

# ***Código de Ética***



FUNDACIÓN MEXICANA PARA EL DESARROLLO RURAL, A.C.

# Contenido

---

<b>Sumario</b>	1
<b>Presentación</b>	3
<b>Responsabilidades</b>	4
Asamblea General de Asociados	4
Consejo Directivo	4
Consejeros	5
Comité de Auditoría	5
Presidentes de las Centrales de Desarrollo	5
<b>Responsabilidades con respecto a la Fundación</b>	5
Estándares y prácticas generales	5
Protección de bienes	5
Comunicaciones y sistemas	6
El compromiso de la Fundación con la Información Pública	6
Precisión en registros e informes	6
<b>Información de carácter reservada y confidencial</b>	6
<b>Responsabilidades con respecto al centro de trabajo</b>	6
Discriminación y acoso	6
Centro de trabajo libre de alcohol y drogas	7
<b>Neutralidad en la política</b>	7
<b>Conflicto de intereses</b>	7
<b>Responsabilidades de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo ante los asociados, donantes, beneficiarios, proveedores y autoridades</b>	9
Relaciones con Asociados y Donantes	9
Relación con Beneficiarios	9
Relaciones entre la Fundación y las Centrales de Desarrollo	9
Relaciones con Proveedores	9
Relación con Autoridades	9
<b>Investigaciones</b>	10

# Sumario

---

El Código de Ética de la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural, A.C. es el instrumento formal que define y establece la conducta a observar por todas las personas que en todo el país colaboran en ella, con el propósito de promover el desarrollo integral de las familias campesinas pobres de México. Su fin es unificar criterios de actuación, conforme a un marco de referencia que enaltece los más altos principios del ser humano, en tanto individuo y como ser social.

Así, el desempeño de los consejeros, directivos y todo el personal empleado en la Fundación y sus Centrales de Desarrollo, debe conducirse en línea con los principios de la promoción del desarrollo que sustentan esta obra social, atendiendo a valores de conducta personal y social como: integridad, honradez, respeto, lealtad, compromiso, discreción, excelencia y productividad.

La normativa prevista en el Código de Ética Fundación establece para todos y cada uno de quienes implica, consejeros, directivos y personal empleado, la responsabilidad de conocerlo y la obligación de respetarlo, así como la suscripción de una carta-compromiso para asegurar su observancia, apoyada en instancias y procedimientos claros y expeditos para atender desviaciones y solucionar controversias, como el Comité de Auditoría a nivel nacional y el Comité de Ética en las Centrales de Desarrollo.

En particular, a los consejeros y directivos corresponde promover una conducta ética y emprender las acciones necesarias para asegurar una comunicación abierta y clara, estimular a todo el personal para observar lo dispuesto en el Código de Ética, y dar certidumbre de que la Fundación no permitirá represalias por reportar cualquier desviación, sin importar el nivel jerárquico de la persona involucrada.

Entre los aspectos considerados en este instrumento destacan:

- a) Las responsabilidades de todos los participantes en la Fundación y las Centrales de Desarrollo de esforzarse por lograr en todos sus proyectos, estándares consistentes con la misión, visión y valores del Organismo.
- b) La previsión para todos los miembros de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo para evitar participar en actividades que puedan involucrar o conducir a la Institución o a su personal en cualquier práctica ilegal.
- c) La responsabilidad de todos de salvaguardar los bienes tangibles e intangibles, así como los de los asociados, donantes y proveedores que estén bajo el control de la organización, los que además, deberán ser utilizados buscando su máximo aprovechamiento.
- d) Toda vez que el activo más importante es la confianza que sus asociados, donantes y la sociedad en general tienen en la Fundación y en las Centrales de Desarrollo, el compromiso con la Información Pública implica que todas sus operaciones deberán transparentarse en información oportuna, suficiente y veraz, asegurando el apego a los principios contables y de información generalmente aceptados, así como la salvaguarda de la confidencialidad en el manejo de la información.
- e) El ambiente de trabajo que deberá ser saludable, productivo y en el que se valoren y respeten las diferencias de las personas y todos sean tratados con dignidad y respeto.
- f) En lo referente al conflicto de intereses, los preceptos exigen a todos los miembros de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo, una actuación que priorice los intereses de carácter social de la Institución frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos realizados en nombre de la Fundación, además de mantener absoluta independencia de criterio en procesos de acción y decisión y evitar cualquier posibilidad de actuación dolosa que pudiese verse ensombrecida por simulación, soborno o acto ilícito.



