	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	1 de 9

PROPÓSITO Y ALCANCE

El propósito del presente código de ética consiste en sustentar los valores que orientan nuestra actuación y consolidar nuestra imagen de empresa sólida y confiable.

Actuar asumiendo los compromisos presentes y proyectos futuros.

Reflejar nuestra identidad cultural, transformando valores, objetivos y principios en acciones concretas.

Constituir una herramienta que permita mantener siempre una actitud profesional transparente, respetuosa, sincera y leal con todos aquellos con quienes interactuamos.

Orientar nuestras actividades al servicio de las necesidades de la sociedad en cualquiera de nuestros roles.

El presente Manual es de aplicación obligatoria para todos los empleados de la empresa en todas sus oficinas en el territorio nacional y en el extranjero si las hubiese, y únicamente puede ser modificado por la Alta Dirección.

RESPONSABILIDADES


La responsabilidad y el estricto cumplimiento de este manual es de observancia general y no contempla excepciones, en el mismo se establecen los límites, bajo los cuales se deberá regir el comportamiento de los empleados y funcionarios en el ejercicio de sus funciones y será aplicable en cualquiera que sea la posición jerárquica que ocupe (Asambleas de Asociados, Junta Directiva, Junta de Vigilancia, Gerentes, Auditores, Empleados y todo el personal de las bases afiliadas) quienes se comprometen en aplicarlo y respetarlo y por tanto las manifestaciones de desconocimiento de las restricciones señaladas en las políticas, límites y procedimientos, no será una justificación frente a incumplimientos.

A través de este documento, deducimos, analizamos y desarrollamos los datos ocupacionales relativos a los cargos y sus cualidades necesarias para ocuparlo. Toda persona que ejerza funciones de dirección, jefatura o supervisión, tiene la obligación de ser ejemplo y asegurar el cumplimiento de este manual y de no permitir la violación de los estándares, prácticas y comportamientos y en otras políticas asociadas o complementarias.

Recursos Humanos es responsable de la divulgación de lo establecido en este documento, así como cualquier responsabilidad que se deduzca por el incumplimiento del mismo.

La administración de las Bases es responsable de la divulgación de lo establecido en este documento, así como cualquier responsabilidad que se deduzca por el incumplimiento del mismo.

Auditoría Interna o quien realice la función de control interno, velará por el correcto cumplimiento del presente manual, podrá realizar verificaciones que permitan determinar las responsabilidades de cada gerencia, de los empleados y de toda la institución a fin de garantizar el cumplimiento del mismo.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	2 de 9

ACCIONES Y MÉTODOS

1. GENERALIDADES

1.1. Siglas y Definiciones

Código de Ética: está vinculada a la moral y establece lo que es correcto, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad. Un código de ética, por lo tanto, fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. Por ejemplo: No divulgar información confidencial, no discriminar a los clientes o los compañeros de trabajo por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos. El principal objetivo de estos códigos es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes de una empresa.

1.2. Presentación

La ética se puede definir como la actividad personal, puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana.

La ética es muy importante para HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas junto con nuestros otros valores, Unidad y Disciplina, Socialmente Solidario, Comprometidos con el Ambiente, Cultura de Trabajo en Equipo, Equidad de Género, Ética Empresarial e Identidad cooperativa y asociativa; es un pilar para nuestra empresa.


Todos queremos hacer lo correcto, para nosotros y para HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas, el código de ética empresarial enseñará al empleado a comportarse como representantes dignos de nuestra empresa.

Este código de ética es clave para que la institución pueda cumplir adecuadamente sus fines, en la medida que constituye el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés.

2. Protección de los Activos de la Empresa

Todos los empleados de HONDUPALMA/E.C.A.R.A y sus Bases Afiliadas deben salvaguardar los activos de la Empresa, incluyendo nuestro activo más valioso: nuestras marcas. Una de las maneras de proteger nuestras marcas es evitando el uso inapropiado del nombre, de las marcas comerciales y otra propiedad intelectual de HONDUPALMA/E.C.A.R.A.

Todo Empleado es responsable del uso apropiado y la protección de los activos de la Empresa y deberá usarlos sólo para con fines de negocios legítimos. Ejerza su criterio y responsabilidad

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	3 de 9

en el uso de los activos de la Empresa y no abuse de ningún privilegio que reciba en su puesto de trabajo.

Los activos de la Empresa incluyen activos financieros, vehículos, artículos de oficina, equipos, computadoras, redes, software, servicios telefónicos y de internet, correo de voz y correo electrónico.

