay certeza sobre qué curso de acción tomar;
- Estar atento y denunciar cualquier problema o posible violación de las reglas contempladas bajo este Código; y
- Saber cómo usar la Línea de Cumplimiento de Divilab a través de la cual se podrán promover las respectivas denuncias.

Las siguientes preguntas deberán ser consideradas antes de tomar cualquier decisión en el ámbito laboral: • ¿La acción propuesta cumple con la legislación aplicable y las políticas y procedimientos internos de Divilab? • ¿La acción propuesta se ajusta a la letra y al espíritu del Código de Conducta? • ¿Esta decisión puede justificarse como el curso de acción más apropiado? • Si la acción propuesta tuviese difusión pública, ¿podría comprometer a Divilab o resultar perjudicial para su reputación o su posición en la comunidad?

Responsabilidad de cada empleado.

A fin de cumplir las responsabilidades de nuestro Código, contamos con nuestros empleados para que nos ayuden a hacer cumplir el mismo. Si usted cree que se ha infringido el Código o cree que una actividad o un comportamiento podrían conllevar una infracción, es responsabilidad suya denunciarlo.

Tanto si lo comunica en forma anónima como si no, deberá proporcionar todos los detalles posibles para que el asunto pueda tratar exhaustiva y rápidamente. Adicionalmente, tiene la responsabilidad de cooperar en una investigación.

Divilab no tolera represalias contra cualquiera que comunique un asunto según este Código o que ayude a una investigación.

Cualquier trabajador que participe en represalias se enfrentará a acciones disciplinarias, que podrían incluir al despido.

Cada empleado es responsable de familiarizarse y respetar las leyes y normas, las políticas y procedimientos de Divilab que rigen las actividades empresariales en que participe.

Aspiramos a actuar con los más altos estándares y nivel de integridad en cada una de estas actividades:

1. Cumpliendo con las leyes, estándares y normas aplicables a nuestros productos y procesos (tales como, las regulaciones y estándares de calidad);
2. Manteniendo estándares éticos, científicos y clínicos y cumpliendo con todas las leyes y normas en todas las actividades de investigación y desarrollo en el mundo;
3. Cumpliendo las leyes y normas relativas a la obtención de autorización de comercialización para vender nuestros productos e interactuar con los reguladores y otros funcionarios públicos;
4. Respetando todas las leyes y normas relativas a la promoción, comercialización y venta de nuestros productos, incluyendo la garantía de que lo que decimos es veraz, no es engañoso y es coherente con las aprobaciones reglamentarias de nuestros productos.

¿Cómo informar un asunto? Denuncias.

Toda violación al Código puede provocar un daño a Divilab y sus empleados. Las violaciones pueden derivar en cualquier tipo de daños para Divilab, incluyendo los que afecten a su reputación. Por ello, los empleados están obligados a denunciar inmediatamente cualquier irregularidad, problema o cualquier violación o sospecha de violación que llegue a su conocimiento.

De acuerdo con la legislación nacional aplicable, Divilab estableció y fomenta el uso de la Línea de Cumplimiento para recibir consultas, pedidos de orientación o informes de situaciones o comportamientos que se opongan a este Código. La Línea de Cumplimiento operará bajo la supervisión directa de la Dirección de Divilab. Cualquier empleado o colaborador externo podrá denunciar, de

forma anónima cualquier posible violación al Código. Se tomarán todas las medidas necesarias para asegurar la más absoluta confidencialidad de la información recibida, el trato justo de la persona involucrada en las presuntas violaciones al Código y el derecho de defensa de dicha persona. Quienes se comuniquen con la Línea de Cumplimiento podrán solicitar que en todos los registros sobre su informe figure un nombre de fantasía con el fin de garantizar la confidencialidad de su identidad.

Divilab se compromete a que ningún empleado padezca ningún tipo de represalia, como cambios de estatus, asedio, acoso, retraso en la carrera o en la remuneración o cualquier otra forma de discriminación, como resultado de la utilización de la Línea de Cumplimiento o de la divulgación de informaciones de buena fe.

El personal que requiera mayor información que la ofrecida por su supervisión podrá contactarse con la Dirección, escribiendo a la dirección de e-mail:

Respecto de las Relaciones Personales.

Conflicto de Intereses.

