

Código de conducta

1. Objeto
2. Alcance
3. Los valores de la compañía
4. Cultura corporativa
5. Desarrollo de los valores y principios de cultura corporativa
 - 5.1 Cumplimiento
 - 5.2 Principios rectores de conducta
 - 5.3 Principio de integridad, diversidad e igualdad
 - 5.4 Protección de los derechos humanos
 - 5.5 Lealtad y conflictos de intereses
 - 5.6 Prohibición de comportamientos de corrupción
 - 5.7 Regalos y ocio
 - 5.8 Uso de correo electrónico y de dispositivos móviles
 - 5.9 Prevención de actividades de blanqueo de capitales y de financiación de terrorismo
 - 5.10 Protección de los datos personales
 - 5.11 Defensa de la competencia
 - 5.12 Confidencialidad: principios inherentes a la propiedad industrial, intelectual y tratamiento de información confidencial y/o reservada
 - 5.13 Principios inherentes a los derechos de los trabajadores; los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo
 - 5.14 Seguridad y salud en el trabajo
 - 5.15 Respeto por el medioambiente
 - 5.16 Compromiso con los grupos de interés externos
 - 5.17 Desarrollo de otras actividades
6. Seguimiento y control
 - 6.1. Comisión de seguimiento del código de conducta.
 - 6.2. Comunicación
 - 6.3. Canal de denuncias
 - 6.4. Administración, cumplimiento y excepciones al código de conducta
7. Referencias
8. Vigencia

1. Objeto

La honradez, integridad, eficiencia, transparencia y la profesionalidad de los empleados, directivos y consejeros de Hudisa es fundamental para mantener la buena reputación y el éxito de la compañía.

El fin último del Código de conducta profesional es fomentar de forma abierta y transparente el rigor profesional, estableciendo un estándar de comportamiento aplicable a la totalidad de la plantilla, sin excepción. Constituye por tanto una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento y consolidar la cultura de todas las personas del grupo en el desarrollo de su actividad profesional. Estos valores compartidos están en la base histórica de la cultura corporativa de Hudisa, y por lo tanto no son ajenos, ni importados, ni impuestos, y son seguidos e impulsados desde los órganos de administración de la compañía hasta cada empleado pasando por la alta dirección con su ejemplo.

El Código orienta las relaciones de todos los empleados de Hudisa con los grupos de interés, compartiendo los valores corporativos que forman parte de la cultura ética empresarial del grupo.

Adicionalmente, siendo el objetivo del Código fomentar un comportamiento profesional ético, se prevén mecanismos de seguimiento y control, que garanticen su cumplimiento.

2. Alcance

El presente Código de conducta rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros de Hudisa con todos sus grupos de interés (clientes, posibles clientes, empleados, compañías de la competencia, administración pública, funcionarios, personas de especial relevancia, medios de comunicación, sociedad, accionistas, proveedores, así como con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto). Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito sostenible de la organización. Asimismo, Hudisa promoverá e incentivará que cualquier profesional, socio o colaborador, u organización vinculada a la compañía disponga de unas normas de comportamientos similares o consistentes con este Código.

El Código será notificado personalmente a todos sus Directivos, quienes deberá responsabilizarse por escrito del cumplimiento del mismo. En este sentido, la obligación de cumplimiento del Código de conducta de los empleados estará recogida en el contrato de trabajo de los mismos en el momento de su contratación (o en documento aparte que lo evidencie). En este sentido, los empleados tendrán una copia del mismo.

3. Los valores de la compañía

El mundo necesita soluciones sostenibles e innovadoras para un desarrollo sostenible. Este planteamiento determina los valores y las señas de identidad de la compañía.

La gestión y el modelo de negocio de Hudisa se asientan sobre los siguientes valores:

- Integridad: Hudisa debe operar de forma honesta y coherente en todas las actuaciones que lleva a cabo tanto dentro de la propia organización.
- Legalidad: cada una de las acciones llevadas a cabo por la compañía deben estar amparadas en la legalidad vigente (marco positivo) y en la voluntad de su cumplimiento (ética del cumplimiento), lo que garantiza la seguridad de sus actuaciones y reduce los riesgos;
- Rigor profesional: la implicación y la vocación de servicio en todas las actividades; que desarrolla la compañía son esenciales para el éxito de la organización;
- Confiabilidad: la discreción y la prudencia rigen la relación de Hudisa con sus grupos de interés, algo fundamental para establecer lazos de confianza y mantener una comunicación y relación entre la organización y su entorno; y
- Calidad: la excelencia se materializa en todos los productos y servicios que ofrece la compañía.

4. Cultura corporativa

Hudisa considera un activo clave su cultura corporativa, que definen la forma de hacer negocios de la compañía, estableciendo sus Sistemas Comunes de Gestión (SCG) que regulan, controlan y registran todos los procesos de la organización desde su inicio hasta su ejecución, lo que supone para la organización una seguridad, eficiencia y control en la gestión, integridad y trazabilidad de sus procesos. Estos se estructuran en torno a unos valores compartidos que están en la base histórica de la cultura corporativa de Hudisa, y por lo tanto no son ajenos y son seguidos e impulsados desde los órganos de administración de la compañía hasta cada empleado pasando por la alta dirección.

Corresponde a la Gerencia, la calificación de incumplimientos de los Sistemas Comunes de Gestión. En todo caso se considerará falta muy grave en el desempeño profesional los incumplimientos referidos a aquellas áreas con un impacto directo en el resultado de la actividad o en la asunción de riesgos no controlados.

El nivel de tolerancia en el incumplimiento, dejación u omisión respecto de todas y cualquiera de las políticas y valores de la compañía es cero.

5. Desarrollo de los valores y principios de cultura corporativa

5.1 Cumplimiento

El cumplimiento de la legalidad no es sólo un requisito externo y una obligación por parte de la compañía y su personal. La ley aporta seguridad en la actividad y reduce los riesgos en los negocios. Cualquier actuación, por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida.

Cada empleado es personalmente responsable de conocer el marco normativo que aplica a la actividad que realiza, sin perjuicio del asesoramiento y formación que corresponda y es responsable de sus actuaciones dentro de la actividad de la empresa. Se trata de cumplir con cada norma que sea aplicable o se haya asumido voluntariamente (marco positivo) pero especialmente de tener la voluntad de cumplir (ética del cumplimiento) más allá de la letra de la ley a fin de evitar conductas que aun estando dentro del alcance de la ley pueden ser lesivas o abusivas para la comunidad, los grupos de interés, el medioambiente o no responden a los criterios de gobierno corporativo y responsabilidad social establecidos por Hudisa. Esta predisposición al cumplimiento implica la voluntad personal de cumplir, la ayuda a los colaboradores para que cumplan y la no admisión bajo ninguna circunstancia de conductas de no cumplimiento.

5.2 Principios rectores de conducta

Hudisa asume en sus prácticas laborales, mercantiles y sociales, y adecúa la actuación profesional de sus empleados, directivos y consejeros a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, a los Convenios Internacionales aprobados por dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales, así como a los principios del Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas.

La compañía comparte y suscribe cada uno de los puntos del documento de las Naciones Unidas contra la corrupción, que fue aprobado por la Asamblea General de la ONU el 31 de octubre de 2003, que tiene como objetivo, entre otros:

- Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir de manera eficiente la corrupción;
- Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; y
- Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

5.3 Principio de integridad, diversidad e igualdad

Existe un compromiso explícito en la compañía con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón alguna. Estos principios se contemplan y declaran

expresamente en las distintas políticas de la organización (contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso, etc.). Es por tanto una norma fundamental y todos sus empleados deben actuar de manera rigurosa con honradez, respeto y profesionalidad.

Existe un protocolo de denuncia de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria en marcha.

Cada empleado, directivo y consejero debe comprometerse a observar prácticas justas y que cumplan estos principios con los clientes, proveedores, otras empresas así como el resto de trabajadores de Hudisa.

5.4 Protección de los derechos humanos

Para garantizar la protección de los derechos de sus empleados estos están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales, independientemente de la naturaleza de sus actividades o de los países en los que se realicen. Además del amparo legal de cada país, la cobertura normativa cobra una importancia especial gracias a los convenios colectivos del sector, los territoriales o los pactos propios de empresa firmados con los trabajadores, a los representantes unitarios o a los sindicatos, según el caso.

5.5 Lealtad y conflicto de interés

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales de los empleados o de personas vinculadas con los mismos, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de Hudisa, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa.

Los empleados de Hudisa deberán actuar lealmente en defensa de los intereses de la empresa y abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de interés con su trabajo en Hudisa. En particular, no participaran ni influirán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con sociedades o personas con que las que tengan algún vínculo personal o económico ni darán trato o condiciones de trabajo especiales a personas con las que tengan esa relación. Asimismo, se abstendrán de representar a la empresa o de intervenir o influir en la toma de decisiones sobre asuntos en los que, directa o indirectamente, ellos mismos, o personas vinculadas a ellos tuvieran interés personal o vínculo económico.

Son personas vinculadas quienes tengan esa condicionen en virtud de las disposiciones legales aplicables a la situación de conflicto que corresponda. Igualmente tendrán la consideración de personas vinculadas el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado y las sociedades controladas, directa o indirectamente, por el empleados o persona a él vinculada, por sí o por persona interpuesta, o en las que el empleados o persona a él vinculada ejerza un cargo de administración o dirección o reciba emolumentos de cualquier tipo.

Los empleados que pudieran verse afectados por un conflicto de interés lo comunicaran, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Gerencia de a través de su superior jerárquico, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida. El empleado deberá abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto hasta haber obtenido la correspondiente contestación a su consulta.

5.6 Prohibición de corrupción

La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la empresa, para ellos mismos o para terceros.

Hudisa está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas o beneficios.

Tampoco permite que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados. La política anticorrupción de Hudisa establece las normas básicas y el marco para prevenir y detectar prácticas corruptas en las operaciones relacionadas con las actividades del grupo.

Los empleados no podrán solicitar o aceptar ni tampoco prometer, ofrecer o hacer, directa o indirectamente, obsequios, pagos, invitaciones, comisiones, compensaciones, favores o ventajas, de cualquier tipo para obtener una contraprestación o para tratar de influir de manera inapropiada en sus relaciones comerciales o profesionales con entidades públicas o privadas, funcionarios públicos, empleados directivos o administradores de empresas u organismos públicos o de empresas privadas, organizaciones y partidos políticos, políticos o candidatos a cargos públicos.

En caso de obsequios de cortesía se estará a lo previsto en el apartado 5.7 De este Código y en la normativa interna sobre la materia.

Los empleados deberán informar a la empresa a través de su superior jerárquico o del Comité de Ética, de cualquier caso de corrupción o de intento de corrupción que conozcan o sobre el que tengan algún indicio razonable.

5.7 Regalos y ocio

Los regalos y las actividades de ocio pueden ser prácticas comunes en algunas jurisdicciones que se utilizan en muchos sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. La posición de Hudisa es la misma en todas sus geografías: no deberá aceptarse ni proporcionarse regalo o favor alguno, ni tampoco ninguna actividad de ocio, si obliga o parece obligar a la persona que lo reciba, aun no estando prohibida. No está permitido recibir ni entregar jamás regalos en efectivo ni en activos de alta liquidez.

Los empleados de Hudisa pueden aceptar o conceder regalos, favores y actividades de ocio exclusivamente si cumplen los siguientes criterios:

- Si no contravienen la ley o la política de la otra parte;
- Si guardan coherencia con las prácticas comerciales habituales del país o sector;
- Si guardan una relación razonable con las relaciones comerciales;
- Si guardan coherencia con las directrices comerciales existentes;
- Si no pueden interpretarse como cohecho, soborno o influencia inadecuada; y
- Si no infringen los valores o la ética comercial de Hudisa de alguna otra manera.

Para el correcto cumplimiento de estos requisitos se prevé una autorización previa para la aceptación o concesión de:

- Regalos cuyo valor supere 150 Euros o equivalente; e
- Invitaciones a cualquier tipo de congreso, viaje comercial o evento de cualquier otra índole pagados por cuenta del promotor.

Además, se establecen las siguientes prácticas a seguir para los gastos de hospitalidad ofrecidos:

- En ningún caso incluir dinero en metálico de libre disposición como parte de la hospitalidad;
- No realizar anticipos en efectivo;
- Los gastos de hospitalidad deben ser pagados directamente por Hudisa y no por terceros interpuestos;
- Siempre que la situación lo permita, los gastos (hoteles, restaurantes) se pagarán directamente, en vez de reembolsarlos al destinatario. En caso de reembolso, se guardará máxima diligencia en conservar el adecuado soporte;
- La naturaleza del evento/invitación quedará documentada adecuadamente, ya sea en la liquidación de gastos, o en la contabilización de las facturas respectivas;
- La extensión de una invitación a acompañantes debe estar justificada por la naturaleza del evento;
- La invitación no puede estar condicionada a la realización de ninguna acción en beneficio de Hudisa;
- Enviar las comunicaciones y/o invitaciones a la dirección empresarial/institucional y no a la personal; y
- En caso de duda, consultar con el Departamento de Cumplimiento Normativo o con Servicios Jurídicos.

5.8 Uso de correo electrónico y de dispositivos móviles

El correo electrónico así como los diferentes dispositivos (portátiles, móviles o tabletas) son propiedad de la organización, que pone a disposición del empleado única y exclusivamente para llevar a cabo sus cometidos profesionales, debiéndose evitar su uso personal.

El uso fraudulento o abusivo de cualquiera de estos recursos será sancionado y penado por la empresa.

Los trabajadores deberán devolver todos los dispositivos una vez finalizado el contrato con la organización, de no ser así, la compañía emprenderá las acciones legales pertinentes.

La organización velará por el uso adecuado tanto de los dispositivos como del correo electrónico, pudiendo limitar el acceso de navegación así como la realización de los controles que se consideren necesarios, sin previo aviso, en caso de indicios de delito o incumplimiento del presente Código, siempre dentro de los requisitos que para ello marque la ley aplicable.

5.9 Prevención de actividades de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo

Hudisa asume de manera voluntaria, los principios y obligaciones establecidos por la normativa nacional e internacional aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Por ello ha desarrollado de forma voluntaria un Programa de Cumplimiento en esta materia, que tiene por objeto establecer los procedimientos adecuados para el cumplimiento y colaboración con la normativa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo así como para impedir o prevenir que la compañía sea utilizada para estos fines.

Está dirigido a desarrollar procedimientos y controles que verifiquen, prevengan e impidan la colaboración con personas que realicen actividades de blanqueo o ser utilizadas por ellas a dichos fines.

El blanqueo incluye entre otras:

- La conversión o la transferencia de bienes (de cualquier tipo, tangibles o intangibles, líquidos o no, incluso los movimientos electrónicos) con conocimiento de su origen en actividades delictivas con el propósito de ocultar su origen o titularidad;
- La ocultación de su origen, localización movimiento o propiedad de dichos bienes;
- La adquisición o uso de dichos bienes, y su disposición; y
- La participación en las actividades anteriores.

La financiación del terrorismo incluye entre otros:

- El suministro, depósito, distribución de fondos o bienes con la intención de utilizarlos por sus titulares para la comisión de los delitos de terrorismo, directa o indirectamente.

5.10 Protección de los datos personales

Hudisa ha adoptado un Programa específico de Cumplimiento en materia de Protección de Datos de carácter personal con el fin de poner en conocimiento su política de cumplimiento empresarial a todos sus empleados y su entorno, y promover las conductas lícitas evitando e investigando las acciones u omisiones que puedan suponer un incumplimiento y la responsabilidad que de ello se derive.

Se exige de todos los empleados que actúen en total cumplimiento con las leyes de Protección de Datos para asegurar que Hudisa mantenga la confianza de clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y la responsabilidad que conlleve y así incrementar su reputación.

La mayoría de los países y jurisdicciones disponen de normativa de obligado cumplimiento o de normas orientativas sobre las prácticas de mercado en lo relativo a la tenencia y uso por una empresa de datos personales de personas físicas.

Las conductas prohibidas a los empleados son:

- Tenencia o captación de datos sin consentimiento o con oposición del afectado;
- Cesión de datos no consentida;
- Manipulación de datos personales;
- Divulgación o publicación de datos fuera de contexto; y
- Creación de perfiles de usuarios basados en los datos previamente obtenidos.

Los incumplimientos de las leyes de Protección de Datos pueden tener consecuencias severas y personales. En la mayoría de los países, las empresas declaradas culpables de tales violaciones pueden estar sujetas a sanciones penales y civiles, incluyendo económicas y privativas de libertad.

5.11 Defensa de la competencia

Hudisa ha adoptado un Programa específico de Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia, que exige a todos los empleados que actúen en total cumplimiento con las leyes de Competencia aplicables para asegurar que Hudisa mantenga la confianza de clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y la responsabilidad que conlleve y así incrementar su reputación.

Todos los empleados de Hudisa deben competir en el mercado de forma leal, sin realizar publicidad engañosa de la actividad de la compañía, y sin admitir prácticas o conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que supongan ventajas en el mercado.

5.12 Confidencialidad: principios inherentes a la propiedad industrial, intelectual y tratamiento de información confidencial y/o reservada

La información relativa a Hudisa o a sus grupos de interés (empleados, clientes y proveedores) que no sea pública se considera confidencial. Esta información deberá ser utilizada para cumplir con los objetivos del negocio de Hudisa exclusivamente, no debiendo compartir esta información confidencial con ninguna persona ajena a la empresa, incluyendo familia y amigos, ni tampoco con ningún otro trabajador que no precise tener dicha información para cumplir sus deberes. La obligación de mantener toda la información en el ámbito estrictamente confidencial se mantendrá una vez concluida su relación laboral con Hudisa.

A continuación se incluye una lista no exhaustiva de información confidencial:

- Información financiera sustancial y no pública relativa a Hudisa. ;
- Los Sistemas Comunes de Gestión;
- Información comercial o técnica, como programas, métodos, técnicas, compilaciones o información que sean valiosos por no ser del dominio público;
- Todos los derechos sobre cualquier invento o proceso desarrollado por un empleado mediante el uso de las instalaciones o secretos comerciales de Hudisa, resultantes de cualquier trabajo de la empresa, o relacionados con los negocios de la misma, que pertenezcan a Hudisa o le sean cedidos por ley;
- Información exclusiva, como por ejemplo las listas de clientes; y
- En general, es contrario a este Código de conducta compartir cualquier tipo de información del grupo cuya divulgación o publicidad puedan afectar a los intereses de Hudisa.

Todas las comunicaciones públicas y a los medios de comunicación que afecten a Hudisa deben contar con el visto bueno de la Gerencia.

Es contrario al presente Código de conducta así como ilegal, comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de Hudisa, cuando se esté en posesión de información sustancial relativa a la compañía que no se haya comunicado al público general y que cuando se comunique pueda tener un impacto sobre el precio de mercado de los valores de la organización.

También es contrario al presente Código e ilegal comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de cualquier otra empresa cuando se esté en posesión de información sustancial similar que no sea pública relativa a dicha empresa.

5.13 Principios inherentes a los derechos de los trabajadores; los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo

Discriminación en el trabajo: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo. La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimiento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentaran asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

Libertad de asociación y negociación colectiva: libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva. La libertad de asociación es un derecho humano, tal y como se define en las declaraciones internacionales, especialmente en los Convenios Marco 87 y 98 de la OIT. La negociación colectiva es una forma importante de compromiso con las partes interesadas y tiene especial relevancia para las directrices de redacción de informes. Este compromiso ayuda a construir estructuras institucionales y muchos consideran que contribuye a una sociedad estable. Junto al gobierno corporativo, la negociación colectiva forma parte del marco general que contribuye a una gestión responsable. Es un instrumento utilizado por las partes para facilitar los esfuerzos de colaboración que acentúan el impacto social positivo de una organización.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio: se considera un derecho humano fundamental el hecho de no estar sujeto a trabajo forzoso o no consentido, tal como se estipula en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y se regula en los Convenios Fundamentales 29 y 105 de la OIT. Este tipo de trabajo puede adoptar formas muy diversas y los datos que se faciliten indicaran los retos de la organización informante para contribuir a la abolición del trabajo forzoso o no consentido.