g) Las relaciones de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo hacia el exterior, sean con los asociados, donantes, beneficiarios, proveedores y autoridades, a través de consejeros, directivos y personal empleado quedan reguladas por los principios éticos de la Fundación, anteponiendo el interés de promover el progreso de las familias campesinas pobres a cualquier otro de carácter personal, gremial o empresarial.

En particular, es responsabilidad de todos los miembros de la Fundación y Centrales de Desarrollo, poner el mayor empeño para que los beneficiarios reciban un trato justo, de respeto y equitativo, y que los recursos destinados a los proyectos se apliquen a los fines previstos con la mayor eficiencia y eficacia, toda vez que el logro de los objetivos de los beneficiarios significa el cumplimiento de las metas de la Fundación y las Centrales de Desarrollo, de ayudar al progreso y bienestar de las familias campesinas pobres de México.

México, D.F. Mayo 2011

# Código de ética

---

La Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural, A.C. tiene la obligación de fomentar y mantener un ambiente de trabajo que respalde el comportamiento ético y estimule activamente un diálogo abierto sobre cuestiones éticas. Este Código tiene su fundamento en la idea de que sólo el trato adecuado entre sus miembros y el uso eficiente de cada recurso, permitirá mantener de manera cabal y permanente los grandes ideales de la Fundación a través del tiempo.

Su propósito, es brindar respaldo y orientación a todos los integrantes del Movimiento Fundación, y por lo tanto es aplicable a:

Los miembros de los Consejos Honorario y Directivo y de los Comités de la Fundación  
Los miembros de los Consejos de las Centrales de Desarrollo del Movimiento Fundación y de sus Comités  
Todos los empleados tanto de la Fundación como de sus Centrales de Desarrollo

Existen dos niveles de órganos responsables de la implantación del Código y de asegurar su fiel observancia:

(a) nivel de todo el Movimiento, el Comité de Auditoría de la Fundación, y (b) nivel de cada Central de Desarrollo, el Comité de Ética, designado por cada uno de sus Consejos.

## Presentación

---

Adoptar y vivir los principios y valores de actuación de la Fundación representa un factor fundamental en el avance y el éxito de la misma.

El Movimiento de la Fundación está anclado en una filosofía para el desarrollo cuya visión es el hombre en toda su dignidad de persona, desde la cuál se nutre y da sentido a su hacer cotidiano basándose en los principios de:

**Respeto a la Dignidad de las Personas.-** Por su dignidad de persona, el hombre debe respetar a los demás, a sí mismo y exigir ser respetado. Este carácter de persona le otorga al hombre su derecho a pensar por sí mismo, a expresarse, a asociarse, a movilizarse y a aspirar a mejores condiciones de vida para él y los suyos.

**Solidaridad.-** Cada uno tiene la responsabilidad de su propio desarrollo, sin embargo, en un México con tantas desigualdades, es indeclinable atender el reclamo y asumir el problema de la manera marginal rural como un compromiso de todos.

**Subsidiaridad.-** El hombre también es un ser social. Nace y vive en sociedad y necesita de ella para sobrevivir, progresar y superarse, en el proceso de desarrollo humano

**cada quien debe hacer su parte, esforzarse lo más posible, pero quien tenga más debe apoyar al resto en lo que haga falta, evitando hacer lo que el otro podría realizar por sí mismo.**

**Eficacia y Eficiencia.-** Son los criterios económicos básicos a observar en todo proyecto productivo que, junto con la organización y capacitación y la oportunidad y transparencia en el manejo de los recursos, permitan a los campesinos beneficiados obtener mejoras reales en su nivel y calidad de vida.

