



HERMES
Empresarial



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

San Jerónimo No. 728, Col. El Toro
México Distrito Federal C.P. 10610

Versión 2016

1

Tel: 5033-9266 al 69
E-mail: contacto@hermese.net



HERMES
Empresarial



CONTENIDO

- 1. Presentación de la Dirección**
- 2. Introducción**
- 3. Objetivos del Código de Ética**
- 4. Principios Operativos**
- 5. Principios Éticos**
- 6. Principios del Pacto Mundial**
- 6. Filosofía**
- 7. Valores**
- 8. Normas de Relación**
- 9. Normas de Conducta profesional y Personal**
- 10. Normas de Gestión**
- 11. Gestión para la Difusión y Cumplimiento del Código de Ética y Conducta.**
- 12. carta Compromiso.**



HERMES
Empresarial



PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Estimados colaboradores y amigos de **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**

Me complace informarles que en congruencia al avance y crecimiento que hemos presentado en cuestión del desarrollo e implementación de acciones que nos lleven a garantizar una práctica y una cultura de Responsabilidad Social Empresarial en **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**, misma que desde hace 5 años venimos impulsando con éxito, a partir de este año, estamos renovando nuestro Código de Ética y Conducta en su versión 2016.

Reitero a ustedes que éste Código de Ética y Conducta establece los lineamientos y las bases de actuación para toda aquella persona que trabaja en **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**, guíe su actuación. Esto nos llevará a lograr la institucionalización alineada a los objetivos de nuestra empresa, por lo tanto todo colaborador o grupo de interés que participe en los procesos de la empresa deberán alinearse las diversas acciones y actitudes que en la misma se desarrollen.

Nuestro Código de Ética y Conducta ha servido y seguirá siendo un apoyo en la dirección de nuestra conducta y la rectitud de nuestros actos, procurando de esta manera guiar la visión y objetivos individuales hacia la conformación de una cultura empresarial de calidad y socialmente responsable que coadyuven a la eficiencia y competitividad de la organización global y garantice la continuidad de nuestras operaciones y la satisfacción de nuestros grupos de interés.

Quiero resaltar que en este documento, se establecen los valores y principios que rigen nuestra forma de trabajar internamente y con clientes, empresas externas, gobiernos, comunidades locales y organizaciones.

Reiterando en todo momento nuestro compromiso de trabajar de un modo ético y digno de confianza, en atención y congruencia con las leyes, normativas y reglamentos.

Por lo anterior, los exhorto a leerlo y aplicarlo de la manera más entusiasta, para que vivamos en un ambiente de trabajo diario de calidad, cada valor que conforma esta filosofía.

Rossana Artaloitia
Directora General
Hermes Empresarial S.A. de C.V.

Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

Versión 2016

3

Tel: 5033-9266 al 69
E-mail: contacto@hermese.net



HERMES
Empresarial



INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial (RSE) es tan importante en el éxito de los negocios a largo plazo y se ha convertido en un proceso ampliamente reconocido para los negocios. Es una evolución de la ética empresarial ya que involucra balancear las expectativas sociales de todas las partes interesadas, incluyendo los accionistas, ciudadanos, proveedores y clientes junto con la responsabilidad ambiental.

Hoy en día, se entiende por “Responsabilidad Empresarial” garantizar el éxito de una empresa integrando consideraciones sociales y medioambientales en las actividades de la empresa. Está probado que la Responsabilidad Social Empresarial aporta beneficios directos y garantiza la competitividad a largo plazo de la empresa.

La Responsabilidad Social es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en el gobierno, estrategia y gestión de las empresas de las políticas y procedimientos sociales, laborales, económicos, medioambientales, de respeto a los derechos humanos, etcétera, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés.

La empresa que quiere identificarse como socialmente responsable, primeramente, tiene que demostrar que cumple con la normativa vigente en todas las materias y, posteriormente, será verdaderamente responsable si realiza una serie de acciones incorporadas a su estrategia, con carácter voluntario.

Una empresa se considerará económica, medioambiental y socialmente responsable cuando responda satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los diversos stakeholders y se responsabilice de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones

Nuestra compañía ha establecido este compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, es por ello que se presenta el Código de Ética y Conducta de la empresa, que guiará nuestras acciones, enfocará nuestros actos y garantizará el logro de nuestra misión y visión empresarial, fundamentando siempre nuestro comportamiento en la práctica de los valores organizacionales que garantizan la rectitud en nuestras operaciones, la competitividad de nuestra empresa y una mejor calidad de vida para todos.

Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El presente Código de Ética y Conducta, tiene como objetivo ser la base de actuación de todo el personal, mostrando los compromisos de integridad, las actitudes que debemos tener en todo momento, para enriquecer nuestra cultura e identidad, promoviendo altos estándares de conducta ética y profesional a fin de preservar la integridad, proteger los intereses, elevar la calidad y competitividad del mercado participante.

Objetivos específicos

1. Dar a conocer a los directivos y empleados de **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**, sus obligaciones de carácter ético, hacia la empresa, Accionistas, clientes, acreedores, proveedores, mercado, comunidad y autoridades, en su carácter de representantes de la empresa.
2. Establecer criterios para normar, analizar y evaluar el comportamiento ético de todas las personas que laboran en **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**
3. Ubicar las decisiones dentro del concepto de ética que los obliga como empleados.
4. Facilitar la resolución de dilemas en diferentes áreas de la empresa.
5. Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones en la empresa, incluso después de haber cesado en ellas.



