



II.- ÉTICA.

2.1 Introducción

El Código de Ética del Personal y Directivos del Grupo Cajeme, tiene por objeto orientar a las personas en la búsqueda de un ideal de conducta humana, que trascienda el cargo o función que ocupan actualmente y que conlleve al beneficio de quienes forman parte de él, a sus accionistas, proveedores, contratistas y público en general.

Los problemas éticos no son creados por las personas en sí, pero surgen ante ellas, obligándolas a enfrentarlos. Las líneas generales de este Código de Ética, analizan un conjunto de situaciones por las que debe velarse dentro de una institución, pero no detallan todos los problemas que pueden ocurrir en la labor cotidiana. De ese modo, eventualmente, podrán surgir dudas sobre cuál es la conducta más correcta a ser adoptada.

Por ello, cada trabajador tiene la obligación de comunicar en forma inmediata al Gerencia Cooperativa, Contraloría o Jefe de Departamento, siempre que aparezca alguna situación que pueda caracterizar un conflicto de interés, o cuando se sospeche o tenga conocimiento de hechos que puedan perjudicar al Grupo Cajeme, se opongan o parezcan contrariar lo establecido en el Código de Ética del Personal y Directivos del grupo, que presentamos a continuación.

Es responsabilidad de la Gerencia de Operaciones la elaboración, divulgación, así como proponer la actualización del Código de Ética de la Unión, así como dar apoyo en su aplicación a las demás áreas.

2.2 Objetivo

Establecimiento de reglas apropiadas y prudentes, que gobiernen la conducta y el comportamiento adecuado de sus Consejeros y Miembros del Consejo de Vigilancia o Comisarios, Funcionarios y Colaboradores, en su interacción con los socios y clientes y al interior de cada una de las empresas que integran el Grupo Cajeme.

2.3 Aprobación

Tratándose de la aprobación del Código de Ética, el Consejo de Administración podrá delegar esta función en un Comité Técnico integrado por especialistas nombrados por el Consejo de Administración, siempre y cuando participe en dicho Comité el Gerente de Operaciones.

2.4 Actualización

El Código de Ética deberá ser revisado y, en su caso, actualizado por lo menos una vez al año, debiendo hacerse del conocimiento de los Consejeros, Funcionarios y Colaboradores del Grupo Cajeme.

2.5 Principios Éticos

El personal del Grupo Cajeme y sus Directivos, actúan de acuerdo a los principios de:

- Rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos del Grupo Cajeme, sus socios y la comunidad en su conjunto, desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.



- Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño del Grupo Cajeme y cumple cabalmente con las normas vigentes.
- Brinda calidad en cada una de las labores a su cargo y busca el resultado más adecuado y oportuno.
- Se expresa con autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de la empresa y con terceros.
- Comportarse de manera responsable, leal y solidaria con los miembros del Grupo Cajeme.
- Reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce o está a su disposición.
- Respeto, presumiendo la honestidad y lealtad de los socios y sociedad en general, salvo que bajo fundadas razones haya sospecha de alguna actuación ilegal.
- Lealtad, dando cumplimiento de las normas de fidelidad y honor, actuando con verdad y consecuencia con los principios que rigen la actividad financiera, frente a quienes puedan hacer uso incorrecto de los servicios de cualquier empresa del Grupo Cajeme.
- Honestidad, con transparencia, recto proceder, elevado sentido de responsabilidad y profesionalismo, debiendo responder a dichos actos a la confianza que la sociedad, socios y accionistas depositan en el Grupo Cajeme.
- Equidad, justicia y respeto mutuo en las relaciones con los socios, competidores y múltiples organizaciones con las cuales se tiene relación, distinguiendo la legitimidad de las que no los son.

2.6 Aplicación

El Reglamento Interior de Trabajo debe referirse a que los colaboradores se encuentran obligados a respetar y obedecer lo establecido en el Código de Ética y demás que dicte el Grupo Cajeme. Por tal razón, las Normas de Conducta del Personal del Grupo Cajeme configuran una serie de obligaciones adicionales que deben ser asumidas por los trabajadores.

Luego de su aprobación por el Consejo de Administración, la observación y cumplimiento de las Normas de Conducta del Personal y Directivos del Grupo Cajeme, competen a cada uno de sus trabajadores, siendo extensivas al personal que brinda servicios bajo contratos distintos a los de trabajo, así como a los practicantes pre-profesionales y becarios.

El Gerente de Operaciones, Contraloría y Jefes de Departamento, asumen la responsabilidad de guiar a su personal hacia el cumplimiento de las normas de conducta establecidas, así como de informar al Gerente de Operaciones cuando deba aplicar alguna sanción relacionada con la infracción de las mismas, de forma tal que paulatinamente puedan unificarse los criterios de acción más adecuados en los casos donde ocurra una infracción.

De la misma forma, asume responsabilidad en los casos donde, siendo consciente de un hecho que atente contra las normas de conducta establecidas, no haya aplicado las medidas correspondientes.



2.7 Derechos y Prohibiciones

2.7.1 Respeto a la empresa

•Honrar la Imagen del Grupo Cajeme: Los trabajadores y directivos son responsables por la preservación del prestigio de la empresa como un valor que pertenece a todos, valor que es compartido por el solo hecho de pertenecer a la misma y participar del ideal común. El personal no debe involucrarse en actividades o transacciones que puedan afectarla.

•Bienes del Grupo Cajeme: Donde los trabajadores y directivos son responsables del uso adecuado y racional de los bienes de propiedad del Grupo Cajeme que se les ha asignado para el ejercicio de sus funciones, debiendo prevalecer el concepto de austeridad en forma permanente.

En tal sentido, deben proteger y conservar los bienes del Grupo Cajeme, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la empresa para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

2.7.2 De la Transparencia, Neutralidad y No Discriminación

a. Transparencia: Todo directivo y trabajador del Grupo Cajeme debe llevar a cabo los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo con las disposiciones de los entes superiores y/o supervisores.

b. Neutralidad: Todo directivo y trabajador del Grupo Cajeme debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas. Por tanto, queda prohibido realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de las propias labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos del Grupo Cajeme, ya sea a favor o en contra de partidos, organizaciones políticas o candidatos.

c. Contratación y adquisición de bienes y servicios: Los directivos y trabajadores del Grupo Cajeme que participen de los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios deberán observar las normas establecidas en los Estatutos, Normas y Directivas vigentes.

d. Selección de personal: Sujeto a los requisitos establecidos para ser trabajador del Grupo Cajeme, las personas responsables de la selección y contratación de los colaboradores, deben efectuarlas con base en las capacidades que muestran los candidatos para el desempeño de su trabajo, sin ejercer sobre ellos ninguna discriminación por razones de raza, religión, color, sexo, estado civil, o por cualquier impedimento que no guarde relación directa con la labor que vaya a realizarse y las competencias requeridas para tal fin. La selección y contratación deberá efectuarse sin que exista ninguna presión personal o política. Así mismo, queda prohibida la contratación de menores de edad y el trabajo forzado.

2.7.3 De la información de Grupo Cajeme

a. Información Privilegiada: Los directivos y trabajadores de Grupo Cajeme se abstendrán de utilizar en provecho propio, directa o indirectamente, o de terceros, aquella información a la que hubieran accedido por su condición o por el ejercicio de su función. Asimismo, los directivos y trabajadores de Grupo Cajeme están obligados a respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada preservación de la documentación que las leyes hayan



calificado como tal. Esta prohibición, no alcanza a los documentos de carácter público que obren en la institución, ni a las labores de difusión que la institución realiza respecto de sus atribuciones.

b. Adelanto de opinión: Los directivos y trabajadores de Grupo Cajeme, deberán abstenerse de expresar su opinión ante terceros, respecto al sentido del pronunciamiento que se habrá de expedir en un asunto o materia que estuvieran conociendo en el ejercicio de sus funciones.

2.7.4 Del obrar de los integrantes de Grupo Cajeme

a. Intereses personales: Los directivos y trabajadores del Grupo Cajeme, evitarán que sus intereses personales se encuentren en conflicto con el cumplimiento de los deberes que en el ejercicio de sus funciones, les hayan sido encomendados. En ese sentido, deberán adoptar las medidas necesarias para que bajo ninguna circunstancia sus intereses personales dificulten el normal ejercicio de sus obligaciones y responsabilidades.

Por la misma razón, se encuentran prohibidos de mantener relaciones de naturaleza laboral, civil, de negocios o comercial con socios, empresas contratistas o proveedores de bienes y servicios de la empresa, exceptuando aquellos casos en que las relaciones estén asociadas a la contratación por parte del trabajador o directivo, de servicios públicos u otros que se ofrecen bajo similar condición en el mercado.

Por otro lado, los directivos y personal del Grupo Cajeme se encuentran prohibidos de obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia.

b. Dádivas y obsequios: En el ejercicio de su cargo, los directivos y trabajadores del Grupo Cajeme no aceptarán obsequios o beneficios, presentes o futuros, de parte de aquellas personas naturales o jurídicas que tengan relación contractual con el Grupo Cajeme, o que se encuentren en proceso de evaluación, negociación o contratación, así como de aquellas personas naturales o jurídicas que tengan relación directa o indirecta con las referidas anteriormente. Bajo algunas circunstancias, un regalo ofrecido puede ser aceptado, siempre que no sea en efectivo o en medio de pago equivalente, y que no tenga valor comercial o que sea un objeto o artículo coherente con las prácticas de promoción o publicidad de la empresa que lo brinda.

En los casos que el obsequio no cumpla con lo señalado y no pueda ser devuelto a la empresa o persona que lo entregó, quedará bajo custodia del Gerente de Operaciones, hasta que pueda ser donado a una institución de caridad, o hacer del conocimiento del Consejo de Administración esta situación para que se manifieste en su oportunidad. Las personas a quienes los trabajadores y directivos del Grupo Cajeme soliciten un donativo, una promesa o cualquier ventaja indebida para favorecer, realizar u omitir un trámite, ya sea en cumplimiento o en violación de sus funciones, podrán denunciar tales hechos, indistinta o conjuntamente, al Gerente de Operaciones, Contraloría, a Auditoría Interna y/o a uno o varios Comisarios, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiera lugar.

2.7.5 De la información solicitada al trabajador

a. Transferencia de cargo: Los trabajadores responsables de las dependencias del Grupo Cajeme, deberán conducir, en su respectivo nivel y con la anticipación posible, procesos de transferencia del cargo de forma ordenada, eficaces y documentados, para garantizar la continuidad del servicio.

b. Declaración Bajo Protesta de Decir la Verdad de Ingresos, Bienes y Ganancias: Los trabajadores del Grupo Cajeme, obligados a presentar su Declaración de Ingresos, Bienes y Ganancias, lo efectuarán en forma oportuna y completa, de acuerdo con las disposiciones fiscales vigentes.



2.7.6 De actividades fuera de lo contemplado en el puesto

a. Patrocinio en la Empresa y contra del Grupo Cajeme: Mientras dure el ejercicio de sus funciones, los trabajadores del Grupo Cajeme se abstendrán de ejercer por sí mismos patrocinios, asesoramientos, asistencias o representaciones, ya sea directa o indirectamente, a cualquier persona dedicada a la actividad comercial incursionada por Grupo Cajeme en cualquier materia o asunto que éstos demanden o requieran. Asimismo, los trabajadores del Grupo Cajeme se abstendrán de patrocinar, asesorar, asistir o representar, directa o indirectamente, a cualquier persona en cualquier materia en procesos judiciales en los que el Grupo Cajeme sea demandante o demandada.

b. Litigio contra Grupo Cajeme: Los trabajadores del Grupo Cajeme se abstendrán de patrocinar, asesorar, asistir o representar, directa o indirectamente, a cualquier persona en cualquier materia o asunto que éstos demanden o requieran ante órganos administrativos, arbitrales o judiciales, en contra de los intereses del Grupo Cajeme. Asimismo, los trabajadores del Grupo Cajeme se abstendrán de intervenir en los procesos administrativos o judiciales de casos o asuntos específicos en los que el funcionario o servidor haya tenido decisión, opinión o participación directa, hasta un año después de su renuncia, cese, resolución contractual, destitución o despido.

2.7.7 De la relación con Accionistas, la Comunidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente

a. Compromiso con las necesidades de los Accionistas: Deberá reflejarse en el respeto a sus derechos humanos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre en concordancia con los objetivos del Grupo Cajeme.

b. Compromiso con la Comunidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente: Los trabajadores deben preocuparse por realizar una operación segura, eficiente y responsable, sobre la base de un cohesionado trabajo en equipo de colaboradores, contratistas y proveedores. Asimismo, y siempre que su puesto se lo permita, deberá buscar brindar herramientas que permitan la mejoría del estándar de vida de los habitantes de la comunidad y generación de oportunidad, respetando las diversas culturas existentes especialmente las relacionadas con las etnias originarias.

2.7.8 De las relaciones en el ambiente de trabajo

a. Interacción Adecuada: Las relaciones en el ambiente de trabajo se deberán regir por la cortesía y el respeto. Existe el compromiso implícito de colaborar para que predomine la lealtad, la confianza, la tolerancia y, en general, el comportamiento compatible con los valores y el Código de Ética del Personal y Directivos del Grupo Cajeme, aunados a la búsqueda de resultados. Queda prohibido ejercer presiones, amenazas o acoso que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

b. Reconocimiento y oportunidades: Es fundamental reconocer el mérito de cada uno y fomentar la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional existentes, según las características, cualidades y contribuciones de cada trabajador. No se admite ninguna decisión que afecte la carrera profesional de subordinados basada en las relaciones personales.



2.8 Obligación de denunciar

El Gerente de Operaciones y los trabajadores del Grupo Cajeme, que en el ejercicio de sus funciones tomen conocimiento de actos de corrupción en la administración y gestión del Grupo Cajeme, bajo responsabilidad, tienen el deber de comunicar los actos contrarios a lo normado en el presente Código de Ética ante uno o varios Comisarios y/o Auditoría Interna del Grupo Cajeme.

Las personas que hayan presentado denuncias que sean desestimadas por indebidas o infundadas, serán responsables de los daños y perjuicios que pudieran haber causado. Los directivos o el trabajador de Grupo Cajeme que formule debidamente una denuncia tienen el derecho de que su identidad sea reservada, en los casos que así lo considere necesario. Revisar formato de denuncia en Anexos.

2.9 Comité de Gestión del Código de Ética

El Comité de Responsabilidad Social Empresarial, será el encargado de efectuar revisiones al Código de Ética establecido, con el fin de realizar actualizaciones al mismo. Dicho comité estará integrado según lo establecido en el Manual de Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Cajeme.

