



Hermepiel, S.L.
Leather goods

Código de Conducta

Empresarial de Hermepiel



Código de Conducta Empresarial HERMEPIEL SL

Polígono Industria la Piel

11600 Ubrique (Cádiz)- España-

Manuel Hernández- Director Gerente-

A: Empleados de Hermepiel SL

Los empleados de Hermepiel han estado haciendo "lo normal, excepcionalmente bien". Una de las claves para nuestro éxito continuado ha sido nuestro compromiso con la excelencia e integridad. Todos los empleados de la Compañía deben respetar nuestro Código de conducta para asegurarnos de que todos se comporten y actúen de una manera coherente desde los puntos de vista ético y legal. El Código de conducta es la base para el cumplimiento exhaustivo y continuado de todas las políticas y los procedimientos corporativos, de una relación franca entre los compañeros, lo que contribuye a la buena conducta empresarial, y de una perdurable percepción positiva sobre la integridad de nuestros empleados. Estamos concentrados en la tarea de mejorar constantemente para alcanzar los más altos niveles de ética, conformidad y transparencia con el fin de mejorar y en el mejor de los intereses de nuestros empleados.

Nos tomamos este esfuerzo muy en serio y no tengo duda de que continuaremos trabajando para seguir obteniendo estos frutos a largo plazo, tal como lo hemos hecho hasta ahora. Todos desempeñamos un papel fundamental para mantener la excelente reputación de Hermepiel.

Tenemos el honor de haber recibido el legado de 40 años de la Compañía impulsado por un compromiso constante con el valor y comportamiento ético en todas las facetas. Mediante el trabajo de todos, podemos hacer que Hermepiel se convierta en una Compañía de referencia y en la primera en su clase de la industria en lo que respecta al valor de su trabajo y empleados.

Atentamente:

Manuel Hernández

Artículo 1. Cumplimiento de la Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento

Hermepiel y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse: Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Artículo 2. Conflictos de interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Hermepiel

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Hermepiel. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de Hermepiel. Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Artículo 3. Familias y parientes

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía. Los hijos de los empleados de Hermepiel podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos. Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas. Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Artículo 4. Oportunidades corporativas

Estamos comprometidos a fomentar Hermepiel

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía. Estamos comprometidos a fomentar Hermepiel. Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Artículo 5. Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia

Hermepiel está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre Hermepiel y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
 - Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.
-

Artículo 6. Información confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de Hermepiel depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación.

Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Hermepiel respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint venture), proveedores o clientes compartan información confidencial con Hermepiel, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de Hermepiel. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Artículo 7. Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Hermepiel o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los registros financieros de Hermepiel constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Hermepiel

Los empleados deben proteger los bienes de Hermepiel y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Hermepiel contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos. En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

Artículo 8. Soborno y corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma. Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas. Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. Hermepiel ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Artículo 9. Presentes, comidas, entretenimiento

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicas que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial. Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato. Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor: – dinero – préstamos – sobornos – ventajas monetarias similares

Artículo 10. Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

Hermepiel respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

Artículo 11. Incumplimiento

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos, Legal «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Artículo 12. Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos, Legal toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido Director Gerente. De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial a través de nuestro buzón de sugerencias. Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. Hermepiel prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

Manuel Hernández

Director Gerente

Ubrique 23 de noviembre de 2016

Yo, **Manuel Jesús Venegas Mateos con DNI 44053463 E**, como empleado y Comercial de la empresa Hermepiel SL con NIF B11493491 he leído y comprendido los 12 artículos de los que consta el código de Conducta Empresarial de la Compañía.

Para que conste donde proceda firmo éste documento.

Manuel Jesús Venegas Mateos.

Firma



Ubrique 23 de noviembre de 2016

Yo, **Moisés Andrades Pérez con DNI 25590053 T**, como empleado y Contable de la empresa Hermepiel SL con NIF B11493491 he leído y comprendido los 12 artículos de los que consta el código de Conducta Empresarial de la Compañía.

Para que conste donde proceda firmo éste documento.

Moisés Andrades Pérez

Firma

