

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL DE HIJOS DE MANUEL CRESPO, S.A.

Código de Ética Empresarial

**PRINCIPIOS BÁSICOS QUE DEBEN GUIAR EL
COMPORTAMIENTO DE HIJOS DE MANUEL CRESPO, S.A. Y
DE SUS EMPLEADOS Y RESPONSABLES**

ÍNDICE

Capítulo I. Introducción

- Artículo 1. Objetivo
- Artículo 2. Ámbito de aplicación
- Artículo 3. Responsabilidad de empleados y directivos

Capítulo II. El Comité de Cumplimiento

- Artículo 4. El Comité de Cumplimiento
- Artículo 5. Medios
- Artículo 6. Funciones
- Artículo 7. Violaciones del Código
- Artículo 8. Buzón ético

Capítulo III. Principios básicos de comportamiento

- Artículo 9. Legalidad
- Artículo 10. Integridad ética
- Artículo 11. Respeto a los derechos humanos

Capítulo IV. Relación con y entre empleados

- Artículo 12. Principio de no discriminación
- Artículo 13. Igualdad de oportunidades
- Artículo 14. Principio de no violencia
- Artículo 15. Conciliación de la vida personal y profesional
- Artículo 16. Derecho a la intimidad
- Artículo 17. Seguridad y salud en el trabajo
- Artículo 18. Formación

Capítulo V. Compromisos con terceros y el mercado

- Artículo 19. Calidad
- Artículo 20. Información de uso interno confidencial y reservada
- Artículo 21. Clientes, proveedores y competidores
- Artículo 22. Obsequios y regalos
- Artículo 23. Conflicto de intereses
- Artículo 24. Protección del patrimonio de la empresa

Capítulo VI. Compromisos hacia la comunidad

- Artículo 25. Medio ambiente
- Artículo 26. Compromiso social

Cláusula adicional primera

Cláusula adicional segunda

Aprobación

Capítulo I. Introducción

Artículo 1. Objetivo

1. El objetivo del presente Código de Ética Empresarial, en adelante, *el Código*, es dejar constancia del compromiso de HIJOS DE MANUEL CRESPO, S.A., en adelante, *la empresa*, con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos sus ámbitos de actuación, para lo cual se van a determinar un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de la empresa en la realización de su actividad.
2. En caso de haber normativa interna más estricta que las disposiciones del presente Código, la misma prevalecerá.
3. La empresa velará para que los principios establecidos en este Código se cumplan en todos sus ámbitos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Los principios y pautas de conducta contenidos en el Código son de aplicación a todos los empleados de la empresa, entendiéndose por tales al gerente, jefes de sección, empleados y personas que realicen actividades relacionadas con la empresa y cuya actividad se someta expresamente al Código.

Artículo 3. Responsabilidad de empleados y directivos

1. Responsabilidad de los empleados.

Todos los empleados habrán de cumplir los principios y requisitos contenidos en este Código, para lo cual deben tener claras las políticas y procedimientos de la Empresa relacionados con sus funciones. Igualmente velarán porque aquellos que efectúen actividades en nombre de la empresa cumplan las previsiones del Código.

En caso de no tener claras algunas de las disposiciones del Código, si fuera necesario, deberán pedir ayuda al superior o a quien corresponda. Para facilitar el conocimiento del Código a los empleados de la empresa, el gerente y jefes de sección deberán, además, velar porque aquellas personas que se encuentren directamente a su cargo conozcan y cumplan el Código.

Los empleados que tuvieran conocimiento o fundada sospecha de un incumplimiento de este Código, deberán notificarlo a sus superiores o comunicarlo a través de los mecanismos establecidos para plantear sugerencias y presentar quejas.

2. Responsabilidad adicional de los directivos

El gerente deberá, además, conocer particularmente las normas, incluidas las internas, que afecten la actividad de la empresa y habrá de velar para que los colaboradores conozcan y respeten los comportamientos expuestos en este Código. Asimismo, habrá de velar para que todos los procedimientos instaurados para garantizar el cumplimiento de este Código funcionen correctamente, informando al *compliance officer* en caso contrario.