- Nunca use las computadoras de la Empresa de ninguna forma que pudiera comprometer la seguridad o la integridad de la información o el software de la Empresa.
- Nunca use las computadoras o redes de la Empresa para acceder, recibir o transmitir material que sea inapropiado, ilegal o que pueda violar el respeto a la confidencialidad.
- No dé en préstamo, tome prestado, done, venda ni disponga de ningún bien de la Empresa, a menos que haya sido autorizado específicamente por el ejecutivo responsable.
- Nunca use los bienes, la información o su puesto en la Empresa para su beneficio personal.
- Nunca participe en ninguna acción que conlleve robo, fraude, desfalco, extorsión o malversación de bienes.

3. Conflictos de Interés


Cada uno de nosotros debe evitar cualquier situación en la que nuestros intereses personales o financieros pudieran causar que nuestra lealtad se vea dividida.

Debemos evitar la mera apariencia de una situación que pudiera causar que otros duden de nuestra justicia o integridad. Usted es responsable de divulgar cualquier situación conflictiva de intereses real o potencial a las autoridades competentes, y de regirse por todas las condiciones impuestas a usted con el fin de controlar o eliminar dicha situación. Tales condiciones podrían incluir, por ejemplo, retirarlo de la toma de decisiones en representación de HONDUPALMA/E.C.A.R.A o Base Afiliada, al hacer que usted se deshaga del interés externo que crea el conflicto.

Los negocios con familiares y amigos que pueden hacer surgir un conflicto de intereses cuando usted tenga algún trato comercial con familiares o amigos personales muy cercanos.

Asimismo, deberá ser cauteloso acerca de la información que comparte con familiares o amigos que trabajen para la competencia o que tengan intereses comerciales en la competencia. Esto mismo es válido si tiene familiares o amigos que trabajen para proveedores, vendedores, prestadores de servicios o propietarios/operadores de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas que tengan intereses comerciales en tales empresas.

La contratación de familiares o amigos de los Gerentes o Directivos, se deberá realizar atendiendo todos los procedimientos y requisitos de selección y contratación. Estos no deberán ser contratados bajo la línea de mando de su familiar o amigo.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	4 de 9

3.1 Empleo externo y otros acuerdos de negocios

Todos los empleados tenemos como obligación principal poner por delante los intereses de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas.

El empleo externo u otros arreglos comerciales no deberán interferir con esta obligación.

En calidad de empleado de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas, usted no podrá aceptar ni recibir compensación de ningún proveedor, ni entidad comercial con la que usted realice negocios en representación de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas.

3.2 Regalos, Favores y Entretenimiento Relacionado con los Negocios

No pagaremos sobornos ni proveeremos nada de valor que pueda influir o parezca influir el juicio o las acciones de otros. No buscaremos ni aceptaremos sobornos, “mordidas” ni ningún otro tipo de pago inapropiado. Aplicamos el buen juicio y moderación al realizar regalos u ofrecer entretenimiento como parte del negocio. Respetamos las políticas de otras organizaciones con las que realizamos negocios.

El propósito de los regalos y el entretenimiento como parte del negocio en un ambiente comercial es crear la buena fe y establecer relaciones laborales o comerciales satisfactorias.

Lo siguiente se aplica a los empleados de la Empresa, familiares inmediatos de empleados de la Empresa y agentes o terceros que trabajen en nombre de la Empresa:

No ofrezca, entregue ni acepte ningún regalo, entretenimiento ni otro beneficio personal si éste:

- No se apega a las prácticas de negocios acostumbradas;
- Es en efectivo o un equivalente de efectivo;
- Es de un valor excesivo;
- Podría considerarse como un soborno o recompensa; o
- Viola cualquier ley o reglamento.


Si no está seguro acerca de si un regalo propuesto u otro beneficio personal es apropiado, deberá consultar a su supervisor antes de tomar alguna acción.

3.3 Inversiones Externas

Los empleados no pueden ser propietarios de un interés sustancial en ninguna empresa competidora de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases afiliadas, ni en ninguna entidad comercial que esté haciendo negocios actualmente, o tratando de hacer negocios con HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas. Esta regla se aplica tanto a la propiedad directa como indirecta.

“Interés sustancial” es una propiedad por encima del 5% del valor neto total del empleado y sus familiares inmediatos, o mayor al 1% de los valores accionarios pendientes de inversión en una empresa pública.