Es esencial mantener la independencia y la objetividad, y evitar conflictos de intereses para adoptar decisiones adecuadas, efectivas y confiables. Existe un conflicto de intereses cuando las relaciones del empleado con terceros se contraponen o interfieren de cualquier modo los intereses de Divilab, o cuando un empleado, o familiares o allegados a este último, reciben beneficios personales inadecuados con motivo del cargo que desempeña en Divilab. Incluso la apariencia o percepción de un conflicto de interés pueden poner en riesgo a Divilab.

En sus relaciones con terceros y colaboradores externos, los empleados deberán privilegiar los intereses de Divilab por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal, real o potencial, o para sus familiares o las personas allegadas.

Los empleados de Divilab deberán informar por escrito las situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales, de acuerdo con las políticas y procedimientos internos de Divilab o cuando ésta lo considere apropiado.

Puede configurarse una situación más grave si un empleado de Divilab tiene intereses comerciales en una empresa que integra la competencia, o si un empleado se desempeña como director, accionista, socio o gerente en cualquier otra empresa que haga o esté intentando hacer negocios con Divilab, sea que se trate de un competidor de Divilab, clientes, o de colaboradores externos.

Todos los conflictos de intereses o conducta dentro del ámbito laboral que genere un beneficio personal no autorizado y ocasionase un daño a Divilab, deben ser analizados cuidadosamente y por ello, si surge una situación conflictiva, es vital que los empleados informen su existencia y busquen asesoramiento.

Igualdad de Oportunidades. Diversidad.

Divilab asumió el compromiso de proteger y apoyar a todos los empleados, y a ayudarlos a alcanzar, en forma justa y equitativa, su pleno potencial. Es por esta razón que todo incidente de maltrato o discriminación deberá ser denunciado.

Divilab se asegurará de que las decisiones relacionadas con la contratación del personal sean tomadas ponderando las calificaciones, el mérito, la idoneidad para el desempeño del cargo y otros factores relacionados con la posición a ocupar.

Divilab se compromete a proporcionar acceso en igualdad de oportunidades a todas las personas calificadas en sus políticas de contratación y promoción. La discriminación contra cualquier empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, preferencias políticas, origen étnico o nacionalidad está estrictamente prohibida.

Tampoco toleramos el acoso. No son bienvenidos ni el acoso ni la conducta ofensiva que pueda interferir en la capacidad de una persona para desarrollar su trabajo. El acoso no requiere intención de ofender. Divilab cree que todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto. La política de Divilab está orientada a proporcionar un ambiente de trabajo libre de todo tipo de acoso. Comentarios inapropiados o despectivos sobre la raza, color, orientación sexual, preferencia política, religión, discapacidad mental o física de una persona; amenazas de daño físico; o la divulgación de material que posee tales efectos, el contacto físico agresivo o amenazas de ello, gestos inapropiados, así como la conducta sexual inapropiada, ya sea verbal o física, serán severamente castigados. Cualquier empleado que entienda que está sufriendo acoso u hostigamiento, debe hacerle saber a la parte infractora que objeta su conducta. Si bien esto suele ponerle un fin al problema, si un empleado no se siente cómodo para hacerle frente a la parte infractora (o si la conducta no deseada de la parte infractora continúa), el empleado debe denunciar inmediatamente a su supervisor la existencia de tal conducta o, a su elección, utilizar la Línea de Cumplimiento. Si el empleado se siente más cómodo discutiendo el asunto con alguien que no sea su supervisor inmediato, o si el supervisor inmediato no ha actuado de conformidad con lo que el empleado estima apropiado para resolver el problema, el empleado podrá también ponerse en contacto con el representante del área de Recursos Humanos. Cualquier reporte de hostigamiento será investigado rápidamente y con discreción.

Uso de redes sociales.

Por “Redes Sociales” se engloba cualesquiera canales de comunicación digitales que permitan a personas crear y compartir contenido y publicar comentarios.

Los empleados deben cumplir con todas las políticas de Divilab al utilizar medios online. Nuestras políticas son aplicables tanto a las comunicaciones relacionadas con responsabilidades laborales como a las comunicaciones personales que pudieran afectar a Divilab. En las actividades personales en redes sociales, los empleados deben ser educados, respetuosos y recordar que su conducta puede afectar a la manera en la que otros nos consideran y nuestro posicionamiento como Compañía. Los empleados deben recordar que Internet es un lugar público.

Obsequios, ocio, hospitalidad, viajes y otras atenciones.

Dado que los productos y servicios de tecnología médica suelen estar financiados por programas de salud gubernamentales, o por financiadores que no son quienes recomiendan o prescriben los mismos, los requisitos con respecto a cortesías y regalos empresariales, dirigidos a quienes sí recomiendan, están sujetos a mayores restricciones que en otras industrias.