Capítulo II. El Comité de Cumplimiento

Artículo 4. El Comité de Cumplimiento

1. El Comité de Cumplimiento es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, con competencias en el ámbito relacionado con la difusión, conocimiento y cumplimiento del presente Código.
2. El Comité estará formado por un representante de cada una de las siguientes áreas: auditoría interna y recursos humanos.

Artículo 5. Medios

El Comité contará con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 6. Funciones

El Comité de Cumplimiento tiene las siguientes funciones:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código a través de los procedimientos que considere pertinentes.
- Velar por la aplicación del Código.
- Resolver incidencias o dudas relativas a la interpretación de este Código y proponer medidas de mejora con la finalidad de asegurar el cumplimiento del mismo.
- Impulsar los procedimientos de comprobación e investigación de las denuncias recibidas por comportamientos anómalos en la empresa y emitir las resoluciones oportunas.
- Evaluar el grado de cumplimiento de Código.

Artículo 7. Violaciones del Código

1. Ningún empleado que desarrolle su actividad en la empresa, o colaborador de la misma, podrá justificar una conducta contraria a lo establecido en el Código. Tampoco podrá, en ningún caso, realizar actividades impropias o ilegales amparándose en las órdenes de un superior jerárquico.
2. El incumplimiento de este Código puede constituir una infracción laboral y ser objeto de sanción.

Artículo 8. Buzón ético

1. El Buzón ético es un canal para comunicar, por parte de los empleados de la empresa, conductas que puedan ser contrarias a la legalidad o a las normas de actuación del presente código, así como poder plantear cualquier duda acerca de su interpretación.
2. Toda la información recibida a través del mismo tendrá la consideración de información confidencial, incluida la de la persona que realiza la denuncia. Todo ello sin perjuicio de que tales datos sean requeridos por autoridades administrativas o judiciales.
3. En ningún caso la empresa tomará represalias contra los empleados que hubieran hecho una comunicación a través de este canal.
4. Con carácter general, el denunciado será informado de la existencia de una denuncia en el momento en que se proceda al inicio de la investigación, salvo en aquellos casos en que se pueda poner en peligro la misma.
5. Las denuncias se remitirán utilizando el canal ético alojado en la página web <https://hijos-manuel-crespo.canales-eticos.com>:

- Identificación con nombre, apellidos y DNI del denunciante.
- Exposición clara de los hechos o argumentos que motivan la comunicación o denuncia.
- Identificación de la persona o personas contra las que se dirige la denuncia.

En caso de no aportar la documentación / información anteriormente mencionada no se tramitará la denuncia recibida.

Capítulo III. Principios básicos de comportamiento

Artículo 9. Legalidad

Las actividades de HIJOS DE MANUEL CRESPO, S.A. se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legislación aplicable.

Artículo 10. Integridad ética

Toda actuación relacionada con la empresa ha de ser acorde a sus principios y valores y ser realizadas de forma leal, honrada, de buena fe, objetiva, diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación, siempre en línea con los intereses de la empresa.

Artículo 11. Respeto a los derechos humanos

La empresa y todos sus empleados actuarán con absoluto respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la Constitución española y en el resto de documentos normativos específicos aprobados o ratificados por España, nacionales, regionales o universales, sobre la materia.

Capítulo IV. Relación con y entre empleados

Artículo 12. Principio de no discriminación

La empresa promueve la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 13. Igualdad de oportunidades

La empresa promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, así como en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Artículo 14. Principio de no violencia

Se rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral y de cualesquiera otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. Especialmente se tomarán medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 15. Conciliación de la vida personal y profesional

Se fomentarán medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos para así lograr el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados.

Artículo 16. Derecho a la intimidad

La empresa se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de los empleados que fueran necesarios para la eficaz gestión de su actividad o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable. Asimismo, tomará todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de los que disponga y para garantizar la confidencialidad en la transmisión de los mismos. Los empleados que, en el desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

Artículo 17. Seguridad y salud en el trabajo

La empresa mantendrá actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales, protección de la salud y protección contra incendios y respetará escrupulosamente toda la normativa relacionada con la materia para lograr minimizar y prevenir los riesgos asociados.

