



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 1 de 30	PL-DGC-04

Hermos S.A. de C.V. está comprometida a dirigir una empresa con un valor real y constante para la sociedad. Esto requiere reunir, de forma óptima, accionistas, trabajadores, proveedores y sociedad, para que los clientes sean bien atendidos, se logren ganancias de manera justa en el mercado competitivo. Los inversionistas se vean recompensados, los empleados tengan crecimiento laboral y las necesidades de la comunidad sean reconocidas con el compromiso empresarial en tiempo y riqueza.

Estamos comprometidos con el comercio ético y leyes que de esto emane.

POLÍTICA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En **Hermos, S.A de C.V.** en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.

Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas. Con aplicación para todos los niveles de la organización.

NUESTRO COMPROMISO SERÁ PERMANENTE

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que rijan la conducta y el compromiso de todo el personal de Hermos sobre el comercio ético, la salud y la seguridad, la calidad, y el medio ambiente y laboral.

2. ALCANCE

Este documento aplica a todo el personal activo de HERMOS en sus diversas localidades (Oficinas Generales, Sucursal Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí y

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 2 de 30	PL-DGC-04

Michoacán y demás unidades de negocio que se generen), así como a los proveedores y clientes con los cuales tenemos relaciones comerciales.

Antecedentes.

Durante más de 29 años, HERMOS ha demostrado sistemáticamente el arraigado en valores y principios éticos con los que desarrolla sus actividades comerciales. La integridad es la base donde se sustenta el liderazgo de su equipo directivo y con total respeto a Leyes, reglamentos y las instituciones públicas y de gobierno así como a las propiedades de los demás.


Nuestro Código de Conducta nos servirá de orientación con un conjunto de principios que reflejen los valores y las normas establecidas de HERMOS que rigen nuestra conducta ética. Para mantener el ritmo de los cambios que se están produciendo en el mundo y en nuestros mercados, el Código de Conducta se revisará, se actualizará y volverá a distribuir periódicamente acorde a nuestro sistema de Calidad para garantizar su relevancia y alcance. Los eventos en el mundo de los negocios jamás han sido más desafiantes o complejos y recalcan la vital importancia de desempeñar las actividades comerciales con ética, en un marco legal y con responsabilidad social. Como organización todos nosotros debemos garantizar que nuestra conducta y nuestras decisiones estén a la altura de nuestros ideales y valores según se establece en nuestro Código de Conducta.

Todos nosotros tomamos decisiones a diario que tienen implicaciones financieras, humanas, sociales o éticas. Como integrante de la familia HERMOS, es importante que lea, comprenda y respete totalmente nuestro Código de Conducta. El Código enfatiza la responsabilidad personal que cada uno de nosotros tiene de actuar con integridad y mantener los estándares éticos más elevados.

Pero no basta con conocer nuestro Código de Conducta. Como integrantes de HERMOS, fomentamos la conducta ética a través de nuestras acciones y nuestras palabras. Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y decisiones y alzamos la voz para cuestionar las conductas que se contraponen a nuestro Código de Conducta, así como a otras políticas de HERMOS

El prestigio de HERMOS está en nuestras manos. El compromiso continuo con los

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 3 de 30	PL-DGC-04

valores que compartimos y su liderazgo ético, ambos esenciales para nuestro continuo éxito comercial.

3. DEFINICIONES

Conducta: Manera de realizar dentro de la empresa las funciones vitales del personal sobre una situación determinada o general.

Comercio Ético: Adaptar las actividades comerciales de la organización a un conjunto de valores éticos.

Ambiente de trabajo y laboral: Condiciones óptimas para que el colaborador pueda desarrollar su trabajo de manera cómoda y segura con apego a marco legal vigente.


HERMOS S.A DE C.V: HERMOS

Familia cercana se refiere a los padres, hermanos, suegros y a los esposos o parejas de ellos.

Conducta laboral: Actividades y actitudes esperadas del personal sobre sus funciones y comportamiento dentro y fuera de la organización.

Minerales en conflicto: se refiere a ciertos minerales y sus derivados extraídos en la provincia Este de la **República Democrática del Congo (“RDC”)** y en los países limítrofes (“Región de RDC”), cuyos ingresos de venta directa o indirectamente financian a grupos armados que participan en una guerra civil que provoca abusos sociales y ambientales graves.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 4 de 30	PL-DGC-04

4. DESCRIPCIÓN

4.1 El Código de Conducta de HERMOS sirve de orientación para nuestra interacción laboral diaria: refleja las normas para una conducta correcta y los valores corporativos. El Código nos transmite claramente a cada uno de nosotros que la forma en la que logramos los resultados comerciales tiene exactamente la misma importancia que el hecho de lograrlos.

El Código de Conducta de **HERMOS** está dirigido a todos los colaboradores, proveedores y clientes de **Hermos S.A. de C.V.** Todos los empleados son responsables de demostrar integridad y ética mediante el cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Conducta, así como de la legislación vigente aplicable a nuestras labores. Al incorporar la ética y la integridad a todas nuestras relaciones y al proceso de toma de decisiones, demostramos un compromiso con una cultura que promueve los estándares de excelencia más elevados.


Si no está seguro de alguna situación, con respecto a la interpretación o la aplicación de este Código de Conducta o de alguna norma, política o procedimiento relacionado a nuestro negocio, debe de inmediato notificar y revisar la situación con su director, Gerente y/o Gerente de Capital Humano.

HERMOS no tomará medidas adversas contra aquella persona que presente quejas, denuncie, participe o colabore en la investigación de una supuesta infracción del Código de Conducta, a menos que se determine que la acusación realizada o la información suministrada son intencionadamente falsas HERMOS, manteniendo la confidencialidad de todas las quejas.

Este código está disponible en la página de Internet <http://www.hermos.com.mx> y en el Software de Gestión Documental interno de Hermos, y es difundido a todos sus integrantes, buscando lo comprendan y lo cumplan, lo vigilen y lo hagan cumplir.

El cumplimiento no es algo que simplemente sucede. Requiere un compromiso de todos nosotros.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 5 de 30	PL-DGC-04

4.2 SUSTENTABILIDAD

HERMOS apoya y fomenta el comercio ético, la ejecución de buenas prácticas operacionales y sistemas de producción sustentables, que aseguren el desarrollo de la organización; el manejo de nuestro capital: humano, técnico, tecnológico y financiero siempre deberán contar con esta premisa fundamental.

Lo anterior es parte crucial del Desarrollo Estratégico de HERMOS y mantenemos un compromiso de búsqueda constante de mejoras de eficiencia y sustentabilidad de todas nuestras operaciones.