HERMES
Empresarial



PRINCIPIOS OPERATIVOS

En **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** creemos que nuestra actuación y desempeño operacional debe estar alineado al siguiente decálogo de principios operativos.

1. ENFOQUE AL CLIENTE.-

En nuestros clientes gira la razón primordial de la existencia de la empresa, por lo tanto, todos nuestros esfuerzos están enfocados no solo a la satisfacción de sus necesidades sino a la superación de sus expectativas y requerimientos

2. CONFIABILIDAD.-

Garantizamos en todo momento el compromiso de calidad en nuestros productos y servicio.

3. TRANSPARENCIA.-

Comunicamos abierta y frontalmente anteponiendo siempre la verdad.

4. TRABAJO EN EQUIPO.-

Establecer un verdadero proceso de SINERGIA sumando siempre nuestros esfuerzos y alinearnos todos a los mismos objetivos institucionales

5. ACTITUD

Nuestro trabajo lo desempeñamos con la mejor disposición

6. CALIDAD EN PRODUCTOS Y SERVICIOS.

Nuestro trabajo, productos y servicio se rigen bajo estrictas normas de control de calidad.

7. ENTREGA PUNTUAL

Exigimos y cumplimos nuestros acuerdos en tiempo y forma ante nuestros clientes internos y externos.

8. INNOVACION.

Buscamos sorprender a nuestros clientes permanentemente productos y servicios de vanguardia.

9. DIFERENCIACION.-

Nuestros productos y servicios son únicos y de alto valor percibido y creados a la medida.

10. LEALTAD.-

Actuamos fielmente de acuerdo a nuestros valores y principios.



HERMES
Empresarial



HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

PRINCIPIOS ÉTICOS

En **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** además de contar con un decálogo de principios operativos, nos soportamos en principios de carácter ético para responder ante nuestros diferentes grupos de interés con transparencia y veracidad. Dichos principios son:

- I. Principio de Congruencia.-** Mantener en todo momento la coherencia y una relación lógica entre lo que decimos, y hacemos, particularmente ante los compromisos contraídos con nuestros diferentes grupos de interés.
- II. Principio de transparencia.-** Realizar sus actividades en forma honesta y veraz, abstenerse de simulaciones o engaños, mantener registros precisos y revelar oportunamente información importante, respetando obligaciones de confidencialidad y privacidad de nuestros clientes.
- III. Principios de Dignidad.-** Respetar la dignidad de todas las personas, proteger la salud, seguridad, privacidad y derechos humanos de los demás, abstenerse de la coerción y adoptar prácticas que promuevan el desarrollo humano en el trabajo y en nuestra comunidad.
- IV. Principio de Equidad.-** Entablar una competencia libre y sin obstáculos, tratar a las personas en forma imparcial y justa y evitar la discriminación en cualquier acto de la organización.
- V. Principio de Ciudadanía Activa.-** Como ciudadanos respetables de la comunidad, cumplir con las leyes, normas y costumbres, proteger los bienes públicos, cooperar con las autoridades públicas, no involucrarse indebidamente en la política y el gobierno y contribuir al mejoramiento de la comunidad.
- VI. Principio de Responsabilidad.-** Cumplir íntegramente con los compromisos adquiridos asumiendo cabalmente todas las actividades y consecuencias que se deriven de nuestros actos o decisiones ante nuestros clientes y colaboradores.

Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V además de expresar sus Principios Operativos y Éticos, coincide en tener especial importancia en respetar los 10 principios que señala el Pacto Mundial de 1999 como una iniciativa de la ONU dirigida a la comunidad empresarial para fomentar el desarrollo sostenible en el mundo.

Por tal motivo, a partir de junio 10 del 2014, nos incorporamos al Pacto Mundial de la ONU asumiendo cabalmente el apego a sus 10 principios y a poner en marcha los cambios en las operaciones de la empresa para que los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU se conviertan en parte de la estrategia, la cultura y el día a día las operaciones, incluso en la cadena de suministro; Nos comprometemos a comunicar anualmente con los interesados sobre las actividades de aplicación de la principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y después la Comunicación sobre el Progreso (COP) en el sitio de Global Compact de la ONU. A partir de entonces, **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** registrará su actuación y desempeño con base en los siguientes principios.

Derechos Humanos

Principio I

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

La responsabilidad del respeto a los derechos humanos no se limita a los gobiernos o a las naciones. Los derechos humanos son tan importantes para los individuos como para las organizaciones que ellos forman. Como parte del compromiso la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de proteger los derechos humanos, tanto en el lugar de trabajo, como en los lugares en los que se ejerce su influencia.

Las razones por las que las empresas deben atender los temas referentes a derechos humanos son:

- Se respeta la ley local e internacional.
- Se promueve el estado de derecho.
- Se atienden las necesidades de los consumidores.
- Se incrementa la productividad y el desempeño de los trabajadores.
- Se construyen buenas relaciones con la comunidad.
-



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

Acciones a implementar respecto a los derechos humanos en las políticas de la compañía:

- Desarrollar un sistema administrativo basado en la salud y la seguridad.
- Facilitar capacitación al equipo de trabajo sobre derechos humanos y como éstos se ven afectados por los negocios.
- Mejorar las condiciones laborales.

Se garantiza el respeto a los derechos humanos cuando:

- Se promueven condiciones laborales seguras;
- No se discriminan prácticas personales;
- Se previene el desalojo forzado de individuos, grupos o comunidades;
- Se trabaja para proteger la economía de las comunidades locales; entre muchas otras medidas.

