



CÓDIGO DE ÉTICA

EL RESPETO ES LA REGLA DE ORO



CÓDIGO DE ÉTICA

EL RESPETO ES LA REGLA DE ORO

Todos los derechos reservados; queda prohibida la reproducción parcial o total sin previa autorización de la Compañía.

Auditoría C-Cumplimiento-CE_2021-01

CONTENIDO



04

Mensaje del Presidente del Consejo

07

1. Objetivo y vigencia

09

2. Alcance y obligatoriedad

- 2.1 Normatividad
- 2.2 Comité de Ética

10

3. Fundamentos de la Empresa

- Visión
- Principios Básicos

12

4. La Comer y sus grupos de interés

- 4.1 De las relaciones con los colaboradores
 - 4.1.1 Prácticas laborales justas
 - 4.1.2 Seguridad e higiene
 - 4.1.3 Acoso y prácticas intimidatorias
 - 4.1.4 Lineamientos éticos de no discriminación
- 4.2 Del trato con clientes y proveedores
 - 4.2.1 Clientes
 - 4.2.2 Proveedores
 - 4.2.3 Cero tolerancia
- 4.3 De la relación con los accionistas e inversionistas
 - 4.3.1 Creación de valor
 - 4.3.2 Información pública

18

5. Lo que nuestra Empresa espera de:

- 5.1 Nuestros ejecutivos
- 5.2 Nuestros empleados

22

6. De la responsabilidad social y el trato con la comunidad

- 6.1 Prácticas relativas al empleo
- 6.2 Seguridad, salud y medio ambiente
- 6.3 Competencia justa
- 6.4 Sector gobierno y autoridades



24

7. Cumplimiento regulatorio

- 7.1 Corrupción
- 7.2 Acciones de prevención al lavado de dinero
- 7.3 Conflicto de interés y partes relacionadas
- 7.4 Otros trabajos en la competencia directa o con proveedores

28

8. De la protección de los activos de la Empresa

- 8.1 Propiedad intelectual
- 8.2 Manejo de la información
 - 8.2.1 Control de la información financiera
 - 8.2.2 Información relevante
 - 8.2.3 Información corporativa en general
 - 8.2.4 Información a terceros

31

9. De las controversias de carácter legal y litigios

32

10. Reportes de incumplimiento

34

11. Marco para la toma ética de decisiones

35

12. Consideraciones finales

37

13. Aceptación del Código de Ética y normatividad aplicable

MENSAJE

DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO

CREEMOS FIRMEMENTE QUE TENER BIEN DEFINIDOS LOS PRINCIPIOS Y LA VISIÓN DE LA EMPRESA, ESTABLECE UN SÓLIDO FUNDAMENTO PARA LA CONVIVENCIA Y OPERACIÓN DE LA MISMA.

CREEMOS TAMBIÉN QUE LA EMPRESA ES UNA CULTURA COMPARTIDA.

EL CÓDIGO DE ÉTICA QUE SE PRESENTA, EMANA DE NUESTRA ESENCIA, DE NUESTRA HISTORIA, DE NUESTROS VALORES Y DE NUESTRAS LEYES.

Ningún Código de Ética puede sustituir los valores morales y éticos de los individuos; sin embargo, nos ayuda a entender qué acciones están claramente fuera de este Código y, por lo tanto, no están permitidas dentro de la Empresa. Al compartir con ustedes estos valores y principios de conducta los invito también a que los hagan suyos; que los conviertan en una herramienta cotidiana de trabajo al formar parte esencial de nuestra cultura corporativa.

Los logros que hemos obtenido han sido consecuencias de las labores destacadas de cada uno de nuestros colaboradores. En este genuino afán por preservar la debida conducción y el buen desempeño de nuestra empresa, La Comer espera y agradece el compromiso de fidelidad y pertenencia de todos sus trabajadores para mantener la imagen y el prestigio construido con los años y buscar así, su crecimiento, continuidad y éxito.