Artículo 18. Formación

La empresa promoverá la formación de sus profesionales con la finalidad de que los mismos puedan desarrollar la carrera profesional y de esa forma contribuir a los objetivos de la misma.

Capítulo V. Compromisos con terceros y el mercado

Artículo 19. Calidad

1. La empresa busca la calidad en sus productos y en sus servicios, para lograrlo pondrá a disposición de sus empleados los medios necesarios para lograr la mejor calidad en cada momento.
2. La empresa procurará la plena satisfacción de las expectativas de sus clientes tratando de anticiparse a sus necesidades.

Artículo 20. Información de uso interno confidencial y reservada

1. Queda garantizado el respeto de la confidencialidad y la privacidad de los datos de terceros que posea por parte de todos sus empleados, todo ello, sin perjuicio de las disposiciones de carácter legal, administrativo o judicial.
2. Se reconoce el derecho de terceros afectados a consultar y promover la modificación o rectificación de los datos cuando esta sea necesaria.

Artículo 21. Clientes, proveedores y competidores

1. Los principios de integridad, profesionalidad y transparencia regirán relaciones con clientes, proveedores y competidores.
2. En todo caso, se observará el principio de confidencialidad en el tratamiento de los datos obtenidos tanto de clientes como de proveedores.
3. Se actuará siempre en el mercado de forma leal y no se realizará publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.

Artículo 22. Obsequios y regalos

1. Ningún empleado de la empresa podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, invitaciones, favores o compensaciones, en metálico o en especie que, cualquiera que sea su naturaleza,

puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. No se incluyen:

- Los objetos de propaganda de escaso valor.
 - Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.
2. Tampoco se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni si quiera en forma de préstamo o anticipo.
 3. No podrán los profesionales dar o aceptar hospitalidades que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la toma de decisiones.
 4. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o bien consultada con el superior jerárquico.

Artículo 23. Conflicto de intereses

1. Se entiende que existe conflicto de interés en las situaciones en las que entra en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal (cuando el asunto le afecta a él o a una persona a él vinculada) del empleado y el interés de la empresa.
2. Todo empleado deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la empresa. Deberá abstenerse intervenir o influir en la toma de decisiones cuando, directa o indirectamente, él mismo o un tercero ligado a él por cualquier relación económica, personal o profesional significativa tuviera un interés personal.
3. Los empleados que se encuentren en situación de conflicto están obligados a comunicarla a su superior jerárquico.
4. Los conflictos entre intereses personales e intereses de la empresa se resolverán siempre en beneficio de la empresa.

Artículo 24. Protección del patrimonio de la empresa

La empresa y sus empleados buscarán siempre la mayor protección de los bienes y derechos que constituyan el patrimonio de la misma. Para ello, los empleados deberán proteger los activos de la empresa que les hayan sido encomendados y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso ilegal o deshonesto.

Capítulo VI. Compromisos hacia la comunidad

Artículo 25. Medio ambiente

1. La empresa desarrolla su actividad con el máximo respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades y minimizará el impacto que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Para ello pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para el desarrollo de las mismas.
2. Igualmente contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados el conocimiento y la utilización de las mismas.
3. La empresa se compromete a un estricto cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable.

Artículo 26. Compromiso social

La empresa se compromete a una actuación socialmente responsable, en cumplimiento de la ley y, en particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

Cláusula adicional primera

Está terminantemente prohibida la utilización de dispositivos externos usb o móviles (ordenadores, tablet, etc.) que puedan permitir la entrada de virus o extraer información de la empresa.

Cláusula adicional segunda

Está terminantemente prohibida toda conducta que consista o esté relacionada con la realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de las instalaciones, útiles, herramientas o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

Aprobación

El presente Código Ético se aprueba en Alicante a 08 de julio de 2019.