No aproveche para su beneficio personal las oportunidades de negocios o de inversión que se descubran a través del uso de los bienes, la información o su puesto en la Empresa.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
	Código de Integridad y Conducta Ética	Versión	02
		Fecha	31/05/2016
		Página	5 de 9

Esto incluye directa o indirectamente comprar, alquilar o de otro modo adquirir derechos sobre cualquier propiedad o materiales si HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas también pudiera estar interesado en concretar dicha oportunidad.

Finalmente, no realice una inversión personal en una entidad si la inversión pudiera afectar o pareciera afectar su juicio en las decisiones comerciales relacionadas con dicha empresa.

3.4 Uso de Las Comunicaciones Electrónicas

Todo lo relacionado con los sistemas de e-mail y de comunicación electrónica en general, incluyendo todas las comunicaciones e información creada, recibida, guardada o enviada en los sistemas de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases afiliadas es propiedad de la Empresa. Los correos electrónicos del empleado enviados y recibidos a través de las computadoras de la Empresa, incluida la actividad de correo electrónico y de búsqueda en internet usando proveedores externos de internet, están sujetos a búsqueda y monitoreo, con o sin aviso, independientemente de si se accede a los sistemas de la Empresa dentro o fuera de la oficina, o de si las comunicaciones pasan a través del servidor de la Empresa. La Empresa realizará de manera periódica y al azar monitoreo del uso individual por parte de cada empleado. Por estas razones, los empleados no tienen derecho personal a la privacidad en ningún material creado, recibido, guardado o enviado usando el e-mail o los sistemas informáticos de la Empresa, incluyendo proveedores de internet externos, ni pueden esperar privacidad en tales comunicaciones.


3.5 Registros y Comunicaciones del Negocio

Los Socios cuentan con HONDUPALMA/E.C.A.R.A. para proveer información honesta y veraz y para tomar decisiones comerciales responsables en base a registros confiables. Todos los libros financieros, registros y cuentas deben reflejar con exactitud las transacciones y los eventos.

También deben conformarse tanto a los principios contables generalmente aceptados, como al sistema de controles internos de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas.

Para garantizar la exactitud de todos los registros de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas, el empleado no debe nunca:

- Hacer registros falsos ni alterar recibos en informes de gastos;
- Ingresar información falsa en las hojas de horas trabajadas;
- Alterar o falsificar los resultados de calidad o seguridad;
- Atenuar o exagerar los activos o pasivos conocidos;
- Mantener activos, fondos o activos no revelados o no registrados, o “fuera de los libros”;
- Registrar de manera incorrecta o dejar de registrar partidas que deberían considerarse como gastos.
- Hacer registros que intencionalmente oculten o enmascaren la verdadera naturaleza de cualquier transacción.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	6 de 9

Casi todos los registros comerciales, incluyendo los registros de correo electrónico y computadora, pueden estar sujetos a divulgación pública en el curso de un litigio o investigaciones gubernamentales. Con frecuencia los medios de comunicación y otras organizaciones obtienen los registros. Por lo tanto, usted deberá ser claro, conciso, veraz y exacto cuando registre cualquier información.

3.6 La Letra y el Espíritu de La Ley

Nuestra primera y más fundamental obligación en todo sitio donde hacemos negocios es obedecer la letra y el espíritu de la ley. Esto se aplica tanto a los empleados de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas como a los terceros que actúen en nombre de nuestra Empresa. Si tiene una preocupación acerca de la legalidad de algún asunto, usted es responsable de consultar con el Departamento Legal antes de que suceda cualquier acto potencialmente ilegal.

HONDUPALMA/E.C.A.R.A., Bases Afiliadas y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca deben comprometerse.

3.7 Negocios con Funcionarios Públicos


En HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas nos relacionamos con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie.

Se prohíben los pagos u ofertas de cualquier objeto de valor a los funcionarios de gobierno, partidos y candidatos políticos con el propósito de obtener o retener negocios. Nunca se deben pagar comisiones u honorarios a intermediarios, distribuidores, agentes, corredores o asesores que sean utilizados como sobornos o cohecho.

3.8 Relaciones con el Personal

En HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas estamos convencidos que el talento humano de nuestra empresa, es el recurso más importante que tenemos, y por ello nos comprometemos a:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- No discriminar a los empleados por razón raza, casta, color, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, afiliación política, nacionalidad, origen étnico, origen social, asociación sindical, discapacidad o edad.
- No permitir ninguna violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados.
- Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
- 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 estos, incluso en cambio voluntario de empleador.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	7 de 9

- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- Respetar los derechos reproductivos de la mujer e igualdad de oportunidades al tenor de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y sus Disposiciones.
- Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.
- Fomentar la integridad física no introduciendo o ingiriendo bebidas alcohólicas o drogas, estupefacientes o presentarse en estado de embriaguez en horas de trabajo.