Divilab busca asegurar que cualquier decisión de negocios tomada por sus empleados, clientes o proveedores sea realizada exclusivamente a través de los canales comerciales correctos - fundamentalmente basado en la competitividad, el desempeño y la calidad de los productos que ofrece - y que ellas no sean motivadas por ninguna forma de ventaja personal indebida o conflicto de interés.

La promesa, entrega y aceptación de obsequios, comidas y entretenimiento puede formar parte de la construcción de una relación comercial. Sin embargo, ningún empleado de Divilab, ni tampoco ninguna persona que preste servicios para o en representación de Divilab debe ofrecer, prometer, dar, solicitar, acordar recibir o aceptar invitaciones, obsequios, regalos, préstamos, servicios, ni otro tipo de beneficios u hospitalidad, comidas o entretenimiento excesivos o inapropiados que pudieran crear o implicar una influencia impropia o generar una obligación a cualquier destinatario de los mismos. Tales restricciones incluyen a los familiares y allegados directos al empleado de Divilab. Los empleados podrán dar y aceptar obsequios de cortesía, comidas o entretenimiento que sean de poco valor, tales como pequeños presentes u obsequios entregados como muestra de hospitalidad, sólo cuando los mismos no fuesen dirigidos a obtener comportamientos impropios que pudieran ser interpretados por parte de un observador imparcial como destinados a proveer u obtener alguna ventaja indebida. Bajo ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero o bienes fácilmente convertibles en dinero.

Los empleados de Divilab deberán tener especial cuidado en las relaciones tanto con empleados de otras compañías, como con empleados o funcionarios de agencias gubernamentales y entidades vinculadas con los gobiernos, con el fin de no dar lugar a ningún indicio de falta de decoro en su conducta.

En caso de invitaciones a participar en eventos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos, espectáculos o eventos deportivos, las mismas deberán ser autorizadas por el Directorio. Si un empleado tuviera dudas sobre la índole de un obsequio, invitaciones, regalos, comidas o entretenimiento deberá canalizar la consulta hacia el Oficial de

Cumplimiento, con el fin de solicitar instrucciones sobre el destino que se les dará a los mismos. De igual forma deberán informar a su supervisor directo si se les ofrece o esperan recibir de una entidad o individuo, invitaciones, obsequios, comidas o entretenimiento que excedan el monto definido por el Oficial de Cumplimiento. Los empleados que reciban o a quienes se les ofrezcan o esperen recibir invitaciones, regalos, comidas o entretenimiento o un trato especial que exceda las relaciones normales de cortesía, deberán informarlo a sus superiores a los fines de requerir instrucciones respecto de la respuesta más apropiada. Estas restricciones para la recepción o entrega de invitaciones, obsequios, comidas o entretenimiento son igualmente aplicables a familiares o asociados de cualquier persona con quien un empleado de Divilab pueda estar relacionándose o interactuando en cualquier asunto relacionado con Divilab.

No se prometerán, entregarán, abonarán o aceptarán, directa o indirectamente comidas, obsequios, viajes o entretenimiento, sin cumplir con las reglas expresadas en el Código y procedimientos vinculados, los cuales describen los procedimientos que Divilab ha implementado para asegurar la adhesión a estos principios del Código.

No obstante, ocasionalmente pueden ofrecerse regalos, o cortesías de valor razonable, como promociones empresariales, que forman parte de la práctica comercial habitual, como por ejemplo regalos que beneficien a pacientes o tengan un propósito educativo genuino, como textos médicos o modelos para uso educativo. Asimismo, los empleados únicamente pueden recibir regalos cuando sean modestos, no sean en efectivo equivalentes en efectivo, y no influyan en decisiones empresariales. Si los empleados tienen alguna duda respecto de tales procedimientos, deben consultar al Oficial de Cumplimiento.

Respeto de las Relaciones con Clientes y Proveedores.

Divilab estableció los límites para el otorgamiento de incentivos comerciales. De esta manera, la asignación de descuentos, bonificaciones, comisiones, como cualquier otra forma de incentivo deberá realizarse de acuerdo a la legislación vigente y a las prácticas usuales del mercado, por los valores autorizados, y mediante procedimientos debidamente aprobados y registrados, debiendo además estar respaldados con la documentación correspondiente.

Anticorrupción y conducta de negocios.