**Respeto a la Naturaleza.-** Asumir la responsabilidad que a cada quien compete en el cuidado de los ecosistemas y prevenir las demandas de las generaciones futuras, son cuestiones vitales de incidencia directa dentro de los programas de Fundación, por lo que su observancia y su divulgación entre la población atendida son tareas de la mayor jerarquía.

**Los valores** constituyen una parte esencial de nuestra cultura organizacional **y son una pieza fundamental en la vida de la Fundación y las Centrales de Desarrollo;** por ello, es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique criterios y oriente las acciones individuales, que se manifiesta a través de su cumplimiento:

# Responsabilidades

---

**Integridad.-** Actuar de forma recta y honesta de acuerdo con los principios y valores de la Fundación.

**Honradez.-** Cumplir con las responsabilidades asignadas dentro de las facultades otorgadas, respetando los bienes de los demás, usando los de la Fundación y los de los donantes sólo en la forma y tiempo establecidos por ésta y no para beneficio personal o de terceros.

**Respeto.-** Atender y considerar la dignidad y los derechos inherentes a la naturaleza del ser humano, siendo éste el fin y no un medio, comenzando por uno mismo.

**Lealtad.-** Actuar con un alto sentido de compromiso hacia la Fundación y hacia su propia persona, no sólo identificándose con la filosofía y ética del Organismo, sino viviéndola.

**Compromiso.-** Hacer suyos los objetivos y metas de la Fundación y poner todo el esfuerzo, capacidades y recursos a su alcance para su logro.

**Discreción.-** Guardar y proteger la información confidencial a la que se tiene acceso, utilizándola prudente y éticamente, no para beneficio personal o de terceros, ni de alguna otra forma no autorizada por la Fundación.

**Excelencia.-** Desarrollar un trabajo de calidad superior, que satisfaga plenamente las expectativas y necesidades de la población beneficiada.

**Productividad.-** Esforzarse en forma persistente en la utilización óptima, eficiente y eficaz de los recursos asignados para el desarrollo de sus responsabilidades, así como del tiempo disponible.

El Código de Ética es la expresión del compromiso de todos los que laboran en la Fundación, Oficinas de campo y las Centrales de Desarrollo, por mantener los más altos niveles del desempeño y comportamiento con el fin de conservar la eficiencia en la búsqueda permanente del desarrollo integral de las familias campesinas pobres de México.

La Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural en su conjunto, Oficinas de campo y las Centrales de Desarrollo, tienen el compromiso de operar en el marco de los principios y valores antes descritos, en concordancia con las leyes y regulaciones aplicables, respeto por los derechos humanos; así como, por los usos y costumbres de las comunidades donde opera.

Este Código es de aplicación estricta y obligatoria para todos los miembros participantes: consejeros, directivos y empleados de la Fundación, tanto de las Oficinas de campo como de las Centrales de Desarrollo, independientemente de su nivel jerárquico o de la condición contractual que presenten. En cada uno recae la responsabilidad de la observancia del Código de Ética, incluyendo la obligación de buscar interpretación en el caso de duda.

Es responsabilidad de los consejeros y directivos promover una conducta ética y emprender las acciones necesarias para:

- Asegurar una comunicación abierta y clara entre consejeros, directivos, empleados y cualquier otro participante dentro de la Fundación, para mejorar procesos, rutinas o cualquier situación en particular.
- Estimular a todo el personal para que reporten al Comité de Auditoría de la Fundación o al Comité de Ética de la Central de Desarrollo que corresponda, cualquier violación a leyes, reglas o regulaciones descritas en el Código de Ética por parte de algún miembro de la Fundación.
- Dar certidumbre de que la Fundación no permitirá represalias por reportar cualquier desviación al Código de Ética, sin importar el nivel jerárquico de la persona involucrada en la desviación, ni de la persona que la reporta.

## Responsabilidad de la Asamblea General de Asociados

Para efectos de este Código, las responsabilidades de la Asamblea General de Asociados son:

- a) Vigilar el cumplimiento del Código de Ética.
- b) Otros, por cuya importancia así lo determine el Consejo Directivo o la propia Asamblea.