Principio II

Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos

- Muchos están de acuerdo en que el término "complicidad" es muy difícil de apreciar y categorizar. Es un gran reto para los empresarios entender plenamente los que "complicidad" significa y evitar así verse involucrados en violaciones a los derechos humanos. Debido a que las dinámicas entre los gobiernos, las compañías y la sociedad civil están cambiando, también está cambiando nuestro entendimiento de cuándo y cómo las distintas organizaciones deben hacerse responsables de los derechos humanos.
- Es importante entender que en el contexto empresarial, la complicidad puede presentarse en muchas formas:

Complicidad directa:

Sucede cuando una empresa se encuentra, conscientemente, inmersa en una situación en que los derechos humanos se ven violados. Un ejemplo de esto es cuando una compañía promueve la reubicación forzada de personas en circunstancias relacionadas con las actividades empresariales.

Complicidad beneficiosa:

Sugiere que una compañía se beneficia directamente del abuso a los derechos humanos cometido por alguien más. Por ejemplo, violaciones cometidas por fuerzas de seguridad en la supresión de una protesta pacífica en contra de actividades empresariales.



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

Complicidad silenciosa:

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos observan el fracaso de una compañía al no dar la importancia adecuada a las violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos y su interacción con las autoridades correspondientes. Por ejemplo, la discriminación sistemática de ciertos grupos étnicos, de género, etc.

Acciones a implementar:

- Respetar las guías y estándares internacionales con respecto al uso de la fuerza.
- En caso de dar a las fuerzas de seguridad algún apoyo económico o material, se deberán establecer resguardos específicos para asegurar que dichos apoyos no sean utilizados en la violación de los derechos humanos. También deberán aclarar que la empresa no condonará ninguna violación a la ley internacional de los derechos humanos.
- Condenen públicamente y en privado los abusos sistemáticos y continuos de los derechos humanos.

Normas Laborales

Principio III

Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Las empresas enfrentan mucha incertidumbre en el mercado mundial actual pues este se encuentra en constante cambio. El establecer un diálogo genuino con representantes laborales, electos libremente, permite tanto a los trabajadores como a los empleadores entender mejor los problemas mutuos y encontrar la mejor manera de resolverlos. La seguridad de estar representado es una base para construir una confianza bilateral. La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva crean oportunidades para un diálogo constructivo, cuyas soluciones representan beneficios para la empresa, sus accionistas y, finalmente, para la sociedad. Muchos estudios demuestran que la dinámica resultante de la libre asociación puede aumentar la productividad, las ganancias y los beneficios para todos los interesados.

Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



Acciones a implementar:

- Asegurar que los trabajadores puedan formar un sindicato de su elección sin temer a la intimidación o a represalias.
- Facilitar instalaciones para ayudar a que los representantes de los trabajadores puedan realizar su trabajo, respetando las necesidades, el tamaño y las capacidades de la compañía.
- Utilizar la negociación colectiva como un foro constructivo para atender las condiciones laborales, los términos del empleo y las relaciones entre empleados, empleadores y sus organizaciones respectivas.
- Regular pláticas con el sindicato más representativo para asegurar que las organizaciones más pequeñas puedan seguir representando a sus miembros.
- Tomar en cuenta el estado de las relaciones obrero-patronales en el lugar en el que se encuentra la empresa al momento de aceptar la libre asociación y la negociación colectiva. En países en los que no hay suficiente protección legal, se deberán tomar medidas para mantener la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y sus líderes.

Principio IV

Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzado u obligatorio es cualquier labor o servicio desempeñado por cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalización, o que la persona que lo desempeña no se haya ofrecido a realizar voluntariamente. El otorgar salarios u otras compensaciones no significa necesariamente que el trabajo no sea forzado u obligado. Por derecho, el trabajo debe realizarse libremente y los empleados deben poder retirarse cuando lo deseen de acuerdo con las normas establecidas.

Al retrasar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzado disminuye el nivel de productividad y de crecimiento económico para la sociedad en general. La pérdida de ingresos debido a la interferencia en el trabajo normal o en las actividades generadoras de ingreso puede reducir las ganancias de familias enteras y en consecuencia promover también la pérdida de alimentos, alojamiento y servicios de salud.

Los trabajos forzados u obligados se presentan en diversas formas:

- Esclavitud
- Servidumbre por deudas: Una práctica antigua pero que sigue vigente en algunos países. En esta práctica, adultos y niños se ven obligados a trabajar en condiciones de esclavitud para pagar las deudas adquiridas, ya sean propias, del padre o de algún pariente.
- Trabajo infantil en condiciones especialmente abusivas.
- El trabajo o servicio de prisioneros si son involuntariamente contratados o puestos al servicio de individuos, compañías o asociaciones privadas.
- Trabajo con propósitos de desarrollo requerido por las autoridades.
- Trabajo requerido para castigar alguna opinión o expresión ideológica contraria al sistema político, social o económico establecido.
- Tiempo extra obligatorio
- Retención de documentos personales o financieros para efectuar alguna contratación.

Principio V

Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

El trabajo infantil ha tenido lugar en casi todo el mundo y, actualmente, sigue siendo un problema importante en muchos países en desarrollo, a pesar de que también sucede (de manera menos evidente) en los países desarrollados e industrializados.

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan muchas horas por salarios muy bajos o nulos y en condiciones dañinas para su salud y su desarrollo físico y mental.