4.3 ETICA DE NEGOCIOS

4.3.1 Evitamos los conflictos de interés.

El criterio para discernir es uno de sus activos más valiosos de Hermos. Evitamos toda actividad, interés o asociación que represente un conflicto o parezca ser un conflicto y con el ejercicio del criterio individual, reforzamos la búsqueda del mejor interés de la organización.


Los conflictos pueden surgir en muchas situaciones y es imposible abarcarlas en su totalidad aquí, cualquier desviación en las actividades y funciones que se ejecuten de manera normales genera un conflicto de intereses, que lleva a aplicación de medidas disciplinarias o terminación de las relaciones de trabajo, En caso de dudas, consulte a su director, gerente y/o al Gerente de Capital Humano antes de tomar cualquier acción. Las siguientes directrices se aplican a las situaciones de conflicto más comunes, por ejemplo:

4.3.1.1 En relación con las inversiones

Se prohíbe realizar inversiones que repercutan en las decisiones comerciales de la organización ya sea que HERMOS posea acciones de, o tenga una participación patrimonial en una Organización que compita con HERMOS o que realice actividades comerciales con ella.

Esta prohibición no se aplica a la posesión de pequeñas cantidades de acciones de organizaciones que cotizan en bolsa, siempre que la inversión no sea tan sustancial desde el punto de vista financiero como para que se cree la apariencia de un

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 6 de 30	PL-DGC-04

conflicto de intereses. Si realizó inversiones potencialmente prohibidas antes de incorporarse a HERMOS, comuníquelo al Gerente de Capital Humano de inmediato.

4.3.1.2 En relación a la Familia

Notifique a su director y obtenga la aprobación de su Gerente y/o Gerente de Capital Humano antes de realizar actividades comerciales en nombre de HERMOS con cualquier organización en la cual usted o un familiar cercano, tengan una participación que de algún modo podría beneficiarlo con las medidas que usted o ellos tomen.

En caso de que usted tenga conocimiento de que un familiar cercano se encuentre en proceso de selección para laborar en HERMOS, notifique por escrito a su Director, Gerente y/o Gerente de Capital Humano.

4.3.1.3 En relación con otros trabajos


No trabaje para la competencia mientras trabaja para HERMOS ni realice ningún trabajo para o brinde asistencia a tercero (distribuidor, cliente o proveedor) si ello podría afectar adversamente a su rendimiento o criterio en el trabajo. No destine tiempo de trabajo en la organización, instalaciones, materiales, marcas o logotipos a trabajos externos que no estén relacionados con sus tareas en HERMOS sin la autorización de su Director, Gerente y previa notificación al Gerente de Capital Humano.

4.3.1.4 En las relaciones personales

En HERMOS reconocemos y respetamos los derechos del personal para relacionarse libremente con quienes conocen en el lugar de trabajo (noviazgos, parejas y matrimonios) uno de ellos deberá renunciar libremente a la relación laboral. procurando que esas relaciones no repercutan negativamente en el rendimiento laboral propio, la capacidad para supervisar a los demás o dañe el ambiente de trabajo.

Los favoritismos o la toma de decisiones basadas en emociones, filiaciones o amistades no están permitidas y quienes se vean involucrados en relaciones

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 7 de 30	PL-DGC-04

personales o de amistad deben hacer uso del tacto, el buen criterio y la sensatez en sus relaciones dentro de la empresa.

Es necesario que revise y sea consciente del hecho de que algún familiar cercano podría tener un empleo que genere o pueda generar un conflicto de intereses a Hermos. Si se produjera esta situación, consulte a su Director, Gerente y/o al Gerente de Capital Humano para recibir orientación. La organización abordará la situación con usted y verá la forma de encontrar una solución adecuada.


4.3.1.4 En relación con Consejos de Administración

Obtenga la aprobación del Director General y notifique al Gerente de Capital Humano, antes de aceptar formar parte de un Consejo de Administración o de un organismo similar en una organización profesional externa, comercial u organismo del gobierno o privado sin fines de lucro. Su Director y/o Gerente de Capital Humano deben aprobar su participación en estos consejos.

4.3.2 Protegemos los secretos comerciales y la información confidencial de la Organización.

Los secretos comerciales y otra información confidencial de HERMOS, que pueden incluir cualquier diseño, dispositivo o información que se utilizan en nuestras actividades comerciales, investigaciones de mercado, planes de productos nuevos, objetivos estratégicos, información financiera o de precios no publicados, listas de empleados, clientes y proveedores, información relacionada con los requisitos y las preferencias de los clientes, los hábitos comerciales y los planes de los clientes se debe salvaguardar, aun y cuando no necesariamente sean patentes o patentables, y no se pueden dar a conocer al público general, salvo previo conocimiento del emisor y la autorización de Dirección General. Si bien, esta lista sugiere una amplia variedad de información, no está limitada.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 8 de 30	PL-DGC-04

Sus obligaciones con respecto a los secretos comerciales y otra información confidencial de HERMOS son:


- No divulgarla esta información excepto cuando Dirección General considera que “es necesario conocerla” o “es necesario utilizarla”,
- Proteger su integridad por medio de mecanismos de protección con contraseña o cifrado, según corresponda.
- No permitir que terceros la manejen sin una revisión adecuada de los controles de seguridad del tercero.
- No publicar ni tratar esta información en sitios web de acceso público ni medios sociales.
- No utilizar esta información para beneficio personal o en beneficio no autorizado de personas ajenas a HERMOS

Si usted se desvincula de HERMOS, su obligación de proteger los secretos comerciales y otra información confidencial de HERMOS se mantiene hasta que la información se dé a conocer públicamente o hasta 3 años después de terminada la relación laboral.

La correspondencia, los materiales impresos, la información electrónica, los documentos o registros de cualquier clase, los conocimientos específicos sobre los procesos, los procedimientos, las maneras especiales de hacer las cosas, forman parte de los activos de la Organización y deben permanecer en HERMOS. Por supuesto, las habilidades personales adquiridas o mejoradas en el trabajo forman parte del activo propio de la persona que se desvincula de la Organización.

Si tiene alguna duda con respecto a si cierta información es confidencial o constituye un secreto comercial, debe comunicarse con su Director y/o al Gerente de Capital Humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 9 de 30	PL-DGC-04

4.3.3 Protegemos los datos personales

Respetamos los derechos de privacidad personal de nuestros empleados, Clientes, proveedores y demás personas con las que mantenemos relaciones comerciales y laborales. HERMOS recaba, procesa, utiliza y retiene la información proporcionada por los empleados, Clientes, proveedores y demás personas únicamente según sea necesario y de acuerdo con las leyes de los países en los cuales operamos, incluidas las leyes relacionadas con la recopilación y el uso de información personal y toma todas las medidas razonables para salvaguardar dicha información.