4. Responsabilidad Social

Nos esforzamos para ser ciudadanos responsables en las comunidades donde llevamos a cabo nuestros negocios y creemos que con ello contribuimos a la prosperidad económica y la igualdad social. Trabajamos de forma activa para reducir el impacto ambiental y aumentar los beneficios socioeconómicos para la sociedad.


Esto requiere que seamos sensibles a las preocupaciones sociales y medioambientales conforme a nuestros valores y que respondamos de manera precisa y pertinente a las dudas que pudieran tener las partes interesadas, Hondupalma/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas realizan las siguientes acciones:

- Se brinda atención médica en el hospital con una nueva concepción de salud comunitaria, con medicamentos a precio de costo y pago de consulta simbólica.
- Se auspicia un Instituto Técnico donde se desarrollan carreras técnicas como: Mecánica Industrial Automotriz, Soldadura; además del Ciclo Común y el Bachillerato en Ciencias y Letras, Administración de Empresas y Computación.
- Se establece un plan de becas de estudio, de nivel medio y universitario (120 en total).
- Se brinda el servicio de transporte a los asociados y colaboradores.
- Se diseña y ejecuta un amplio programa de capacitación constante dependiendo de las necesidades actuales.
- Se consolida la imagen de HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas a nivel nacional e internacional.
- Se asignan raciones gratuitas de productos a los asociados, colaboradores y productores independientes (Hondupalma/E.C.A.R.A.)
- Se asignan bonos a colaboradores por productividad (Hondupalma/E.C.A.R.A.)

5. Sistema de Gestión Ambiental y Social

5.1 Protección al Medio Ambiente

Todas las acciones que HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas ejecuten en sus sistemas de producción se harán de forma responsable.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
		Versión	02
	Código de Integridad y Conducta Ética	Fecha	31/05/2016
		Página	8 de 9

Se deberán utilizar tecnologías y procedimientos que permitan reducir los impactos negativos al ambiente, protegiendo los ecosistemas y la vida silvestre presente en sus fincas.

Especialmente la que está amenazada y en peligro de extinción, haciendo uso eficiente de los recursos hídricos, conservando los suelos, manejando de manera adecuada los desechos orgánicos e inorgánicos y otros elementos que afectan al ambiente.

Usando como estrategia la sensibilización de los colaboradores y las comunidades aledañas en relación a temas ecológicos, mediante formación y capacitación.

5.2 Gestión Social

En cumplimiento a la ley laboral del país y convenios internacionales, HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas se comprometen a:

Construir un entorno de trabajo que permita la libre organización, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, un trato justo a los trabajadores, la mejora de sus capacidades y competencias, salud y seguridad en el trabajo.

De igual manera, el apoyo a las comunidades aledañas en su proceso de desarrollo sostenible, respetando su cultura y cuidando el medio ambiente.

6. Respeto a Los Derechos Humanos En Todas Nuestras Operaciones Empresariales


Toda persona que trabaje para HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas, podrá disfrutar de sus derechos humanos básicos, y no podrá de ninguna manera, ser forzado a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo.

Ningún empleado deberá ser discriminado, entre otras razones, por su raza, casta, color, genero, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, afiliación política, nacionalidad, origen étnico, origen social, asociación sindical, discapacidad o edad.

La salud de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo, deberá constituir en todo momento una preocupación prioritaria; esto aplica a cualquier aspecto relacionado con las condiciones de trabajo incluyendo toda área laboral.

El derecho de la mujer a decidir si la maternidad es una opción en su vida y cuando desee hacerlo apoyarla brindándole seguridad social y justicia en el trato.

El derecho de todos los empleados que laboren para HONDUPALMA/E.C.A.R.A. y sus Bases Afiliadas a la libre organización según se establece en los convenios 87 y 98 de la OIT.

	Sistemas de Gestión	Código	P-CT-GG-01
	Código de Integridad y Conducta Ética	Versión	02
		Fecha	31/05/2016
		Página	9 de 9

DOCUMENTOS Y REFERENCIAS

- Código de Trabajo
- Código de Salud
- Decreto del Salario Mínimo
- Código Tributario
- Reglamento Interno
- Constitución de la Republica
- Ley de Oportunidad de la Mujer




 Revisado por
 Representante de la Gerencia




 Aprobado por
 Responsable Área Gestora