Se prohíbe estrictamente el soborno de cualquier persona (incluyendo funcionarios del Gobierno), ya sea que la actividad comercial se realice en Argentina o en el extranjero. El soborno siempre será severamente sancionado. Divilab condena la corrupción en todas sus formas y no la tolerará en ninguna circunstancia ni en relación a los terceros con los que se vincula. La política de “tolerancia cero” a los actos de corrupción aplica a todos los directores, síndicos, empleados de cualquier nivel jerárquico, socios (incluyendo joint ventures y las uniones transitorias de empresas) y también a los colaboradores externos o a cualquier tercero que actúa en nombre de Divilab. La prevención,

detección y reporte sobre actos de corrupción y el soborno es responsabilidad de todos los empleados de Divilab. Todos los empleados deben cumplir estrictamente con las leyes anticorrupción aplicables en los países donde Divilab opera y con todas las políticas y procedimientos que Divilab pueda implementar a lo largo del tiempo para prevenir la corrupción.

Divilab se posiciona de manera firme contra el soborno, en coherencia con la ley anticorrupción que existe en el país. Prohibimos terminantemente los sobornos, el cohecho, pagos ilegales y cualquier otro ofrecimiento de artículos de valor que puedan influir indebidamente o recompensar a un cliente por realizar un pedido, comprar o utilizar nuestros productos y servicios, ya sean suministrados directamente o a través de terceros, tales como un distribuidor, agente de aduanas u otro agente. Es nuestro deber cumplir las leyes locales e internacionales aplicables y a los estándares éticos que prohíben el soborno y la corrupción, y evitar influir indebidamente en las decisiones médicas de los profesionales sanitarios y las decisiones de compra de las entidades que adquieren nuestros productos y servicios.

Cuando interactuamos con profesionales sanitarios, organizaciones y sistemas sanitarios, y compradores públicos y privados de productos y servicios sanitarios, incluyendo cualquier funcionario público, lo hacemos en forma legal y ética, en consonancia con las políticas de la Compañía, las leyes y normas y los estándares de la industria, incluyendo pero no limitándose al Código de Ética de la Cámara Argentina de Insumos, Implantable, y Equipamiento Médico (CADIEM). Cualquier tercero que realice actividades empresariales por nuestra cuenta debe cumplir estas premisas.

Cumplimiento de las leyes de Defensa de la Competencia.

Divilab se compromete a que en el desarrollo de sus actividades prime la competencia justa, honesta y transparente. La ley de defensa de la competencia busca preservar la libre competencia y prohíben conductas que implican restricciones al comercio. Este Código fomenta el respeto de las leyes aplicables sobre competencia. Las sanciones por infringir las leyes de defensa de la competencia pueden ser muy severas; adicionalmente a multas monetarias y otras penalidades, los individuos que fueran encontrados culpables de las infracciones más graves podrían enfrentar penas privativas de la libertad. Divilab se encuentra comprometida a cumplir estrictamente las leyes de defensa de la competencia argentina y en todos los países donde realice negocios y a evitar cualquier tipo de conducta ilegal. Sus empleados no deben involucrarse en conductas anticompetitivas y deben esforzarse por evitar la apariencia siquiera de posibles transgresiones. Los empleados con responsabilidades comerciales, o aquellos que integren o formen parte de asociaciones o cámaras empresariales, deben estar particularmente atentos al cumplimiento de sus obligaciones bajo las normas de defensa de la competencia. En caso de duda, se deberá solicitar asesoramiento al asesor jurídico.

Somos responsables de tratar equitativamente a los clientes, proveedores, competidores y otros terceros, y en ningún caso se deben utilizar métodos

ilegales o que puedan condicionar indebidamente la decisión independiente de profesionales de la salud o funcionarios que deciden la adquisición, renta, recomendación o prescripción de sus bienes o servicios. Están prohibidas las negociaciones entre competidores sobre precios, ofertas, descuento, promociones, beneficios, costos, términos y condiciones de venta, como así los acuerdos entre las empresas para dividir territorios o clientes, limitar la oferta o la innovación.

La publicidad de productos y servicios de tecnología médica están sujetas a las normas regulatorias vigentes. La promoción transmitida a los clientes mediante información impresa, a través de medios electrónicos, audiovisuales u otros deberán ser precisa, veraz y exacta y ajustarse a la normativa vigente en Argentina.

Divilab no hace diferencias, a favor o en contra, respecto de ninguno de sus clientes.