## Responsabilidad del Consejo Directivo

Para efectos de este Código, las responsabilidades del Consejo Directivo son:

- a) Aprobar el contenido del Código de Ética y autorizar sus actualizaciones.
- b) Asegurar, en coordinación con la Dirección General, la divulgación de este Código, así como las enmiendas o adiciones que pudiera observar en el tiempo.
- c) Decidir sobre las sanciones a aplicarse en caso de violaciones al Código.

### **Responsabilidad de los Consejeros**

Para efectos de este Código, las responsabilidades de los consejeros de la Fundación, tanto del Consejo Directivo nacional como de las Centrales de Desarrollo son:

- a) Conocer el Código y darle cabal cumplimiento.
- b) Señalar al Presidente del Consejo Directivo de la Fundación, o al de la Central de Desarrollo de que se trate, los aspectos de este Código cuya interpretación o aplicación no es lo suficientemente clara, para definir una solución.
- c) Firmar anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de la Fundación.

### **Responsabilidad del Comité de Auditoría**

Para efectos de este Código, las responsabilidades del Comité de Auditoría de la Fundación son:

- a) Supervisar el cumplimiento del Código de Ética y presentar al Consejo Directivo para su aprobación, las propuestas de modificación que hubiere.
- b) Difundir entre los miembros del Consejo Directivo, directivos y empleados correspondientes, la política corporativa respecto al sistema de denuncia
- c) Verificar que todos los consejeros, directivos y empleados firmen anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de la Fundación.
- d) Investigar los casos de violaciones al Código de Ética y recomendar al Consejo Directivo las sanciones a aplicar.

### **Responsabilidad de los Presidentes de las Centrales de Desarrollo**

Para efectos de este código, las responsabilidades de los Presidentes de las Centrales de Desarrollo de la Fundación son:

- a) Verificar que sus consejeros y colaboradores conozcan, observen y refrenden anualmente su compromiso de cumplir con el Código, mediante la firma de la carta de cumplimiento con el Código de Ética de la Fundación.
- b) Asegurarse que el Consejo de la Central de Desarrollo nombre un Comité de Ética cuyos integrantes pueden o no formar parte del Consejo.  
Se recomienda que el Comisario de la Central forme parte de este Comité. Este Comité tendrá las mismas responsabilidades dentro de la Central, que el Comité de Auditoría de la Fundación, enunciadas en este Código.
- c) Apoyar a sus colaboradores inmediatos para aclarar dudas o comentar y resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación de este Código, o en su aplicación.
- d) Cumplir con las leyes aplicables a las actividades de su competencia, así como con las políticas, normas y disposiciones internas relativas a su encargo.

e) Informar al Comité de Auditoría de la Fundación sobre cualquier incumplimiento al Código de Ética y, en su caso, apoyarlo en las investigaciones necesarias.

f) Firmar anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de la Fundación mediante la cual informan que, en su gestión, han cumplido con las disposiciones del Código, y si tienen conocimiento de algún incumplimiento por su propia parte o por parte de personas de cualquier nivel organizacional.

## ***Responsabilidades con respecto a la Fundación***

---

### **Estándares y prácticas generales**

La Fundación y las Centrales de Desarrollo se esfuerzan por lograr estándares consistentes con su misión, visión y valores en todos sus proyectos.

Todos los miembros de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo, deben evitar participar en actividades que puedan involucrar o conducir a la Institución o a su personal en cualquier práctica ilegal.

### **Protección de bienes**

Es responsabilidad de todos salvaguardar los bienes tangibles e intangibles de la Fundación y sus Centrales de Desarrollo, así como los de los asociados, donantes y proveedores que estén bajo el control de la organización. Los bienes de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo deberán ser utilizados buscando su máximo aprovechamiento.

Se consideran bienes: el dinero en efectivo, los títulos, los planes, la información sobre asociados, donantes y proveedores, la propiedad intelectual (modelos, programas de computadora y otros artículos), los servicios y la propiedad material.