La obtención de dicha información personal o empresarial, de clientes, empleados y proveedores se hará a través de los procesos establecidos en nuestro SGC.

No compartimos la información personal de los Clientes con terceros no relacionados al negocio (fabricantes o proveedores), a menos de que exista algún requerimiento por parte de una autoridad y de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes, notificándose al involucrado.

Las leyes sobre la privacidad pueden sufrir cambios de manera constante, HERMOS se compromete a hacer un seguimiento periódico de dichos cambios y ajustar sus procesos a las leyes vigentes.


Si desea mayor información sobre nuestro aviso de privacidad, consulte la página web www.hermos.com.mx/Aviso.php

4.3.4 Mantenemos registros e informes fiables.

La situación financiera de nuestra Organización y los resultados de sus operaciones deben registrarse de acuerdo con los requisitos legales y las Normas de Información Financiera (NIF).

La política de la Organización, así como la ley, exige que HERMOS mantenga libros, registros y asientos contables que reflejen con exactitud y transparencia la naturaleza de las transacciones comerciales y el uso de los activos de la Organización.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 10 de 30	PL-DGC-04


La integridad de los registros contables y financieros de la organización se basa en la precisión y la exhaustividad de la información básica con la que se fundamentan los asientos en los registros contables.

Toda aquella persona a cargo de la elaboración, el procesamiento y el registro de dicha información es responsable de su integridad. Todo asiento contable o financiero debe reflejar con exactitud lo que queda descrito por la información que sirve de fundamento. No debe existir ningún tipo de ocultamiento de información de (o por) la dirección o de los auditores independientes de la organización.

No se aprobará ni realizará ningún pago en nombre de la organización con la intención o el entendimiento de que cualquier parte de dicho pago se usará para un fin que no sea el descrito en los documentos que avalan el pago. No debe realizarse ningún asiento falso o engañoso en ningún libro o registro de la organización por ningún motivo, y no se podrá establecer, adquirir o mantener ningún fondo, activo o cuenta de la Organización con ningún fin, a menos que dicho fondo, activo o cuenta queden fielmente reflejados en los libros y registros de la organización. No se deberá usar ningún fondo o activo corporativo con ningún fin ilegal o inadecuado. Los directores y demás personas responsables de la preparación de la información financiera deben garantizar que se respeten las políticas financieras corporativas de HERMOS Los ingresos y gastos se deben identificar correctamente en tiempo y forma.

El activo y el pasivo se deben registrar con fidelidad y ponderar adecuadamente. Además, quienes sean responsables o estén de alguna manera a cargo de las presentaciones de HERMOS ante la ley vigente u otras comunicaciones con la comunidad empresarial o financiera deben garantizar que dichas presentaciones y comunicaciones contengan declaraciones que sean completas, transparentes, precisas, oportunas y comprensibles. Si tiene conocimiento de una posible omisión, falsificación o imprecisión en los asientos contables o financieros, en los datos básicos que fundamentan dichos asientos o en los informes de HERMOS o de cualquier fallo en los controles internos, debe comunicar inmediatamente dicha información a su director y/o Gerente de Capital Humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 11 de 30	PL-DGC-04

4.3.5 Protegemos los activos de Hermos.

Los activos, las instalaciones o los servicios de la organización deben usarse únicamente con fines legales, adecuados y autorizados. Se prohíbe estrictamente el robo de dinero, de bienes o de servicios. Los equipos, los sistemas, las instalaciones, las tarjetas de crédito corporativas y los suministros de HERMOS se deben usar únicamente para llevar a cabo las actividades de la Organización o para los fines autorizados por la Dirección General. Usted es personalmente responsable no solo de proteger los bienes que HERMOS le haya confiado, sino también de ayudar a proteger los activos de la Organización en general. Debe estar alerta ante cualquier situación o incidente que podría derivar en la pérdida, el uso inadecuado o el robo de los bienes de la organización y debe denunciar todas estas situaciones ante su director y/o Gerente de Capital Humano en cuanto tenga conocimiento de ellas.

No debe asumir responsabilidades que afecten a los activos de la organización a menos que cuente con la debida autorización. Si necesita aclarar cuál es su facultad o la de otra persona para asumir responsabilidades en nombre de la organización, debe comunicarse con su director **y/o el contralor**.

4.3.6 Recursos de tecnología de la información y los medios sociales con responsabilidad.

Debemos utilizar los recursos de tecnología de la información de HERMOS y los medios sociales con responsabilidad y de forma congruente con el presente Código y con todas las demás directrices de la organización, acorde a lo establecido en la política para Uso de Software y hardware, emitida por el departamento de Tecnología de la Información.

Nos referimos con recursos de tecnología de la información de HERMOS a todos los equipos, software y servicios actuales y futuros que reúnan, almacenen, transmitan y procesen datos que pertenecen a HERMOS o son alquilados o proporcionados para HERMOS

Los siguientes usos están prohibidos:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA


Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 12 de 30	PL-DGC-04

- a. Enviar por cualquier medio, mensajes de acoso, discriminatorios, ofensivos, difamatorios, fraudulentos o amenazantes, incluidos aquellos que abordan de modo ofensivo temas relacionados con la raza, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, el color, el sexo, la identidad de género, la edad, la ciudadanía, el estado civil, la discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley.
- b. Distribuir sin autorización información confidencial de HERMOS o sus secretos comerciales o tratar sin autorización temas relacionados con las actividades comerciales o los procesos internos de la Organización en cualquier sitio o red externa.
- c. Provocar o permitir infracciones de la seguridad o interrupciones de las comunicaciones de red.
- d. Revelar su ID de usuario o contraseñas a otros compañeros o personas ajenas a la organización y/o permitir que las usen.
- e. Cualquier otro uso prohibido por las Directrices de la Organización.