Entre otras conductas se prohíbe:

- La estimulación de métodos desleales de competencia y los actos o prácticas engañosas.
- Las afirmaciones sobre un producto sin datos para sostenerlas.
- Realizar declaraciones o comparaciones falsas o engañosas sobre los productos, ni menospreciar de forma infundada a un competidor o a sus productos.
- Presentar un producto propio como si fuese el de otro fabricante o importador, simulando su empaque o las marcas comerciales de un competidor.
- Participar en forma directa o indirecta en el área de administración o de departamentos de compras de instituciones de salud con el objeto de influenciar en la decisión de compra de bienes o servicios de los profesionales del área de salud.
- Ofrecer premios o recompensas de cualquier tipo por rechazar un producto de un competidor
- La colusión en licitaciones, la distribución de mercados o clientes, y el abuso de posición dominante.

Actividad política y contribuciones de los fondos de Divilab a partidos políticos y campañas políticas.

Los empleados son libres de contribuir con su tiempo y apoyo a candidatos, partidos y organizaciones cívicas. Sin embargo, la implicación individual de un empleado debe ser totalmente voluntaria, durante el tiempo libre del empleado y a su propio cargo.

Los empleados de Divilab deben respetar la legislación y las reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales.

Confidencialidad de la Información y Propiedad Intelectual.

Los empleados deben mantener la confidencialidad respecto de toda la información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones en Divilab, aunque ésta no haya sido clasificada y no se refiera específicamente a Divilab (por ejemplo, sobre sus accionistas, clientes, competidores, proveedores, mercados y organizaciones públicas, etc.) y sin importar el modo en que dicha información se hubiere obtenido o hubiere sido comunicada. Esta información incluye, sin limitación, la información obtenida o comunicada en forma oral, escrita, electrónica, a través de inspecciones de libros y registros, a través de grabaciones o en cualquier forma, como también la información mantenida en documentos físicos o digitales, imágenes, sonidos y grabaciones o en cualquier otro formato. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad se considerará una grave violación, si se produce la divulgación o se facilita la divulgación de información no pública relacionada con los emprendimientos y actividades de Divilab. La obligación de confidencialidad continúa aun después de terminar la relación laboral con Divilab. El requisito de confidencialidad de la información debe mantenerse según las leyes aplicables hasta que esa información se haga pública en forma lícita.

Nuestra propiedad intelectual e información confidencial son activos irremplazables. Debemos asegurar y proteger el uso de estos valiosos activos, tales como información de ventas, objetivos comerciales, estrategia de productos, información de nuevos productos, etc. Los empleados deben evitar hablar o compartir información relativa a estos elementos en lugares públicos

Uso de activos

Los activos de Divilab deben ser utilizados con prudencia y responsabilidad. El personal debe asegurar el buen uso de los activos de Divilab, para los fines adecuados y por las personas autorizadas. De acuerdo con la legislación nacional vigente, cada empleado es responsable de proteger las propiedades y otros activos tangibles e intangibles de Divilab contra el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

Promoción del respeto por la legislación ambiental

Divilab promueve el respeto por la legislación sobre el medio ambiente. Divilab aspira a lograr una mejora continua en la relación con el medio ambiente. Divilab pretende cumplir y esperan que todos los empleados cumplan tanto con el espíritu como con la letra de las leyes ambientales aplicables. Donde existe un vacío legal, los empleados deben imponerse estándares altos y apropiados.

NORMA MÁS RESTRICTIVA Este Código está sujeto a las leyes Nacionales y provinciales y otros códigos de conducta aplicables a los obligados. Si alguna previsión en leyes, procedimientos internos u otros códigos de conducta aplicables a los obligados es más restrictiva que la correspondiente previsión de este Código, el obligado deberá adherir a la más restrictiva. De la misma forma, si una previsión de este Código es más restrictiva que la correspondiente previsión de las leyes, procedimientos internos o de otros códigos de conducta aplicables, el obligado deberá adherir a la previsión más restrictiva de este Código.

Formulario Carta de Aceptación

Por favor devolver firmado a tu representante de recursos humanos.

Por medio de la presente, certifico que yo, [Nombre, Apellido, Documento Nacional de Identidad], he recibido una copia del Código de Principios de Divilab. Asimismo, declaro que he leído íntegramente y que he comprendido el documento en su totalidad, y que estoy de acuerdo en acatarlo y cumplir con todos sus lineamientos, principios y disposiciones, entendiendo que no hacerlo podrá derivar en una eventual sanción, la que podrá incluir la extinción del contrato laboral o la pérdida de beneficios laborales, en la medida en que las leyes aplicables lo permitan.

Firma del Empleado:

Fecha:

Aclaración:

Posición: