

JOSE GONZALEZ – “SUPERINFLABLES INTERNACIONAL “



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Introducción

Desde la creación de la Empresa; la integridad, honestidad, trato justo y cumplimiento de las normativas han guiado las prácticas laborales y comerciales de José González - “Superinflables Internacional”, desde entonces los empleados de José González - “Superinflables Internacional” han cumplido con este compromiso en sus actividades diarias.

Los Principios Empresariales de José González - “Superinflables Internacional” estipulan ciertos valores y principios que los asumió para su fiel cumplimiento.

El presente código de Ética y Conducta empresarial especifica los principios y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de normas de comportamiento no negociables.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las probables situaciones que puedan tener lugar.

El objeto del mismo es brindar un marco de referencia del cual medir una actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es hacer lo correcto, responsabilidad que no puede delegarse.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- *Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a José González - “Superinflables Internacional” o su reputación;
- *Actuar legal y honestamente;
- *Priorizar los intereses de la empresa sobre los intereses personales o de otra índole.

Artículo 1.- Cumplimiento de Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento

José González - “Superinflables Internacional” y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Empresa y pueden ir más allá de los requisitos legales.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 2.- Conflictos de Interés

Actuaremos en función de los mejores intereses de José González - “Superinflables Internacional”

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de José González - “Superinflables Internacional”.

En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de José González - “Superinflables Internacional”

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a Gerencia y/o al responsable del área de Recursos Humanos a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 3.- Actividades externas

Enorgullecidos de la reputación de José González - “Superinflables Internacional en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de José González - “Superinflables Internacional” si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia José González - “Superinflables Internacional” o si las mismas implican un riesgo para la reputación de José González - “Superinflables Internacional” o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de José González - “Superinflables Internacional”

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar a gerencia y/o al responsable del área de Recursos Humanos. A menos que la Empresa les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 4.- Familias y parientes

Las decisiones en temas de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados únicamente en el caso de que exista un requerimiento indispensable y se basará en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Empresa.

Los hijos de los empleados de José González - "Superinflables Internacional" podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 5.- Oportunidades empresariales

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de José González - “Superinflables Internacional”

Los empleados no competirán con la Empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Empresa haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Empresa, los mismos deberán comunicarlo a al Responsable de Recursos Humanos quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Empresa desea o no perseguir la oportunidad. Inclusive en el caso de que la Empresa resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Empresa.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 6.- Información Confidencial

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

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

El éxito constante de José González - “Superinflables Internacional” depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta

. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información,



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

José González - “Superinflables Internacional” - respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros como proveedores o clientes compartan información confidencial con José González - “Superinflables Internacional” dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de José González - “Superinflables Internacional” En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Artículo 7.- Fraude, protección de activos de la Empresa

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

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de José González - “Superinflables Internacional” o de un tercero.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de José González - “Superinflables Internacional” constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de José González - “Superinflables Internacional”.

Los empleados deben proteger los bienes de José González - “Superinflables Internacional” y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de José González - “Superinflables Internacional” contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Empresa se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Empresa.

Artículo 8.- Soborno y corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas. Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. José González - "Superinflables Internacional" ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Artículo 9.- Favores y/u obsequios

Realizamos las actividades basándonos en la calidad

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 10.- Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

José González - “Superinflables Internacional” respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

Artículo 11.- Incumplimiento

Cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

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

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Artículo 12.- Conductas ilegales o violatorias

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

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Humanos toda práctica o acción que crea inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos.

De corresponder, todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. José González - “Superinflables Internacional” prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

José González Vargas
Gerente