Se les niega una educación y en ocasiones son separados de sus familias. Es muy probable que los niños que no terminan la educación primaria permanezcan analfabetos y nunca adquieran las habilidades necesarias para obtener un empleo y contribuir así con el desarrollo de la economía moderna. En consecuencia, el trabajo infantil se traduce en muchos trabajadores no aptos para el papel que desempeñan, lo que pone en riesgo las mejoras futuras en las habilidades de la fuerza de trabajo.

El trabajo infantil existe debido a las presiones de la pobreza y la falta de desarrollo, pero también es una simple consecuencia de la explotación. Existe tanto en la economía formal como en la informal. Sin embargo, es en ésta última en la que se encuentran la mayor parte y las peores formas de trabajo infantil.



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

V

Las peores formas de trabajo infantil son:

- Cualquier forma de esclavitud (tráfico de niños, servidumbre por deudas, trabajo forzado u obligatorio y niños luchando en un conflicto armado).
- El consumo, suministro u ofrecimiento de prostitución y pornografía infantiles.
- El uso, suministro u ofrecimiento de niños para actividades ilegales como la producción y el tráfico de drogas.
- Cualquier trabajo que pueda dañar la salud o los valores del niño a consecuencia de las circunstancias en las que sea efectuado.

Acciones a implementar:

- Respetar la edad mínima requerida por las leyes laborales nacionales. Cuando las leyes nacionales sean insuficientes, acatar las normas internacionales.
- Cuando se descubran niños menores a la edad permitida, tomar medidas para que sean retirados del lugar de trabajo y se les proporcionen servicios adecuados y alternativas a ellos y sus familias.
- Apoyar el desarrollo de programas educativos, de capacitación vocacional y de asesoramiento para niños trabajadores, y capacitación para los padres de niños trabajadores.

Principio VI

Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación. La discriminación puede afectar a los factores racial, de género, de religión, de opinión política, nacionalidad o extracto social. Por supuesto, las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación.

El no discriminar significa que los empleados sean seleccionados con base en su capacidad de realizar el trabajo y que no exista alguna distinción, exclusión o preferencia basadas en otras cuestiones. Los empleados que se ven afectados por la discriminación en el trabajo no tienen oportunidades y sus derechos humanos se ven violados.



Código de Ética y Conducta **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**

La discriminación puede ser directa cuando las leyes, reglamentos o prácticas citan explícitamente algún motivo como el género o la raza para ser privado de alguna oportunidad. Pero, en general, la discriminación suele ser indirecta y se ejerce donde los reglamentos y las prácticas aparentan ser neutrales pero en realidad promueven las exclusiones.

Desde el punto de vista empresarial, la discriminación no tiene sentido puesto que esta práctica restringe el flujo de trabajadores y de habilidades y desacelera el crecimiento económico de la empresa y de la sociedad en general.

Acciones a implementar:

- Crear políticas y procedimientos en los que las aptitudes y la experiencia sean las bases de las contrataciones, la capacitación, etc.
- Eliminar los requerimientos sistemáticos que pongan en desventaja a determinados grupos.
- Cuando se identifiquen prácticas discriminatorias, desarrollar procedimientos de reclamaciones para atender las quejas.
- En operaciones fuera del país de origen, las compañías pueden necesitar dar espacio a las tradiciones culturales y trabajar con representantes laborales y autoridades gubernamentales para asegurar un acceso equitativo al trabajo de mujeres y otras minorías.

Medio Ambiente

Principio VII

Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

¿Qué es un método preventivo?

De acuerdo con la Declaración de Río, "para lograr un desarrollo sostenible, la protección ambiental debe formar una parte integral del proceso de desarrollo y no debe ser considerado un tema aislado [...] Para proteger al medio ambiente, los métodos preventivos deben aplicarse de acuerdo con las capacidades de cada Estado. Cuando exista la amenaza de un daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no debe usarse como pretexto para posponer las medidas costo-beneficio que puedan prevenir el deterioro del medio ambiente".



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**

La prevención se encuentra en varios conceptos fundamentales:

- Anticipación preventiva: Llevar a cabo acciones necesarias, incluso antes de que exista la prueba científica de que el retraso de dichas acciones puedan causar daño a la naturaleza o a la sociedad.
- Salvaguardar el 'espacio' ecológico: No rebasando los márgenes ecológicos para proteger y acrecentar la capacidad de asimilación del entorno natural. Esto significa frenar el uso excesivo de recursos.
- Respuesta proporcional: Demostrar que los niveles de restricción elegidos no son excesivamente costosos.
- Obligatoriedad del cuidado: Aquellos que efectúen alguna actividad o algún cambio deberán demostrar que no causan ningún daño al medio ambiente.
- Promover los derechos naturales intrínsecos: Permitiendo que los procesos naturales funcionen de manera que mantengan el balance esencial para la vida en la tierra.
- Pagar la deuda ecológica: O compensando la falta de juicio pasada, como lo indica el concepto de "responsabilidad común pero diferenciada", contenido en la Convención de las Naciones Unidas sobre el cambio climático.

El elemento clave de los métodos preventivos, desde una perspectiva empresarial, es tener la idea de la prevención más que la de cura. En otras palabras, es más efectivo, en cuanto a costos, llevar a cabo una acción temprana para garantizar que no se presente el daño ambiental irreversible.

Principio VIII

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

La Cumbre de la Tierra en 1992 atrajo la atención a tres puntos importantes:

- El daño que sufren muchos ecosistemas.
- La amenaza de que mengüe la capacidad del planeta de mantener vida en el futuro.
- Nuestra capacidad de mantener un desarrollo económico y social a largo plazo.

En esta cumbre, el significado de responsabilidad ambiental para las empresas es "el manejo responsable y ético de los productos y los procesos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales. Para llegar a este fin, las empresas y las industrias deben incrementar su autorregulación, guiada por códigos, leyes e iniciativas adecuadas en las que se integren todos los elementos del planeamiento de las empresas y la toma de decisiones, además de una apertura y un diálogo con los empleados y el público en general".



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

Por medio del principio VIII, el Pacto Mundial presenta un esquema para que las empresas ejecuten algunos de los objetivos fundamentales establecidos en 1992.

Las empresas ganan legitimidad al atender las necesidades de la sociedad, y esta misma necesita, cada vez más, que se lleven a cabo prácticas que sustenten el medio ambiente. Una forma de demostrar el compromiso de las empresas, es cambiar sus métodos convencionales por métodos más responsables para solucionar los problemas ambientales.

Los siete elementos fundamentales para contribuir con la responsabilidad ambiental son:

- Aplicar métodos preventivos.
- Adoptar las mismas regulaciones operativas en todas las locaciones.
- Garantizar el manejo de cadenas de abastecimiento.
- Facilitar la transferencia de tecnología.
- Contribuir para crear una conciencia ambiental dentro de la compañía.
- Dialogar con la comunidad local.
- Compartir los beneficios equitativamente.

Principio IX
Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente es un objetivo a largo plazo para las empresas y debe atender las funciones tanto administrativas como de investigación de la organización. Estas tecnologías inofensivas para el medio ambiente son aquellas que "protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de modo más sostenible, reciclan sus productos y desperdicios y desechan los desperdicios residuales de forma más aceptable que aquellas tecnologías a las que ahora sustituyen. Las tecnologías inofensivas para el medio ambiente no son tecnologías individuales, sino un sistema en conjunto que incluye capacitación, procedimientos, bienes, servicios y equipo, así como procesos de organización y administrativos.

Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES Empresarial



Las tecnologías ambientales efectivas nos permiten reducir la utilización de recursos finitos y utilizar los recursos existentes de manera más eficiente. El almacenamiento, tratamiento y disposición de desperdicios es productivo en términos financieros, ambientales y sociales. Debido a que estas tecnologías generan menos desperdicios y residuos, el uso de tecnologías ineficientes puede representar un incremento en los costos operativos de las empresas. En contraste, evitar el impacto ambiental por medio de la prevención en la contaminación y el diseño de productos ecológicos, incrementa la eficiencia y, sobre todo, la competitividad de la compañía y puede también conducir a nuevas oportunidades empresariales.

En la empresa, el mejoramiento de tecnologías puede alcanzarse con cuatro principios básicos:

1. Cambiar los procesos o técnicas de operación: Haciendo cambios avanzados que requieran investigación y desarrollo, en lugar de hacer modificaciones sencillas.
2. Cambiar materiales: Por ejemplo, utilizar materiales menos industrializados que son menos tóxicos.
3. Hacer cambios a los productos: Por ejemplo, cambiar solventes por pinturas elaboradas a base de agua.
4. Reutilizar materiales: Separando, tratando y recuperando de los desperdicios, materiales útiles.

Anticorrupción

Principio X

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Durante la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial se anunció que el Grupo del Pacto Mundial incluiría un décimo principio en contra de la corrupción. Este principio refleja el recién adoptado Convenio contra la Corrupción de las Naciones Unidas.

La redacción del décimo principio, según lo acordado durante el proceso de consulta, es como sigue y los participantes del Pacto Mundial deberán agregarlo a todos los esfuerzos de comunicación e implementación. A partir del 24 de junio de 2004, se asume que todos los participantes adhieren a todos los diez principios.

**Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.**

17

Versión 2016

Tel: 5033-9266 al 69
E-mail: contacto@hermese.net



HERMES Empresarial



La adopción del décimo principio compromete a los participantes del Pacto Mundial, no sólo a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos para abordar el tema de la corrupción. Se desafía a que las empresas se unan a los gobiernos, a las agencias de la ONU y a la sociedad civil para crear una economía global más transparente y libre de corrupción.



HERMES
Empresarial



FILOSOFÍA

NUESTRA MISIÓN

CONTRIBUIMOS A POTENCIAR Y FORTALECER LA IMAGEN DE NUESTROS CLIENTES CREANDO Y COMERCIALIZANDO ARTÍCULOS PROMOCIONALES Y REGALOS EMPRESARIALES DIFERENCIADOS, INNOVADORES Y DE GRAN CALIDAD ATRAVES DE UN SERVICIO DE EXCELENCIA GARANTIZANDO SU TOTAL SATISFACCIÓN.

NUESTRA VISIÓN

SER UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE, ANTE NUESTROS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS, POSICIONADA EN DIVERSOS SEGMENTOS DEL MERCADO NACIONAL COMO LA PRIMERA OPCIÓN EN ARTÍCULOS PROMOCIONALES Y REGALOS EMPRESARIALES E INCURSIONAR EN MERCADOS INTERNACIONALES CON DISEÑOS DE ARTESANIA SELECTA.



HERMES
Empresarial



NUESTROS VALORES

En HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V compartimos y nos adherimos a los siguientes valores:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Fundamentamos nuestra filosofía y compromiso en políticas, programas, acciones y una gestión que nos beneficien como empresa y que incidan positivamente en la gente, el medio ambiente y las comunidades en que operamos, más allá de nuestras obligaciones.

DESARROLLO SUSTENTABLE

Lograr un equilibrio entre la necesidad del crecimiento del negocio y la conservación de los recursos naturales y ecosistemas para no comprometer las generaciones futuras.

BIEN COMÚN

Mantener la unidad y la consistencia, necesarias para el desarrollo de las personas y por ende, para el crecimiento de la empresa y su subsistencia satisfaciendo las necesidades extrínsecas de todos los grupos de interés.

INSTITUCIONALIDAD

Ningún interés ya sea individual o colectivo debe estar por encima de los intereses de la empresa.

ÉTICA:

Siempre nos conducimos en apego, congruencia y respeto a nuestros principios y valores organizacionales.



HERMES
Empresarial



NORMAS DE RELACION

CON NUESTROS CLIENTES

1. Debemos tratar a todos los clientes, con dignidad, y respeto. Por lo tanto, tenemos la responsabilidad de servirles con integridad.
2. Buscar la calidad y excelencia de nuestros productos y servicios para que nuestros clientes obtengan siempre la total satisfacción a sus necesidades y requerimientos.
3. Garantizar nuestros productos y servicios y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de nuestros clientes, buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento.

CON NUESTROS ACCIONISTAS

1. Creemos que debemos corresponder a la confianza depositada en nosotros por nuestros accionistas. Por lo tanto, tenemos la responsabilidad de responderles con compromiso, informándoles siempre con la verdad bajo un enfoque de rendimiento de cuentas claro y transparente.
2. Configurar la empresa como un instrumento al servicio de la generación de riqueza, haciendo compatible su ineludible finalidad de obtención de beneficios con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.
3. Configurar la empresa como una institución a medio y largo plazo sin que el afán de enriquecimiento a corto plazo comprometa su continuidad.
4. Ejercitar, de modo informado y responsable, sus derechos de voto en las Juntas Generales de Socios y, al hacerlo, exigir siempre la actuación ética de la empresa, incluyendo la aprobación del correspondiente Código Ético y procurando su efectiva aplicación.
5. Buscar un justo equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los trabajadores reciban a través de sus salarios la justa contraprestación por su trabajo.
6. Nombrar como administradores y directivos a personas que reúnan las condiciones de preparación y experiencia adecuadas y que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.
7. Definir y defender la misión y los valores de la empresa en línea con su Código Ético.

Código de Ética
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



CON NUESTROS EMPLEADOS

1. Creemos en la dignidad de cada empleado y en tomar muy en serio sus intereses. Por consiguiente, tenemos la responsabilidad de atenderlos bajo criterios de participación, solidaridad y subsidiaridad.
2. Apoyamos las prácticas de empleo justas, en el ámbito de las relaciones con los empleados, congruentes con un compromiso con los derechos humanos en el lugar de trabajo, y además, buscando proporcionar un ambiente seguro en el cual trabajar.
3. Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
4. No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
5. No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
6. Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
7. Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados.
8. Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
9. Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y de los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.
10. Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
11. Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- 12.- Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.



HERMES
Empresarial



CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.

1. Nuestra relación con proveedores y subcontratistas debe basarse en un respeto mutuo. Por consiguiente, tenemos la responsabilidad de observar reglas de trato justo e integridad.
2. Relacionarnos con nuestros proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita.
3. Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
4. Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
5. En **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** comunicaremos a toda persona con la que se tenga relación de negocio estos principios, para que se desarrollen e implementen los mecanismos necesarios para el cumplimiento de estos mismos ya que buscamos desarrollar relaciones con proveedores que compartan valores similares y que dirijan sus negocios de una manera ética.

CON NUESTRA COMUNIDAD

1. Creemos que, como ciudadanos corporativos del mundo, podemos contribuir a aquellas fuerzas reformadoras de humanos que estén actuando en las comunidades en las que operamos. Por consiguiente, tenemos la responsabilidad en aquellas comunidades de respetar no solo sus leyes y reglamentos sino también sus costumbres, tradiciones y requerimientos de bienestar.
2. Ante situaciones de riesgo o reclamo por parte de nuestra comunidad, buscamos en todo momento reparar o solucionar los daños causados.
3. Procuramos mantener un esfuerzo permanente de apoyo a la comunidad mediante iniciativas y mecanismos que favorezcan su desarrollo social.
4. Mantenemos un proceso de comunicación periódica y permanente que permita el flujo de información de ida y vuelta para agilizar el intercambio de percepciones y favorecer los consensos.
5. Mantenemos un compromiso permanente para apoyar proyectos sociales.



HERMES
Empresarial



HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V

CON NUESTRO MERCADO

1. No abusar de una posición dominante o privilegiada en el mercado.
2. Competir lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuo entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales.
3. En particular, no captar clientes de otros competidores mediante métodos no éticos o deshonestos.
4. Creemos que la competencia comercial justa es uno de los requisitos básicos para incrementar la riqueza de las naciones, haciendo también posible la justa distribución de bienes y servicios. Por lo tanto, tenemos la responsabilidad de tratarlos como desearíamos que nos trataran.

CON EL MEDIO AMBIENTE

1. Nos enfocamos a cumplir rigurosamente con los parámetros y requisitos exigidos en las normas nacionales, así como los diferentes criterios de la sustentabilidad ambiental con la misma importancia que le damos a la generación de la rentabilidad.
2. La cuestión ambiental es un tema que involucra a todos los procesos de la empresa, por lo tanto está considerada en nuestro proceso de planeación.
3. Mantenemos un fuerte compromiso con la salud ambiental, por lo que buscamos participar periódicamente en proyectos que contribuyan al uso racional de energéticos y cuidados del medio ambiente.
4. Nos comprometemos a establecer e implementar políticas que disminuyan al máximo el uso de productos tóxicos, combustibles o energías altamente contaminantes.
5. Mantener de forma permanente una educación ambiental entre el personal, de modo que se genere una concientización sobre los daños que se ocasionan por la falta de mecanismos de control ambiental.

CON LAS AUTORIDADES

A todas las organizaciones e instituciones que ejercen autoridad sobre nuestra actividad tendremos que informarles transparente y oportunamente con la única reserva que establecen las necesidades de planeación estratégica y secreto profesional. Asimismo debemos cumplir todas las obligaciones normativa, jurídicas y económicas que nos relacionan con dichas autoridades (gobiernos, peritos, asociaciones, y entidades educativas o de capacitación).



HERMES
Empresarial



HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

NORMAS DE CONDUCTA PROFESIONAL Y PERSONAL

Mediante las normas de conducta profesional y personal se dan a conocer a los directivos y empleados de la organización sus obligaciones de carácter ético, hacia la empresa, Accionistas, clientes, acreedores, proveedores, mercado, comunidad y autoridades, en su carácter de representantes de la empresa.

INFORMACION PRIVILEGIADA

HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V tiene como norma con sus directivos, y empleados de mantener la confidencialidad de toda la información de la empresa u otras empresas, incluidos nuestros proveedores y clientes, que nos hayan confiado o no, excepto cuando la divulgación esté autorizada o sea obligatoria legalmente. Se prohíbe la divulgación no autorizada de información confidencial. Además, los colaboradores deberán tomar las precauciones adecuadas para garantizar que la información confidencial o sensible, tanto si es propiedad de la empresa o de los clientes, no se divulgue.

CONFLICTO DE INTERESES

En **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** debemos actuar en el mejor interés de la empresa y abstenernos de participar en cualquier actividad o de tener un interés personal que pueda presentar un “conflicto de intereses”.

Un conflicto de intereses se produce cuando el interés personal interfiere o parece interferir con los intereses de la empresa; o cuando un interés personal le impide realizar sus deberes y responsabilidades en la empresa de forma honesta, objetiva y eficaz.

IGUALDAD Y RESPETO

HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V es un espacio laboral en que el respeto y el trato digno a todos sus colaboradores debe ser seguido por todos y cada uno de nosotros mismos.

En **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** queda prohibido cualquier tipo de discriminación exclusión o preferencia en base a raza, género, religión opinión política, nacionalidad o situación social.

Código de Ética
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Está prohibido ofrecer, prometer, dar, aceptar, perdonar ni exigir sobornos. Tampoco debe nadie beneficiarse de ellos.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE. Los responsables de los distintos departamentos deberán tomar las acciones para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de salud y seguridad:

- a) Proveer y mantener lugares de trabajo seguros y saludables.
- b) Disponer y mantener un medio ambiente de trabajo adecuado.
- c) Desarrollar una conciencia de seguridad

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V emprenderá las medidas adecuadas para garantizar en todo momento que se transmitan todas las disposiciones del Código de Ética de **HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V** a los grupos de interés iniciando internamente.

PRÁCTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Acatamos todas las leyes laborales vigentes, incluyendo las que se refieren al cumplimiento de los horarios de trabajo, compensación, derechos de los empleados de escoger si quieren ser representados por terceros y negociar de manera colectiva, así como las condiciones laborales y otras actividades similares.

Buscamos crear un ambiente de trabajo en donde los individuos sean tratados con dignidad, equidad y respeto. Reconocemos y respetamos las diferencias culturales y la diversidad de origen y pensamiento de nuestros empleados.

TRABAJO DE MENORES, TRABAJO FORZOSO, ABUSO LABORAL

No emplearemos a ninguna persona que se encuentre por debajo de la edad legal para trabajar ni permitir el abuso o acoso físico o de otra naturaleza, ni tampoco el uso del trabajo forzoso u otro de carácter obligatorio.

SALUD Y SEGURIDAD

Proporcionar un lugar de trabajo seguro y con políticas y procedimientos en vigor que minimicen el riesgo de accidentes, lesiones y exposición a riesgos que afecten la salud.

SALARIOS Y BENEFICIOS

Los salarios y beneficios estarán de acuerdo a las leyes y competitivos en comparación de empresas del mismo ramo. Ofreceremos oportunidades a nuestros empleados para que desarrollen sus habilidades y capacidades.



HERMES
Empresarial



Código de Ética
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

NORMAS DE GESTIÓN

IMAGEN CORPORATIVA

La imagen de la empresa surge como resultado de un trabajo corporativo entre las distintas áreas y está orientada a cuidar y reforzar la reputación del grupo.

LIDERAZGO

Quienes aquí colaboran, podrán mantener una participación activa en todos los aspectos que ayuden a realizar las tareas y proyectos encomendados.

COORDINACIÓN

Para evitar la duplicidad de esfuerzos, sobre asuntos y acciones que demandan nuestros clientes.

MORAL

Combatir los aspectos negativos que pudieran surgir en la conducta de los empleados y trabajadores, aplicando las consecuencias y sanciones de acuerdo con las normas legales vigentes y la adopción de las medidas correctivas correspondientes.

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Contar con las medidas de seguridad en nuestras instalaciones para minimizar los riesgos del personal, así como de las instalaciones.