Eliminación efectiva del trabajo infantil: la abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT. La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.

5.14 Seguridad y salud en el trabajo

Asegurar las condiciones de trabajo óptimas en el área de seguridad y salud laboral es prioritario para la organización. Por eso Hudisa implementa sistemas de prevención de riesgos laborales, que son auditados periódicamente por entidades acreditadas que certifican el grado de adecuación a la normativa legal y su nivel de eficiencia.

Todos los empleados y contratistas deberán conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la creación de un entorno de trabajo seguro. Para ello, respetarán la normativa vigente y garantizarán las mejores condiciones de trabajo para ellos mismos y todas las personas que se vean afectadas por la actividad.

5.15 Respeto por el medioambiente

El modelo de negocio y la estrategia de Hudisa se diseñan en torno a la creación de soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible. Así, la gestión Medioambiental excelente y la lucha contra el cambio climático son intrínsecos al propio negocio y están presentes en todas sus actividades y áreas.

5.16 Compromiso con los grupos de interés externos

La relación de Hudisa con sus grupos de interés externos (clientes, proveedores, accionistas, sociedad y comunidades donde la compañía lleva a cabo sus actividades) se desarrolla dentro de un contexto de transparencia y confianza basado en una comunicación bidireccional, continua y veraz.

Clientes: La fiabilidad y la excelencia en la gestión son señas de identidad de Hudisa. La razón de ser de la empresa está ligada a su capacidad de introducir en el mercado productos y servicios que cumplan y superen las expectativas de sus clientes.

Los empleados deben comprometerse a tratar a los clientes de manera íntegra, según los principios de este Código y según la normativa vigente del país, y buscando siempre la calidad y excelencia de los productos o servicios.

Cadena de suministro: Hudisa considera esenciales e imprescindibles para el desarrollo del negocio y para competir con éxito en el mercado a sus proveedores y subcontratistas. Por ello, todos los empleados de Hudisa deben realizar objetivos y transparentes procesos de selección, que eviten cualquier tipo de conflicto de interés o favoritismo en la contratación, y que se basen en criterios de calidad, costes y cumplimiento de plazos.

Accionistas: Hudisa orienta la gestión de la compañía a crear valor a sus accionistas, mediante la más absoluta transparencia. Por ello, se compromete a comunicar puntualmente toda la información que obre en su poder y que pueda ser necesaria para garantizar que los informes y comunicaciones financieros de Hudisa sean completa, verdadera y precisa.

6. Seguimiento y control

6.1 Comisión de seguimiento del código de conducta

La Comisión de Seguimiento del Código de conducta formada por: La Gerencia, Responsable de Riesgos laborales, Jefe de Administración Y Representante de los trabajadores tiene las siguientes funciones:

- Promover la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de conducta entre todos los miembros de la organización y sus grupos de interés, fomentando una cultura que aliente el comportamiento ético;
- Asesorar en la interpretación del Código orientando las actuaciones en el caso de dudas o consultas;

- Proponer mecanismos y canales de comunicación internos y externos para que tanto los empleados como el resto de grupo de interés puedan informar sobre cualquier hecho referente al cumplimiento del Código;
- Proponer acciones y mecanismos de control para favorecer el cumplimiento del Código, y prevenir y detectar comportamientos ilícitos;
- Garantizar la confidencialidad de las denuncias recibidas, asegurando la falta de represalias de aquellas denuncias recibidas de buena fe;
- Analizar las propuestas de mejora recibidas sobre el Código, posibles modificaciones regulatorias o nuevos desarrollos en aras de tener el código completamente actualizado y adaptado conforme las mejores prácticas de Buen gobierno e integridad corporativa; y
- Informar a los órganos de gobierno de la compañía de las actuaciones realizadas y resultados de la Comisión de control del Código de conducta.