El empleo del personal o el uso de activos con cualquier propósito distinto para el que fue asignado constituye una violación de las obligaciones con respecto a la Fundación, y puede constituir un delito contra la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo. De manera similar, el descuido o despilfarro en relación con los bienes señalados también constituye una violación de las obligaciones consignadas en el Código de Ética.



Los sistemas de teléfono, correo electrónico, correo de voz y cómputo son exclusivamente para fines laborales, por lo que todo uso indebido podrá ser motivo de sanción.

### **Comunicaciones y sistemas**

Las publicaciones, charlas, entrevistas con los medios de difusión y otras presentaciones en público que se relacionen con la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo, deberán ser aprobadas antes de su publicación y apegarse a las políticas institucionales de comunicación.

### **El compromiso de la Fundación con la Información Pública**

El activo más importante es la confianza que sus asociados, donantes y la sociedad en general tienen en la Fundación y en las Centrales de Desarrollo. Por lo tanto, la Fundación y las Centrales de Desarrollo tienen un enorme compromiso con la transparencia ante todos ellos, de tal forma que la información que publiquen será oportuna, suficiente y veraz.

### **Precisión en registros e informes**

Todos los registros contables e informes directivos deben ser preparados con cuidado y honestidad. Difundir información falsa o distorsionar registros es ilegal y no está permitido. Todos los activos y pasivos deben ser registrados en concordancia con las sanas prácticas y principios contables y de información generalmente aceptados. Todos los empleados deben asegurar que los procedimientos contables y de control interno se cumplan en todo momento. Los consejeros, directivos y empleados deben informar a la persona responsable, al Comité de Ética de su Central o al Comité de Auditoría de la Fundación, de cualquier desviación que se observe en dichos procedimientos.

## ***Información de carácter reservada y confidencial***

---

Mientras sea consejero, miembro de algún comité de los consejos, directivo o empleado, así como después de haber concluido su relación con la Fundación y/o la Central de Desarrollo, deberá proteger la confidencialidad de toda información reservada y confidencial obtenida o generada durante su desempeño dentro de la Fundación y/o la Central de Desarrollo. No deberá divulgar información alguna de carácter reservada y confidencial

acerca del organismo o de sus empleados, ni información confidencial alguna acerca de un asociado y donante a nadie (incluyendo a otros empleados), si dichas personas no están autorizadas para recibirla, o no tienen necesidad de conocer dicha información para el desarrollo de sus responsabilidades. Las únicas excepciones son cuando dicha divulgación sea autorizada, según la competencia, por el propio interesado o por la Fundación o la Central de Desarrollo.

Se entiende que los consejeros, directivos, y empleados de la Fundación se desempeñan en un marco de actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pudiesen afectar a los intereses de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo o de terceros relacionados.

De la misma forma, toda persona que disponga de información privilegiada, como pueden ser los estados financieros de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo, deberá abstenerse de comunicarla a terceros, salvo a la Asamblea de Asociados, a los Consejos y a aquellas personas que tengan necesidad de conocerla para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Se reconoce y protege la privacidad y la confidencialidad de los expedientes del empleado. Dichos expedientes no deberán compartirse con personas que no tengan la necesidad de saber, excepto con la autorización del empleado, o según lo requieran los reglamentos, normas y leyes, o bien una citación u orden emitida por un tribunal de jurisdicción competente.

## ***Responsabilidades con respecto al centro de trabajo***

---

### **Discriminación y acoso**

El personal de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo tiene diversos orígenes, usos y costumbres. La Fundación y las Centrales de Desarrollo tienen la responsabilidad de construir un ambiente de trabajo donde tenga cabida la diversidad y en el que se valoren y respeten las diferencias de las personas y sean tratados con dignidad y respeto.

La Fundación y las Centrales de Desarrollo prohíben la discriminación contra cualquier asociado, consejero,



directivo, empleado o candidato a empleado debido a su raza, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad o capacidades diferentes.

El punto anterior aplica al reclutamiento, compensación, entrenamiento, promoción y otras prácticas de empleo. La discriminación contra cualquier empleado o candidato a empleo es una violación seria de la política y principios institucionales de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo. Es responsabilidad de cada jefe o supervisor asegurar que todos los empleados sean tratados de forma igualitaria.