HERMOS se reserva el derecho de supervisar, acceder y revisar todos los recursos de tecnología de la información de la organización en las circunstancias apropiadas, a criterio de la organización y de conformidad con las leyes pertinentes. El derecho de la organización a supervisar, acceder y revisar todos sus recursos de tecnología de la información se extiende a la información comercial como a la personal creada, almacenada o transmitida a través de los recursos de tecnología de la información de la organización y también incluye los sitios de los medios sociales visitados a través de los recursos de tecnología de la información de la organización. Los empleados no deben tener ninguna expectativa de privacidad con respecto a dicha información comercial o personal, excepto según lo limiten las leyes vigentes,

HERMOS se reserva el derecho de restringir o finalizar el acceso o el uso de sus recursos de tecnología de la información por parte de cualquier usuario en cualquier momento, por cualquier motivo, con o sin aviso previo, excepto cuando la ley lo prohíba.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 13 de 30	PL-DGC-04

4.3.7 Tratamos éticamente con proveedores y clientes.

4.3.7.1 Proveedores

Nuestro objetivo al llevar a cabo nuestras operaciones de compra es garantizar la existencia de fuentes de aprovisionamiento fiables y continuas. El trato honesto con los clientes y los proveedores es fundamental para establecer relaciones sólidas y duraderas. En ese sentido, vemos a nuestros proveedores como socios y esperamos que obtengan ganancias razonables. Sometemos a todos los proveedores potenciales a una consideración imparcial y uniforme. Las decisiones se basan en criterios objetivos como precios y calidad, así como en la fiabilidad e integridad de un proveedor.

Está terminantemente prohibido ofrecer o recibir sobornos o pagos similares de cualquier tipo.

En la medida permitida por ley, HERMOS cuenta con que sus proveedores tengan instaurados sistemas lógicos y adecuados a través de los cuales puedan investigarse y resolverse las imputaciones de contravenciones. HERMOS espera que sus proveedores investiguen a fondo las imputaciones de contravenciones dentro de sus propias organizaciones.

Cada proveedor tiene la responsabilidad de garantizar que sus empleados y representantes comprendan y cumplan este Código de conducta. HERMOS se reserva el derecho de verificar dicho cumplimiento y en caso de detectar alguna infracción, se reservará el derecho de demandar al proveedor la realización de medidas de corrección, pudiendo llegar a dar por terminado cualquier contrato o convenio comercial celebrado con anterioridad.

4.3.7.2 Clientes:

No hacemos favores personales a los clientes respecto a los precios, bonificaciones promocionales, asistencia de marketing o similares. Tratamos a todos los clientes sobre la misma base comercial.

4.3.8 Minerales en conflicto:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 14 de 30	PL-DGC-04

En HERMOS, como parte de nuestro código de conducta solicitamos a nuestros proveedores evidencia de la no utilización y comercio de productos que contengan minerales extraídos de zonas en conflicto de la República Democrática del Congo, directa o indirectamente desde cualquier fuente, como son:

Oro, coltán, casierita, titanio o tungsteno.

Para así determinarlo utilizamos la Plantilla de Informe de Minerales en Conflicto (CMRT).

HERMOS continuará actuando con debida diligencia y solicitando a sus proveedores periódicamente información para verificar el cumplimiento de este código

4.3.9 No damos ni aceptamos regalos que no sean apropiados.

No es aceptable dar o recibir regalos, pagos u otros beneficios personales que influyan, o puedan aparentar influir, en alguna decisión de cualquier índole, dentro de la organización.

Si pretende dar o recibir un regalo, pago u otro beneficio que supera el valor nominal establecido de \$50 USD, debe comunicarse con su Director para obtener la aprobación pertinente antes de hacerlo. Asimismo, tenga en cuenta que solo puede aceptar un regalo de valor nominal de un único origen una vez por año calendario. Si para la Organización fuera embarazoso que usted no aceptara un regalo en particular que pudiera superar el valor nominal establecido, usted debería comunicar a su Dirección General y/o Gerente de Capital Humano que acepta el regalo y ellos le brindarán asistencia para determinar el curso de acción adecuado. Además, no haga nada para aceptar, ni acepte un regalo, pago u otro beneficio que supere el valor nominal establecido en nombre de un familiar muy cercano de parte de nadie con quien la organización actualmente tenga una relación comercial o con quien desee establecer una relación comercial.

Siga esta norma: *nunca acepte un regalo o servicio si lo comprometerá a usted o podría aparentar comprometerlo. Esto no incluye las actividades sociales ocasionales con un propósito legítimo y comprobable de negocio, que pueden ser*

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 15 de 30	PL-DGC-04

correspondidas, ni los regalos por montos inferiores o iguales al valor nominal establecido en el párrafo anterior.

Usted debe tener en cuenta que existen normas especiales que rigen la conducta adecuada en el trato con gobiernos federales, estatales/provinciales, municipales o extranjeros que difieren de las normas para el trato con organizaciones no gubernamentales. No puede ofrecer ni dar a empleados del gobierno ningún regalo, propina ni nada de valor, incluidos viajes o comidas, a menos que cuente con el visto bueno de Dirección General y/o Dirección General Corporativa.

4.3.10 Respetamos los secretos comerciales y la información confidencial de terceros.


HERMOS tiene por política no infringir a sabiendas los derechos de propiedad intelectual válidos y ejecutables de terceros. Asimismo, es política de la organización respetar los secretos comerciales u otra información de propiedad exclusiva de terceros. Esto es particularmente importante si obran en su poder secretos comerciales e información de propiedad exclusiva de su antigua empresa. Si tiene alguna duda con respecto a este tema, debe consultar a su director y/o Gerente de Capital Humano

Si alguien ajeno a la organización se pone en contacto con usted porque tiene un descubrimiento o una idea, es importante proteger a la organización contra futuras reclamaciones por contravenciones o reclamaciones económicas, especialmente en los casos en los que, a raíz de nuestras propias gestiones o las de nuestros colaboradores, hayamos llegado previamente al mismo descubrimiento o idea, que deseamos aplicar en la organización. No permita que personas ajenas revelen ningún detalle de su descubrimiento o idea.

4.3.11 No efectuamos contribuciones políticas.

Ningún fondo o activo de la organización puede usarse para contribuciones a ningún partido o candidato político, ya sea federal, estatal/provincial o municipal. Las contribuciones políticas incluyen tanto las directas (es decir, dinero) como las realizadas en especie.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 16 de 30	PL-DGC-04

Las contribuciones en especie incluyen la compra de bonos para recaudar fondos, la aportación de productos, el trabajo voluntario de personal de HERMOS durante el horario laboral normal y el uso de las instalaciones de HERMOS para recaudar fondos o con fines políticos. Si tiene alguna pregunta sobre las contribuciones en especie, comuníquese con su Dirección y/o Gerente de Capital Humano

La organización tiene prohibido compensar o reembolsar fondos a integrantes del personal de HERMOS o a cualquier persona asociada con la organización (incluidos los grupos de presión externos), directa o indirectamente, de cualquier forma, por las contribuciones políticas que la persona pretenda realizar o haya realizado.