El actualizar este Código nos permite reforzar la confianza de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas, inversionistas, autoridades y comunidades, formalizando en un solo documento nuestros principios éticos, ya que unifica criterios y establece un marco de referencia común que nos da rumbo para actuar siempre de manera íntegra de acuerdo con la filosofía y cultura que la Empresa ha conservado desde su fundación.

Las violaciones al presente Código pueden ser denunciadas a través del sistema estructurado para tal efecto. Las denuncias pueden ser anónimas y la empresa garantiza la confidencialidad de la información. Asimismo, cualquier persona puede consultar y aclarar cualquier duda en relación con este Código, utilizando el mismo sistema.

“El respeto es la regla de oro”

Carlos González Zabalegui

Presidente del Consejo de Administración La Comer, S.A.B. de C.V.



Volvería a regresar a la primera tienda, donde se inició lo que es hoy Comercial Mexicana. Allí estábamos pendientes de las relaciones personales, de lo que el cliente solicitaba, de que no faltara nada en la tienda, de la limpieza, del buen acomodo de la mercancía, de la presentación, de que la mercancía no defraudara a nuestros clientes...

**CREO QUE LO MÁS
IMPORTANTE DEL
NEGOCIO ES NO PERDER
LA SENCILLEZ”.**

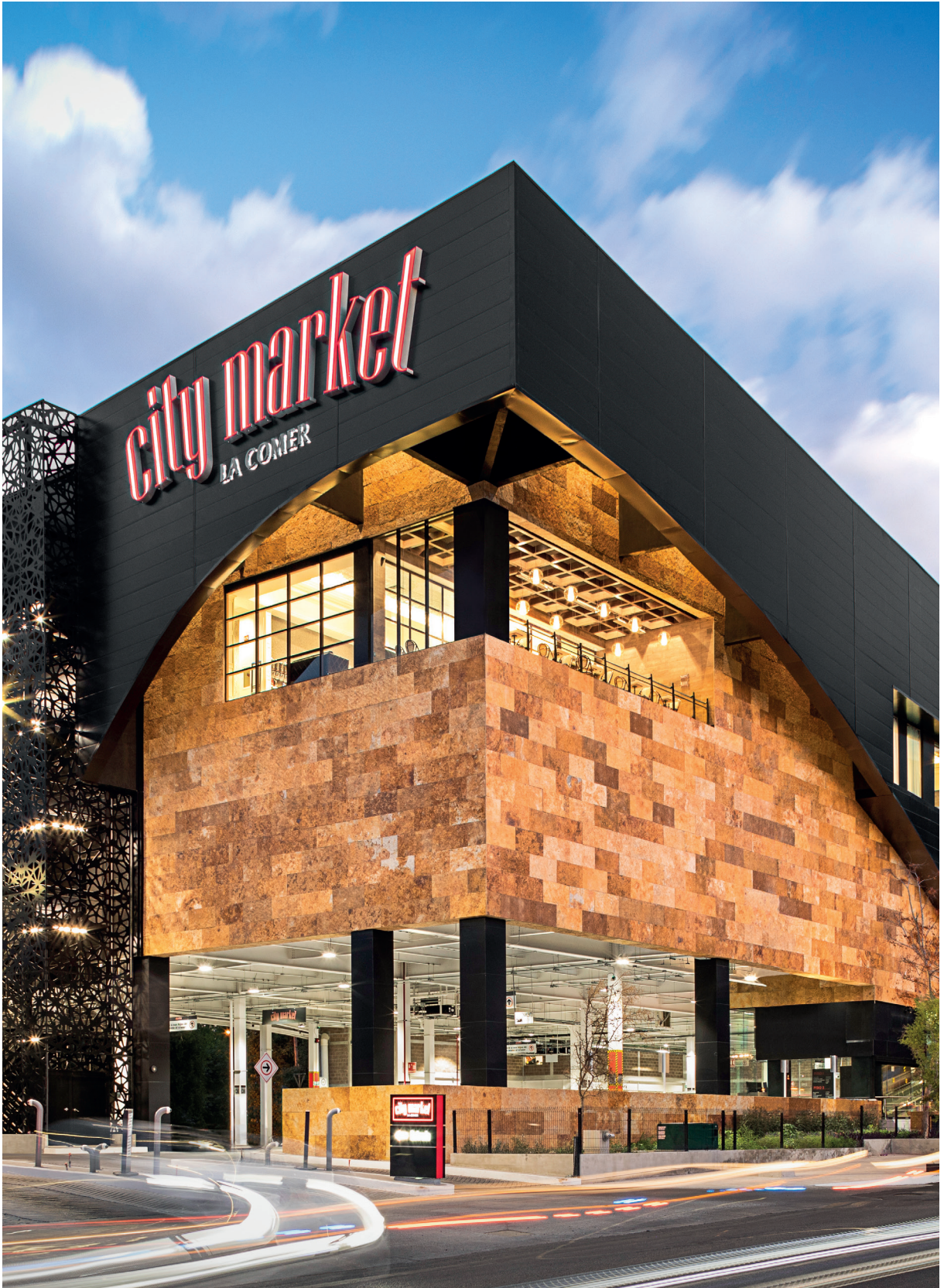
Carlos González Nova 

**EL RESPETO
ES LA REGLA
DE ORO**

OBJETIVO

Y VIGENCIA

EL PRESENTE CÓDIGO DE ÉTICA TIENE COMO FIN ESTABLECER UNA SERIE DE NORMAS, REGLAMENTOS Y VALORES QUE REGULEN EL COMPORTAMIENTO Y ACTITUDES DE LAS PERSONAS QUE LABORAN O INTERACTÚAN EN LA EMPRESA. ES UN MANUAL DE COMPORTAMIENTO PARA LOS INTEGRANTES DE LA EMPRESA E INCLUYE LAS PRINCIPALES REGLAS LAS CUALES NOS DEBEMOS ADHERIR EN NUESTRO ACTUAR. BUSCA PROPICIAR EL COMPROMISO SERIO Y EFECTIVO DE TODOS LOS COLABORADORES, EJECUTIVOS, TERCEROS Y SOCIOS PROMOViendo EL INTERÉS DE LA COMER Y EL INTERÉS PÚBLICO, TODO BAJO UN MARCO DE LEGALIDAD, POR LO QUE SU CUMPLIMIENTO ES DE CARÁCTER OBLIGATORIO Y SU VIGENCIA ES INDEFINIDA.



ALCANCE

Y OBLIGATORIEDAD

2.1 NORMATIVIDAD

El presente Código de Ética es aplicable al Grupo La Comer, que está integrado por La Comer, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias y a todos los formatos que lo integran: La Comer, Fresko, City Market, Sumesa, Centros de distribución y Oficinas corporativas; a los colaboradores, ejecutivos, proveedores, consejeros y órganos de gobierno de las empresas que la integran, contratistas, consultores independientes que le presten servicios, así como a los promotores y personal que ejercen alguna función en nuestras instalaciones independientemente de la entidad legal para la que trabajen, la ubicación o relación laboral en la que se encuentren, las funciones que realicen o el cargo que ocupen, estableciendo el marco mínimo de actuación al que deben sujetarse y cuyo cumplimiento será supervisado por los niveles ejecutivos, con estricto apego a las políticas y procedimientos internos del Grupo. Es responsabilidad de todos los integrantes de la Empresa la lectura, entendimiento, aceptación y aplicación de este Código.

La Comer pone a tu disposición el “Marco para una toma de decisiones éticas”, el cual establece una guía en caso de duda a fin de apoyarte en la toma de decisiones.

2.2 COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es el órgano interno responsable de difundir el contenido de este Código y vigilar su cumplimiento al recibir, investigar y resolver denuncias.

Está integrado por la Dirección Legal Operativa, Dirección de Recursos Humanos y las Subdirecciones de Auditoría Corporativa y Auditoría Interna.