Algunas formas de acoso incluyen:

1. Acoso verbal, como comentarios denigrantes, bromas o difamaciones.
2. Acoso físico, como contacto innecesario u ofensivo, impedir o bloquear movimientos.
3. Acoso visual, como la difusión de imágenes denigrantes u ofensivas, tarjetas, calendarios, dibujos, graffiti, mensajes, notas o gestos.

El acoso sexual consiste en las insinuaciones, requerimiento de favores, u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión o rechazo de la conducta es usada como base para la toma de decisiones de empleo o de cualquier otro tipo de acción que beneficie o afecte al acosado.
2. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Cualquier consejero, directivo, empleado que viole las prácticas descritas estará sujeto a medidas disciplinarias. Si se considera que se es víctima de acoso, se deberá de dar aviso al Comité de Auditoría de la Fundación o al Comité de Ética de la Central correspondiente. Las quejas serán atendidas de manera confidencial y no existirán represalias por reportar cualquier incidente por acoso.

### **Centro de trabajo libre de alcohol y drogas**

A fin de que podamos satisfacer nuestras responsabilidades con respecto a los directivos, empleados, asociados, consejeros y donadores, la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo deberán mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Quedan prohibidos el consumo indebido de sustancias controladas, así como la venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de drogas y/o alcohol, al igual que el hecho de encontrarse bajo los efectos de las mismas en el centro de trabajo.

### **Neutralidad en la política**

En su carácter de consejeros, directivos y empleados de la Fundación y Centrales de Desarrollo, se debe mantener una postura de estricta neutralidad en asuntos de política.

La Fundación y las Centrales de Desarrollo prohíben estrictamente alguna expresión de apoyo o rechazo como Institución, hacia algún candidato o partido político.

La Fundación y las Centrales de Desarrollo estimulan a todos los consejeros, directivos y empleados, para ejercer su derecho al voto. Debe estar claramente entendido que la actividad política de los consejeros, directivos y empleados debe ser desempeñada estrictamente en sus capacidades individuales y privadas como ciudadanos responsables y no en nombre de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo.

### **Conflicto de intereses**

Debe evitarse cualquier posible conflicto de interés que fuere factible con motivo de su participación en los diversos comités, consejos o derivado del puesto o posición que ocupen dentro de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo.

El conflicto de intereses describe situaciones donde los propios intereses de un consejero, directivo o empleado pueden influir la manera en que se manejan las operaciones de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo. Usualmente involucra directa o indirectamente una situación donde un miembro participante, empleado o los familiares consanguíneos o por afinidad de estos hasta el 4º grado, pueden beneficiarse personalmente o en grupo, de transacciones que involucran a la Fundación y/o a las Centrales de Desarrollo.

Aún la apariencia de un conflicto de intereses debe ser evitada dándole transparencia y aplicando las Políticas de Operaciones con Partes Relacionadas.

No es posible describir todas las instancias donde un conflicto de interés puede ocurrir. De cualquier forma, las siguientes guías ayudan a definir un potencial conflicto de intereses.

Un conflicto de intereses puede existir cuando un consejero, directivo, empleado o familiar consanguíneo o por afinidad hasta el 4º grado de éste tiene un interés financiero directo o indirecto, o recibe una compensación u otro beneficio, de cualquier compañía que:

a) Realice la venta de equipo, proporcione algún servicio o tenga relaciones contractuales u operaciones de índole económico con la Fundación, las Centrales de Desarrollo o con algún proyecto relacionado con éstas.

b) Realice transacciones o represente partes con intereses contrarios a los de la Fundación y/o Centrales de Desarrollo.

Un conflicto de intereses puede también existir cuando un consejero, directivo o empleado usa el equipo, su personal a cargo o las instalaciones para su beneficio propio.