PLANEACIÓN DEL TRABAJO

Bajo el principio de orientación estratégica, centrada en la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

AUTOCRÍTICA

Es el motor y eje fundamental de los trabajadores. Una permanente actitud de autocrítica, con el fin de mejorar cada vez más nuestras acciones, considerando que todos podemos superar nuestras áreas de oportunidad.

MOTIVACIÓN

Descubrir mediante diversas acciones de evaluación del desempeño y observación de cualidades personales y laborales de los trabajadores a quienes se les brindará incentivos y estímulos para el incremento de la productividad.

ADECUACIÓN A LOS CAMBIOS.

Capacidad de la organización para estar preparada para adecuarse a los cambios como resultado del entorno y de los avances tecnológicos.



HERMES
Empresarial



Código de Ética
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

GESTIÓN PARA LA DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

Es obligatorio el cumplimiento de las normas del presente Código de Ética y Conducta por parte de la empresa y de sus integrantes. Por lo tanto, todos los empleados están obligados a conocer y respetar, en la práctica de su actividad profesional, este conjunto de principios de comportamiento que constituyen el marco ético de conducta al que, desde el inicio de su trabajo en **HERMES EMPRESARIAL, S.A DE C.V.**

FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL, COMITÉ DE RSE Y JEFES DE ÁREA.

1. Dirección General.

a) Aprobar el contenido del Código de Ética y Conducta y sus modificaciones posteriores.

2. Comité de RSE (Responsable)

a) Difundir el Código de Ética y Conducta entre el personal, con la entrega de una copia a cada colaborador, quien deberá firmar el acuse de recibo.

b) Incluir este Código de Ética y Conducta en los programa de inducción.

c) Revisar y adecuar el Código de Ética y Conducta cada dos años o cuando surja una ocasión que lo amerite.

d) Poner a disposición de los colaboradores los conductos necesarios para comunicar cualquier desviación o incumplimiento del Código de Ética y Conducta.

e) Supervisar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y presentar al Consejo de Administración las propuestas para modificarlo.

f) Recibir y dar seguimiento a las quejas sobre la aplicación del Código de Ética y Conducta

Código de Ética
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.



HERMES
Empresarial



3. Jefes de área.

- a) Conocer el Código de Ética y Conducta, cumplirlo.
- b) Asegurarse de que sus colaboradores conozcan y cumplan el Código de Ética y Conducta.
- c) Apoyar a sus colaboradores inmediatos en la aclaración de dudas sobre este Código de Ética y Conducta, así como comentar o resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación o aplicación.
- d) Firmar la carta de su compromiso de cumplir el Código de Ética y Conducta.

DENUNCIAS.

- 1) Es indispensable para el éxito de **HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.**, que cada colaborador cumpla el Código de Ética y Conducta y se haga responsable de su cumplimiento. Los colaboradores que adviertan un presunto comportamiento inmoral, fraude, abuso de bienes de la empresa u otras violaciones del Código de Ética y Conducta o las normas éticas en general tienen el deber de informar sobre tal situación a sus supervisores o, si así lo prefieren, al área administrativa.
- 2) **HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.**, garantiza a sus colaboradores que pueden presentar sin temor a represalias sus preocupaciones de carácter ético y sus denuncias sobre incumplimientos del Código de Ética y Conducta. Cualquier queja sobre una violación a esta garantía debe ser puesta en conocimiento inmediato de la dirección general.
- 3) Cualquier comunicación de los colaboradores relativa al Código de Ética y Conducta recibirá un trato ágil y profesional.



HERMES
Empresarial



SANCIONES.

1) Como condición para conservar su empleo, un colaborador debe cumplir las normas de este Código de Ética y Conducta y las disposiciones relacionadas con políticas y procedimientos. En caso de duda, los colaboradores deben pedir la aclaración pertinente a los supervisores, al área administrativa.

2) Las violaciones a las normas éticas de **HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.**, serán motivo de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y la acción legal.

Cualquier duda, problema o situación en la cual identifique que existen situaciones que puedan perjudicar a la empresa ó vayan en contra de este Código de Ética y Conducta pónganse en contacto con su superior, persona encargada o miembro del Comité de ESR para que den solución inmediata la situación, y las que no estén debidamente especificadas serán sometidas a la Dirección General la cual analizará y tomará la decisión a seguir dentro del marco de los principios de este Código de Ética y Conducta.

En **HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.**, estamos comprometidos a trabajar eficientemente para mejorar la calidad de vida de todos los que integramos esta organización, de nuestras familias, y de las comunidades dónde ejercemos nuestras operaciones, el no respetar este Código de Ética se tomarán medidas rigurosas y disciplinarias incluyendo procesos legales dependiendo de la falta al mismo.



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

CARTA COMPROMISO

México D.F, a ____ de _____ de 2016.

HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.,

Comité de RSE
P r e s e n t e

Hago constar y acepto que he leído el Código de Ética y Conducta y que comprendo en todos sus términos la Misión, Visión y Valores y Principios Éticos y de Conducta que rigen nuestra organización.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de **HERMES EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.**, y que al cumplir con el Código de Ética y Conducta, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales. Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo la revelación de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial.

Nombre y Firma del trabajador

Versión 2016



HERMES
Empresarial



Código de Ética y Conducta
HERMES EMPRESARIAL S.A. DE C.V.

ACEPTACIÓN PROVEEDORES

PROVEEDOR: _____

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

FECHA: _____

He leído el contenido del Código de Conducta de la empresa Hermes Empresarial, SA de CV., y estoy de acuerdo en respetar los lineamientos que en el se mencionan.