Hudisa se reserva el derecho a realizar controles dentro de la legalidad vigente, con el objeto de comprobar la aplicación de la presente norma y prevenir actividades que puedan afectar al cumplimiento legal, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

6.2 Comunicación

Hudisa exige a sus empleados y directivos que tengan una comunicación directa y bidireccional con sus supervisores, directores y el personal que corresponda para comunicar y tratar cualquier actividad delictiva conocida o presunta que afecte tanto a la actividad de Hudisa como a sus empleados. Si durante el transcurso de su relación laboral llega a tener conocimiento de alguna actividad o comportamiento en este sentido deberá comunicar dichas infracciones de las leyes, normas voluntariamente asumidas o del presente Código de conducta siguiendo el protocolo establecido al efecto y que se resume en el punto siguiente.

La comunicación de dicha actividad no someterá al empleado a medidas disciplinarias salvo que el informe sea deliberadamente falso. Todos los informes se tratarán de manera confidencial y serán plenamente investigados.

El presente Código de conducta exige la comunicación interna e inmediata de sus incumplimientos así como de toda conducta ilegal. Para ello se procederá según la política de Canalización de Denuncias.

6.3 Canal de denuncias

Los canales de denuncia son una parte fundamental del compromiso de Hudisa en su lucha contra la corrupción y todas aquellas prácticas que contravienen las leyes o normas asumidas voluntariamente, ya que constituyen el mecanismo a través del cual todos los grupos de interés de la compañía pueden comunicar de manera anónima

todas las conductas irregulares que detecten durante el desarrollo de su labor profesional.

- Interno: disponible para que todos los empleados puedan comunicar quejas o reclamaciones relacionadas con los estados financieros u otros informes, materias contables, controles internos sobre la información financiera reportada, asuntos de auditoría o incumplimientos del Código de conducta.

Se pueden enviar la comunicación a través del buzón existente en nuestras instalaciones o correo postal dirigido a HUDISA, apartado de correos 46, 21440 Lepe (Huelva).

- Externo: diseñado para que cualquier persona ajena a la compañía pueda comunicar irregularidades, actos fraudulentos o contrarios al Código de conducta. Está disponible en info@hudisa.

La consulta o denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia.
- Descripción detallada de las circunstancias de la conducta o situación objeto de la denuncia y, en la medida de lo posible, indicación o aportación de las pruebas o indicios que la avalen y de los datos justificativos de los presuntos responsables.
- En el caso de consulta, se deberá indicar el artículo del Código Ético y de Conducta sobre el que se solicita aclaración o interpretación y el caso o situación en relación con el cual se suscita la duda.

6.4 Administración, cumplimiento y excepciones al código de conducta

El presente Código de conducta será administrado y supervisado por la Comisión de Seguimiento del Código de conducta bajo la responsabilidad del Consejo de Administración.

Todos los empleados, directivos y consejeros de Hudisa deberán cumplir con las especificaciones del presente Código de conducta, en circunstancias excepcionales podrían surgir situaciones en las que podría convenir una renuncia o excepción. La Comisión propondrá al órgano de administración estas singularidades en función de cada caso concreto.

El incumplimiento grave del presente Código de conducta podría tener como resultado medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la infracción.

El Código de conducta se hará llegar a todos los empleados de Hudisa.

7. Referencias

- Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Normativa de seguridad y salud (OHSA18001)
- Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica-UNODC
- Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo del Código Penal.

8. Vigencia

El presente Código de conducta entra en vigor el 22 de abril de 2019 tras su aprobación por la Gerencia y firma por todos los Directivos de HUDISA.

Se revisará y actualizará por el Comité de control del Código de conducta con la periodicidad que indique la Gerencia y al menos anualmente, teniendo en cuenta cualquier tipo de propuesta o sugerencia que realicen los empleados o los grupos de interés, y teniendo en cuenta los compromisos en materia de integridad corporativa, transparencia, responsabilidad social y buen gobierno.