Si un consejero, directivo, empleado o un miembro de su familia consanguínea o civil hasta el 4º grado está comprometido en actividades que generen o parezcan crear un conflicto de intereses, se debe inmediatamente proveer toda la información pertinente al jefe. El jefe, a su vez, enviará la información al Director General de la Fundación o al Presidente de la Central de Desarrollo correspondiente para recibir orientación adicional acerca de cómo dirigir el conflicto de forma correcta y de acuerdo a las Políticas de Operaciones con Partes Relacionadas emitidas por la Fundación.

Se debe tener siempre presente:

- a) Actuar dando prioridad a los intereses de carácter social de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo, frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos realizados en nombre de la Fundación.
- b) Mantener absoluta independencia de criterio en procesos de acción y decisión.
- c) Eliminar cualquier posibilidad de actuación dolosa que pudiese verse ensombrecida por simulación, soborno o acto ilícito.
- d) Consultar con el Comité de Prácticas Societarias y/o Comité de Ética en caso de alguna situación dudosa, antes de llevar a cabo la operación.

Algunas actividades que los consejeros, directivos o empleados deben evitar son:

**Préstamos.** Los consejeros, directivos y empleados no deben solicitar u otorgar préstamos a otros consejeros, directivos, empleados, donantes, beneficiarios, inversionistas, individuos o empresas con las cuales la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo realizan operaciones.

**Regalos y gratificaciones.** Los consejeros, directivos y empleados no deben aceptar regalos, servicios, o beneficios de beneficiarios o proveedores. Los regalos y gratificaciones pueden aplicar a un nivel que no superen cortesías cotidianas, en concordancia con las prácticas éticas.

Se pueden aceptar regalos o cortesías si se trata de:

a) Obsequios que no sean dinero en efectivo, y que no tengan un valor nominal.

b) Invitaciones a comidas habituales y razonables, así como a actividades recreativas en las que la persona que las proporciona esté presente, tales como eventos sociales o deportivos ocasionales.

c) Regalos de familiares o amigos con los que no se tengan relaciones de trabajo.

Si se tiene alguna duda acerca la pertinencia de aceptar un obsequio o una invitación, antes de aceptarlo o rechazarlo, se debe plantear la duda al jefe y al responsable de la dirección general de la Fundación o de las Centrales, según sea el caso.

**Pagos.** Los consejeros, directivos y empleados no deben hacer pagos de dinero de forma ilegal o cuestionable sin autorización.

**Empleo.** Los consejeros, directivos y empleados no deben desempeñar su trabajo y a su vez brindar sus servicios para cualquier organización que realice operaciones con la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo, sin la debida autorización.

**Familiares.** Los consejeros, directivos y empleados, que tengan algún familiar o pretendan que algún familiar consanguíneo o por afinidad hasta el 4º grado, del cónyuge o concubino(a) ingrese a trabajar a la Fundación y/o Centrales de Desarrollo, deberán evitar que exista relación laboral directa en la que pueda constituir algún conflicto de intereses por decisiones tomadas, que pudieran afectar a dicho familiar y/o a la Fundación o a las Centrales de Desarrollo.

# **Responsabilidades de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo ante los asociados, donantes, beneficiarios, proveedores y autoridades**

---

## **Relaciones con Asociados y Donantes**

Los consejeros, directivos y empleados que atienden a asociados y donantes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los servicios e información que les compete con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo.

Los donativos recibidos para un fin específico, acordado con el donante, serán estrictamente destinados al cumplimiento del mismo.

No se debe condicionar en forma alguna la recepción de un donativo a la compra de un producto o servicio al donante.

## **Relación con Beneficiarios**

Los beneficiarios del Movimiento Fundación deben ser miembros de familias rurales en situación de pobreza económica, que tengan un elevado espíritu emprendedor, actitud y deseo ferviente de progresar a través del desarrollo de un proyecto productivo, ya sea de manera individual o en grupo, con el que puedan abatir o abandonar la pobreza de forma permanente. Que estén dispuestos a aprender y aplicar las enseñanzas y técnicas que les proporciona la Fundación para lograr mejores resultados económicos y se transformen en personas y familias valiosas y ejemplares para su comunidad y país.