El personal de HERMOS sigue teniendo la libertad para realizar contribuciones personales a candidatos o partidos de su elección. Una contribución personal forma parte de la responsabilidad de la persona en particular y su peso recae en ella. HERMOS no aceptará ninguna responsabilidad u obligación con relación a una contribución personal. Además, no se realizarán contribuciones personales con la intención de colaborar con HERMOS o con alguna de sus organizaciones en la obtención o retención de negocios.

4.3.12 Tratamos éticamente con los demás.

Es política de la organización que el personal de HERMOS debe cumplir plenamente con todas las leyes contra el soborno vigentes de todo el mundo y no debe participar en ningún acto de soborno. Por lo tanto, usted no debe buscar influir en el criterio o la conducta de ningún tercero con quien pueda estar realizando actividades comerciales de la organización por medio de promesas de regalos u otros beneficios, ni por medio de ningún otro incentivo ilícito.

Además, es posible que ciertas leyes que rigen las actividades de los grupos de presión requieran que la organización y/o su personal se registren y presenten como grupo de presión si un integrante del personal de HERMOS se comunica con un empleado del gobierno con el fin de influir en la legislación o en ciertas actuaciones oficiales. Si participa en alguna actividad de ese tipo, debe notificarlo al Gerente de Capital Humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 17 de 30	PL-DGC-04

El compromiso de HERMOS de tratar de forma legal y ética con los gobiernos se aplica a todo el mundo. La política de la Organización, la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-) y leyes similares contra el soborno de todo el mundo prohíben que nuestro personal o sus agentes den u ofrezcan dinero u objetos de valor —ya sea en efectivo o no, o ya sea directa o indirectamente a través de terceros— a funcionarios extranjeros (es decir, empleados de gobiernos extranjeros, partidos políticos extranjeros o dirigentes de partidos o candidatos a cargos políticos extranjeros) para inducir a ese funcionario a ejercer su influencia en cualquier actuación o decisión oficial o para colaborar con la organización en la obtención o retención de negocios.

Para garantizar que no se infrinja esta norma, la política de la organización establece que, a excepción de las cuotas legalmente obligatorias (por ejemplo, los pagos por licencias o permisos exigidos), no se realizará ningún pago, no se brindará ningún agasajo, ni se entregará ningún regalo u otro artículo de valor a funcionarios, directa o indirectamente, a menos que Dirección General y/o el Gerente de Capital Humano haya aprobado su legalidad previamente de conformidad con las leyes mexicanas y otras leyes vigentes aplicables.


Siempre sea directo y honesto en el trato y las comunicaciones con empleados del gobierno. Toda declaración falsa deliberada o intencional a empleados del gobierno (verbal o escrito), y especialmente toda declaración falsa bajo juramento, puede exponer a la organización y a su personal a sanciones considerables.

Aparte de los empleados gubernamentales obvios o tradicionales, recuerde que en algunos países la categoría de empleado del gobierno puede incluir a profesores universitarios, docentes, odontólogos, veterinarios, médicos y empleados de los medios de comunicación estatales.

4.3.13 Manejamos los registros de acuerdo con la ley.

Cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones relacionadas con el manejo de registros de la organización (incluidos los documentos físicos y los datos electrónicos).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 18 de 30	PL-DGC-04

Si usted tiene conocimiento o se le informa de la existencia de una citación, litigio o investigación gubernamental inminente, comuníquese de inmediato con su director o con el Gerente de Capital Humano. En tal caso, debe conservar todos los registros que puedan ser pertinentes a la citación, relevantes para el litigio o inherentes a la investigación. No debe destruir ni modificar dichos registros, ya que la destrucción indebida de ellos podría tener consecuencias graves, entre ellas, sanciones civiles y/o penales, para la Organización y para usted en particular. Si duda de si un registro es inherente a una investigación, litigio o citación con apercibimiento, comuníquese con su director o con el Gerente de Capital Humano antes de deshacerse del registro en cuestión.

4.3.14 Cumplimos con las reglamentaciones del comercio internacional.


En el desarrollo de sus operaciones nacionales e internacionales, la Organización cumple fielmente con todas las leyes vigentes, particularmente las leyes de los EE. UU., que rigen las importaciones, las exportaciones y la realización de negocios con entidades no estadounidenses. El personal de HERMOS debe llevar a cabo las actividades de la organización de manera tal que se cumplan estrictamente las leyes de los países en los que opera. Sin embargo, pueden existir ocasiones en las cuales se presenta un conflicto entre las leyes de un país y las de los Estados Unidos mexicanos o la política de la organización. Si tiene conocimiento de un conflicto de esa naturaleza, debe notificarlo a su Director y/o al Gerente de Capital Humano.

4.3.15 Mantenemos programas de auditoría para incrementar la confianza.

La organización está comprometida con la calidad, la integridad y la transparencia de sus informes financieros. Este compromiso está reflejado en las políticas y los procedimientos de la Organización desde hace mucho tiempo, que incluyen supervisión de controles financieros a través de nuestra área de contraloría. Para potenciar al máximo la eficacia de estos recursos, se espera que nuestro personal entable una comunicación abierta y honesta con los auditores externos e intercambie información libremente con ellos.

4.4 SALUD, SEGURIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO Y AMBIENTE LABORAL

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 19 de 30	PL-DGC-04

4.4.1 Ambiente de Trabajo

Nos esforzamos por eliminar los posibles peligros del lugar de trabajo y por cumplir con todas las leyes y normas de salud y seguridad ocupacional y psicosocial que correspondan.

Ayudamos a mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para todo el personal de HERMOS y para los demás, de acuerdo con las siguientes disposiciones:


- Se prohíbe poseer, usar, vender o compartir drogas ilegales o parafernalia de drogas en las instalaciones de la organización o durante el horario de trabajo en la organización.
- No se permite desempeñar las actividades de la organización cuando se está bajo los efectos del alcohol.
- No se admite poseer o utilizar armas de fuego o municiones en las instalaciones de la Organización o mientras se realizan las actividades de HERMOS, con sujeción a la legislación local. Puede autorizarse la posesión de un arma para el personal de seguridad cuando esta posesión sea necesaria para garantizar la seguridad de los empleados de la organización.
- Se prohíben las acciones que se podrían percibir como violentas, amenazantes, degradantes o intimidantes.
- Se exige la denuncia de toda instancia de consumo de alcohol o drogas, violencia o posesión de armas ilegales inmediatamente a la dirección.