Los consejeros, directivos y empleados que tengan tratos con beneficiarios deben ofrecerles un trato justo, de respeto y equitativo. Para la Fundación, es crítico el que los beneficiarios reciban los recursos en el tiempo y forma comprometidos.

La Fundación y las Centrales de Desarrollo trabajarán en conjunto con los beneficiarios para asegurar que los recursos son aplicados para los fines para los que fueron destinados. Se buscarán las alternativas para maximizar la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos.

El logro de los objetivos de los beneficiarios significa el cumplimiento de las metas de la Fundación y las Centrales de Desarrollo de ayudar al desarrollo rural de México.

No se deben condicionar los donativos a cambio de que los beneficiarios compren, directa o indirectamente, bienes o servicios proporcionados por los consejeros, directivos o empleados o a familiares consanguíneos o por afinidad de éstos hasta un 4o grado.

## **Relaciones entre la Fundación y las Centrales de Desarrollo**

Los consejeros, directivos y empleados de la Fundación ofrecerán en todo momento un trato cordial, respetuoso y de colaboración a los consejeros, directivos y empleados de las Centrales de Desarrollo con los que tengan contacto.

Las relaciones se regirán en todo momento por el Convenio Marco firmado entre la Fundación y las Centrales de Desarrollo. Los consejeros, directivos y empleados de ambas partes se comprometen a actuar de acuerdo a la letra y al espíritu de dicho Convenio.

## **Relaciones con Proveedores**

La Fundación y las Centrales de Desarrollo considerarán para su cartera de proveedores aquellos que compartan los valores éticos que sostiene y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.

Los directivos y empleados que negocien la adquisición de los bienes y servicios requeridos, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de la misma.

La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos homogéneos y transparentes, que aseguren la participación equitativa de cuando menos tres proveedores para compras superiores al monto que fije la normatividad interna de la Fundación y las Centrales de Desarrollo, y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio. En caso de tratarse de adquisición o venta de bienes y servicios a partes relacionadas, se tendrá especial cuidado en cumplir estrictamente las Políticas establecidas para tal efecto.

## **Relación con Autoridades**

Los consejeros, directivos y empleados de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo deberán apegarse escrupulosamente, en el desarrollo de sus actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.

Los directivos y empleados de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo deben colaborar en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de las facultades que les otorga la ley y actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de la Fundación y las Centrales.

Los consejeros, directivos y empleados de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo que tienen relación con autoridades deben ofrecerles un trato amable y respetuoso, reconociendo su calidad como tales y procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.

## **Investigaciones**

---

Todos los consejeros, directivos y empleados de la Fundación y de las Centrales de Desarrollo deben cooperar íntegramente con cualquier investigación interna o externa debidamente autorizada, incluyendo, entre otras, aquellas relacionadas con problemas de carácter ético, con demandas por discriminación o acoso, o aquellas relacionadas con sospecha de obtención de recursos de dudosa procedencia.

Hacer declaraciones falsas o engañosas a auditores internos o externos, o bien a los representantes de las entidades reguladoras, puede ser causa de sanción disciplinaria o de cese de su relación con la Fundación y/o las Centrales de Desarrollo. Independientemente de ello y cuando sea procedente se turnará a las autoridades correspondientes.

Toda la información referente a problemas de ética o de conflicto de intereses debe ser puesta a consideración del Comité de Auditoría o al Comité de Prácticas Societarias, respectivamente.

Asimismo, los consejeros, directivos y empleados de la Fundación y/o de las Centrales de Desarrollo están obligados a la firma de la Carta Conocimiento del Código de Ética. La firma implica su anuencia explícita para que el Comité de Auditoría de la Fundación pueda realizar las investigaciones que juzgue pertinentes en el caso de encontrarse evidencia clara de inobservancia al Código.

El Comité de Auditoría podrá apoyarse en el Comité de Ética de la Central correspondiente para llevar a cabo dicha investigación.

Una vez concluida la investigación, el Comité de Auditoría recomendará al Consejo Directivo de la Fundación la sanción que deba aplicarse a las personas involucradas. El Consejo Directivo decidirá las sanciones a que hubiere lugar.