4.4.2 Fijamos los estándares más elevados para nuestros Servicios.

Nuestro compromiso está centrado en asegurar la satisfacción de los Clientes HERMOS por su fiabilidad, calidad y rendimiento superior.

Los productos que distribuye HERMOS cumplen con todos los estándares de seguridad exigidos por ley, así como también los estándares generalmente más estrictos de la organización. La salud, la seguridad y el bienestar del personal son de vital importancia para nosotros y, como empleado de HERMOS, es su responsabilidad informar inmediatamente cualquier problema que encuentre

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 20 de 30	PL-DGC-04

relacionado con la calidad o la seguridad de los productos a su Director General y/o Gerente de Calidad.

4.4.3 Calidad en el Servicio y Satisfacción al Cliente.

Las necesidades de los Clientes cambian constantemente, es por eso por lo que debemos estar siempre atentos a lo que la gente pretende, y emplear nuestra creatividad para satisfacer estas necesidades cambiantes, dado que la venta y distribución son nuestro negocio, el éxito de la organización depende de la satisfacción, la confianza y la buena voluntad de los Clientes. Podemos cumplir mejor con nuestros objetivos y atender las necesidades de los Clientes si seguimos un programa coherente, transparente y sensible de comunicación con los Clientes.

Reconocemos la importancia de anticipar las necesidades y preferencias de los Clientes respecto de nuestros servicios y de garantizar nuestra receptividad. También consideramos que las opiniones, las inquietudes y las consultas de los Clientes que llegan a la organización con respecto a nuestros servicios son fuentes importantes de información.

Cuando un Cliente expresa su insatisfacción, nos ocupamos del problema con prontitud, cortesía e imparcialidad, y hacemos todo lo necesario por mantener la lealtad y la buena voluntad del Cliente.

4.5 MEDIOAMBIENTE

4.5.1 Salvaguardamos y protegemos el medio ambiente.

La organización tiene el compromiso de proteger el medio ambiente. Es por eso por lo que cada uno de nosotros debe cumplir rigurosamente con la letra y el espíritu de las leyes y reglamentaciones medio ambientales vigentes y las políticas públicas que representan.

En nuestro mundo en constante cambio, HERMOS da especial prioridad a operar de forma responsable y respetuosa. Estos esfuerzos han permitido aumentar la eficacia y obtener ventajas financieras para la organización. Sabemos que todavía hay mucho por hacer. Nuestra estrategia continua para reducir la huella medioambiental seguirá siendo una parte integral de nuestros servicios.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 21 de 30	PL-DGC-04

4.6 ESTANDARES DE CONDUCTA LABORAL Y PSICOSOCIAL

4.6.1 Nos esforzamos por mantener relaciones laborales exitosas.

En HERMOS, nos enorgullece el sólido compromiso personal de nuestra gente y los excelentes logros que surgen de ese compromiso. Pero este nivel de compromiso solo se puede alcanzar en un clima de confianza, comunicación abierta sincera y de respeto. Todo el trato que establezca con sus colegas, sus subordinados, jefes y sus supervisores debe entablarse como una organización, donde la conducta de cada persona se rige por el compromiso primordial de mantener los estándares éticos más elevados basados en nuestros valores.

Las relaciones con las personas con las que trabaja deben establecerse en calidad de integrante de un equipo ganador. Las personas que trabajan en armonía y se concentran en un conjunto de objetivos comunes constituyen el ímpetu detrás de nuestras actividades. Para que esta relación dinámica de equipo funcione, cada persona debe cumplir con sus responsabilidades y estar segura de que los demás harán lo mismo. Esto significa brindar a los demás el apoyo necesario, en cada nivel, para hacer el trabajo. Ninguna persona o unidad de negocio puede anteponer sus propias prioridades a las de la Organización.

Las relaciones que usted establece con quienes trabaja o supervisa deben propiciar la ética y el cumplimiento, para lo cual debe dar ejemplo en cuanto a decencia, imparcialidad e integridad. Como líder, usted es responsable de definir con claridad los estándares de desempeño y de generar un ambiente que favorezca el trabajo en equipo y la conducta ética.


4.6.2 Promovemos la comunicación abierta y sincera.

Estimule el pensamiento creativo e innovador a sus subordinados y/ o colaboradores como individuos y desles la libertad necesaria para que realicen sus tareas. Brinde sugerencias para mejorar el rendimiento.

La relación entre el personal debe ser de confianza y respeto mutuos. La persona con personal a su cargo deberá formar equipos que tengan como objetivo común de alcanzar las metas que la organización ha establecido para su área.

Usted es tan responsable como su jefe inmediato debe garantizar que la comunicación entre ustedes sea abierta y sincera. Tome la iniciativa tantas veces como pueda. Sea innovador a la hora de resolver problemas. Su cooperación y

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 22 de 30	PL-DGC-04


creatividad son fundamentales para alcanzar las metas de su área y de la organización.

4.6.3 Valoramos al personal de HERMOS como nuestro mejor recurso.

El compromiso de HERMOS de preocuparse por su personal se pone de manifiesto en el lugar de trabajo a través de una variedad de programas concebidos para fomentar y recompensar los logros individuales y de los equipos. Lo animamos a avanzar tanto como pueda y a hacer una aportación significativa al éxito de la organización. Al fin y al cabo, los esfuerzos de nuestro personal calificado y con talento de toda la organización son los que posibilitan el éxito de nuestro negocio. Específicamente, en cuestiones de empleo:

- a. Es la política, la práctica y la aspiración de HERMOS ofrecer oportunidades de empleo a todas las personas idóneas sobre una base de igualdad. La organización no discriminará a ningún empleado o candidato a un puesto de trabajo sobre la base de factores como la raza, el color, la religión, el sexo, la identidad de género, la nacionalidad, el origen étnico, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, el estado civil o cualquier otra característica protegida por ley en ninguno de los términos o condiciones del empleo. Esto incluye, a modo enunciativo y no restrictivo, la selección de personal, la contratación, los ascensos, los traslados, la remuneración, la capacitación, el descenso de categoría o el despido.
- b. No empleamos a menores de edad. El trabajo infantil se define como el empleo de cualquier persona menor de la edad mínima permitida por ley en la jurisdicción en cuestión. No obstante, en ninguna circunstancia emplearemos a sabiendas a ninguna persona menor de dieciséis (16) años.
- c. Mantenemos un ambiente de trabajo inclusivo, y atraemos y retenemos a personas de todo tipo de origen y formación en nuestra plantilla para lograr la excelencia. Y se vigila no generar acosos laborales y malos tratos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 23 de 30	PL-DGC-04


- d. Ofrecemos oportunidades de capacitación, educación y ascenso que permitan que todo el personal de HERMOS se desarrolle y progrese en su carrera profesional.
- e. Realizamos evaluaciones de desempeño a través de las cuales se pueden brindar y recibir opiniones francas y precisas. Este proceso estimula los comentarios, análisis bilaterales y la revisión de las evaluaciones por niveles más altos de la dirección.
- f. Prohibimos el hostigamiento y acoso sexual, laboral o de cualquier otra clase contra el personal de HERMOS por parte de cualquier persona en el lugar de trabajo o mientras se desarrollan las actividades de la Organización.
- g. Evitamos el favoritismo o la apariencia de favoritismo en el lugar de trabajo de conformidad con las políticas y los procedimientos adoptados por la organización.

4.6.4 Nuestra publicidad real y responsable.

Uno de los aspectos más importantes de nuestro negocio es la publicidad. La publicidad debe ser creativa y competitiva, pero, al mismo tiempo, debe ser honesta y real, no debe conducir a engaños y siempre debe cumplir con la ley vigente. Nuestra publicidad también debe evitar cualquier estereotipo de personas basado en factores como la raza, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, el color, el sexo, la identidad de género, la edad, la ciudadanía, la orientación sexual, el estado civil, la discapacidad o cualquier otra característica protegida por ley. La publicidad construye mucho más que la imagen de un producto. Da forma a nuestro prestigio por fiabilidad, seriedad y confianza.

Además, somos precavidos en la selección de los medios en los cuales aparecerán nuestros mensajes publicitarios. No permitimos que nuestros anuncios aparezcan en programas de televisión o en otros medios que hacen un uso gratuito o excesivo de la violencia o el sexo o que son antisociales o que afectan negativamente al prestigio o a los productos de nuestra Organización.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 24 de 30	PL-DGC-04

Observamos los estándares de la lealtad comercial al idear, utilizar y seleccionar anuncios publicitarios, marcas comerciales y diseños de manera tal que nuestros productos que comercializamos destaquen por su propia calidad y prestigio, en lugar de apelar a la imitación o aprovechar el buen nombre de la competencia. La equidad comercial exige:

- a. Observar estrictamente los requisitos legales locales con respecto al uso indebido de marcas comerciales y la competencia desleal.
- b. Evitar copiar marcas comerciales conocidas, eslóganes, temas publicitarios y gráficos utilizados por organizaciones multinacionales y la competencia regional fuera de su localidad.

Reiteramos que en HERMOS, protegemos los datos personales de nuestros clientes y contactos conforme a la LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE LOS PARTICULARES, manteniendo a su disposición nuestro aviso de privacidad, resguardando la confidencialidad de sus datos, dando apertura a ejercer sus derechos ARCO; así como no fomentamos ni realizamos la compra de bases de datos.

4.6.5 Participamos en actividades solidarias, culturales y de voluntariado locales.

Fomentamos nuestra participación en proyectos para expandir el desarrollo y aumentar el bienestar de la comunidad local. Dichos proyectos incluyen participar en campañas de beneficencia y asumir la responsabilidad de brindar asistencia a enfermos, ancianos, así como promover el talento artístico.

La organización también alienta a su personal a participar en actividades benéficas locales de su elección en su propio tiempo.

4.6.6 Nos oponemos a las prácticas laborales explotadoras e inhumanas y abuso infantil

HERMOS se opone a la práctica ilegal del trabajo infantil, la explotación de menores y todas las demás formas de trato inaceptable de los trabajadores. Además,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 25 de 30	PL-DGC-04

HERMOS tiene por política no trabajar con ningún proveedor o contratista conocido por el trato inaceptable que da a sus trabajadores, como es el caso de la explotación de menores, trabajo forzado, el castigo físico y psicológico, confinamiento, amenazas de violencia, el abuso contra la mujer, la servidumbre involuntaria u otras formas de abuso.


La organización no acepta ningún tipo de abuso infantil ni contravención a otras leyes laborales y, si la organización tiene conocimiento de cualquier violación de nuestros principios, ello es fundamento suficiente para dar por finalizada de inmediato la relación comercial.

4.6.7 Demostramos nuestro compromiso con los derechos humanos universales.

HERMOS tiene el compromiso de respetar los derechos humanos en todo el mundo. Con ese fin, HERMOS practica y busca trabajar con socios comerciales que promueven los siguientes estándares:

- Igualdad de oportunidades para los empleados de todos los niveles, independientemente de la raza, el color, la religión, el sexo, la identidad de género, la nacionalidad, el origen étnico, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, el estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley en todos los términos o condiciones de empleo.
- Ser un lugar de trabajo seguro y saludable que proteja la salud de las personas y el medio ambiente.
- Asegurar que los empleados trabajen de acuerdo a las leyes aplicables y estándares mandatorios referente al número de horas y días de trabajo.
- Pagar a los empleados un salario que les permita satisfacer como mínimo las necesidades básicas y brindarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y capacidades.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 26 de 30	PL-DGC-04

- e. Respetar la legítima libertad de asociación de los empleados y derecho de negociación colectiva.
- f. Trabajar junto con los gobiernos y las comunidades con los cuales hacemos negocios para mejorar la educación, la cultura, la economía y el bienestar social de esas comunidades.

4.7 RESPONSABILIDAD POR EL CUMPLIMIENTO

4.7.1 La comunicación y la divulgación son fundamentales.

Al aceptar un empleo en HERMOS, cada uno de nosotros pasa a ser responsable del cumplimiento de estas normas de conducta, de todas las leyes, reglamentaciones y en el resto de las políticas, los procedimientos y las directrices que elaboran nuestra organización, unidades operativas y divisiones. Los directores son responsables de transmitir estas normas a aquellos con quienes trabajan con el fin de garantizar que las comprendan y respeten, y crear un clima en el cual todos puedan hablar sobre problemas éticos y legales con libertad.

4.7.2 Capital Humano y Calidad supervisan el cumplimiento.

Las Gerencias de Capital Humano y Calidad controlarán el cumplimiento del Código de Conducta, establecimiento, la implementación y la aplicación del Código de Conducta y los programas relacionados.


4.8 BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN Y MEDIOS PARA COMUNICAR INQUIETUDES

4.8.1 Lo animamos a buscar orientación.

Este Código no puede brindar respuestas definitivas a todas las preguntas. En ese sentido, en última instancia debemos confiar en el buen criterio de cada persona para discernir lo que es necesario a fin de observar los altos estándares de la Organización, lo que incluye poder distinguir cuándo corresponde buscar orientación sobre el curso de acción adecuado.

En la mayoría de los casos, debe dirigir sus preguntas con respecto a las directrices descritas en este Código a la atención de su director directo inmediato y/o Gerente de Capital Humano y/o Gerente de Calidad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Página	Código
28-08-2020	0	Página 27 de 30	PL-DGC-04

4.8.2 Comunicar las supuestas infracciones.

Si tiene conocimiento de una infracción del Código o de otra directriz de la organización, o tiene fundamentos sólidos para sospechar que se ha producido tal infracción, debe comunicar lo que sabe inmediatamente a su director y/ o Gerente de Capital Humano. Por otro lado, no debe tener reparos en dirigirse a niveles más altos de la dirección o sin temor a represalias. HERMOS no tomará ningún tipo de medida contra ninguna persona que brinde información de buena fe sobre posibles infracciones o que participe en cualquier investigación o procedimiento a cargo de la organización o del gobierno, a menos que se determine que la información suministrada es intencionadamente falsa. La organización también hará todo lo necesario por mantener la confidencialidad de la identidad de una persona y de la información que ella suministre, y únicamente divulgará la información en función de la necesidad de saber cuándo dicha divulgación sea:

- Ineludible para llevar a cabo una investigación eficaz y para tomar las medidas adecuadas al caso.
- De algún otro modo, exigible en función de la ley vigente.


4.8.3 Puede comunicarse con Capital Humano y Calidad a través de la Línea de Ética de HERMOS

El objetivo de la Línea de Ética de HERMOS- es:

1. Brindar asesoramiento al personal de HERMOS y ayudar a aclarar cómo podría aplicarse el Código de Conducta a situaciones específicas.
2. Ofrecer un medio de comunicación alternativo para que el personal dirija a la atención de la organización información sobre infracciones de la ley o actividades en conflicto con el Código de Conducta.

Lo alentamos a que se comunique al departamento de Capital Humano al (01 461) 618 – 7300, Ext. 73053 y/o al Área de Calidad Ext. 73032 o vía Email al correo codigoetica@hermos.com.mx para formular preguntas sobre el Código de Conducta o para denunciar presuntas infracciones. Tomamos sus inquietudes con seriedad y todas las denuncias de infracción se investigarán con prontitud. Es imprescindible que las personas que realizan denuncias no lleven a cabo investigaciones por cuenta propia, ya que estas pueden tener implicaciones legales complejas. Actuar por

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 28 de 30	PL-DGC-04

cuenta propia puede comprometer la integridad de una investigación y afectar adversamente tanto a HERMOS como a usted.

Lo animamos a que se identifique cuando llame a fin de facilitar la investigación y el seguimiento. Cuando la ley local lo permita, usted puede suministrar información de forma anónima. En algunos países, existen leyes que restringen el tipo de información que se puede proporcionar.

A fin de investigar una infracción o presunta infracción del Código de Conducta, es posible que sea necesario enviar los datos personales recabados en un país a otros países, incluido Estados Unidos. Además, cualquier infracción real o presunta del Código podría derivar en la presentación de un informe, que posiblemente contenga datos personales, a Capital Humano. En esos casos, es posible que empleados de la Organización y entidades de HERMOS que participan en las operaciones de Capital Humano para investigar el informe utilicen los datos personales, pero únicamente durante el período que sea razonablemente necesario para cumplir con este fin (y, con posterioridad, dichos datos personales serán destruidos o conservados según lo exija la política de la Organización o la ley).


4.8.4 Existe la posibilidad de que se tomen medidas disciplinarias.

La política de la organización es de “tolerancia cero” ante cualquier conducta que infrinja el Código. Esto significa que, cuando se haya verificado un caso de violencia, se tomarán las medidas apropiadas proporcionales a la naturaleza y el alcance de la infracción. En ese sentido, la organización pretende prevenir cualquier instancia de conducta que no cumpla el Código y detener cualquier conducta de esa naturaleza que pueda tener lugar, tan pronto como sea razonablemente posible después de tener conocimiento de ella. El personal de HERMOS que infrinja el Código está sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido, de acuerdo con la ley local.

4.8.5 El Código de Conducta de HERMOS está dirigido a todos aquellos que trabajan en HERMOS y se aplica a todas las actividades de la organización.

El Código se aplica a todos quienes trabajan para HERMOS, como así también a los directores. Se deben entregar copias del Código, disponibles a través de Capital Humano, a las personas o entidades contratadas y autorizadas para actuar en nombre de la organización en áreas en las cuales el Código es exigible. El personal de HERMOS demuestra su compromiso con el cumplimiento y los estándares éticos

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad

	POLITICA		
	DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		
	CÓDIGO DE CONDUCTA		
Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 29 de 30	PL-DGC-04

de la organización a través de su participación en la formación y certificación anual del Código de Conducta.



Carretera Panamericana Celaya – Salamanca No. 114
 Celaya, Guanajuato C.P. 38020 México
 Conmutador: (01 461) 618 – 7300.
codigoetica@hermos.com.mx

NO REPRESALIAS

Es política y práctica de HERMOS mantener los estándares éticos más elevados y crear un lugar de trabajo libre de conductas ofensivas o inapropiadas en el cual el personal tenga el espacio que necesita para expresar sus inquietudes ante la organización sin temor a represalias.

En consecuencia, en HERMOS, no se tomará ninguna medida adversa contra ningún empleado, antiguo empleado, agente o tercero que presente quejas, denuncie, participe o colabore en la investigación de una supuesta infracción del Código de Conducta de la Organización, la política de la organización o la ley vigente, a menos que se determine que la acusación realizada o la información suministrada son intencionadamente falsas. Hasta la máxima medida posible, HERMOS mantendrá la confidencialidad de todas las quejas. Todas las imputaciones de represalias se investigarán y, si corresponde, se tomarán medidas disciplinarias, incluido el despido.

5. BITÁCORA DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Comentarios
----------	-------	-------------

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad



POLITICA

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fecha de Elaboración	Revisión	Pagina	Código
28-08-2020	0	Página 30 de 30	PL-DGC-04

00	28/08/2020	Se realizó cambio de código de PL-SSH-02 a PL-DGR-04. Se agrego Política prevención de los factores de riesgo psicosocial y se modificó código de PL-DGR-04 a PL-DGC-04.
----	------------	---

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VoBo
Jose Alonso González Huete Generalista de Capital Humano	José Antonio Avila Alanis Gerente Capital Humano	Jose Manuel Herrera Hutterer Director General Corporativo	Karina López Ibarra Gerente de Aseguramiento de Calidad