En caso de existir dudas o conflictos sobre el alcance e interpretación del presente Código, éstos podrán ser aclarados por el Comité, el cual cuenta con las suficientes facultades para decidir sobre cualquier situación de incertidumbre que se presente.

El Comité de Ética sesionará en forma bimestral. En las sesiones se presentarán las investigaciones seleccionadas de los casos denunciados, pudiéndose asesorar con otras áreas o expertos externos, según sea la denuncia y se votarán las resoluciones a los mismos. Sus resoluciones son inapelables.

FUNDAMENTOS

DE LA EMPRESA

LA VISIÓN Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS, REPRESENTAN LA FILOSOFÍA DE LA EMPRESA, LA CUAL DEBE SER DIFUNDIDA Y COMPARTIDA POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LA COMER.

VISIÓN

Ser la cadena de autoservicio que mejor atiende al público en el país, ofreciendo la mejor experiencia de compra en el mercado basada en calidad, en el sentido más amplio de atención y servicio.





PRINCIPIOS BÁSICOS

1

Con México

Que nuestras actividades contribuyan a su progreso.

2

Con nuestros clientes

Proporcionarles el mejor servicio y mercancía de buena calidad al mejor precio.

3

Con nuestros colaboradores

Que obtengan los beneficios que de ella esperan en un ambiente de cordialidad, armonía y desarrollo.

4

Con nuestros proveedores

Ofrecemos y esperamos una relación basada en la equidad, respeto y honestidad para que nuestros clientes obtengan los mejores beneficios.

5

Con nuestros accionistas

Proporcionarles el mejor retorno, crecimiento y seguridad a su inversión.

LA COMER Y

SUS GRUPOS DE INTERÉS

4.1 DE LAS RELACIONES CON LOS COLABORADORES

En la Empresa tenemos el compromiso de respetar y valorar la dignidad de cada persona, así como brindar un ambiente en el que puedan desarrollarse profesionalmente. De igual forma, se deben cumplir en todo momento y de manera estricta las disposiciones de carácter laboral y administrativa que rigen nuestras actividades diarias; los colaboradores y ejecutivos de la Empresa, garantizarán en todo momento el cumplimiento de estos derechos. Los colaboradores podrán acudir al Comité de Ética o denunciar por los medios establecidos por la Empresa cualquier tipo de comportamiento que consideren indebido a su persona o que afecte a La Comer.

4.1.1 Prácticas laborales justas

Es responsabilidad de los colaboradores de la Empresa conocer y cumplir todas las disposiciones establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo. Asimismo, la Empresa velará por el trato digno, justo y equitativo que señalan las diversas leyes laborales y administrativas.

La Empresa se compromete a brindar oportunidades de empleo igualitarias, considerando la capacidad de las personas; la atracción de talento y nuevas contrataciones se deberá realizar bajo la premisa de que existe imparcialidad en relación con los candidatos, por lo que las vacantes y posiciones serán cubiertas por el candidato más apto, de conformidad con los requerimientos del puesto y el proceso de selección realizado bajo esquemas y parámetros objetivos.

En La Comer, basamos nuestras decisiones de trabajo en las cualificaciones para el empleo (por ejemplo, educación y experiencia) y en los méritos que incluyen las habilidades y competencias de cada individuo, valores, liderazgo y otros criterios relativos al trabajo.

4.1.2 Seguridad e higiene

La Empresa tiene el compromiso de cumplir con las normas de seguridad e higiene, así como aquellas orientadas a cuidar la salud psicosocial de nuestros colaboradores, establecidas por las autoridades correspondientes y aplicar procesos que respeten el entorno ecológico y que mantengan las áreas



de trabajo en condiciones higiénicas y seguras, garantizando un entorno organizacional favorable.

Es falta grave presentarse a trabajar en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga o enervante y/o promover el consumo y venta de alguno de estos productos entre los compañeros de trabajo, proveedores o terceros, así como consumirlos dentro de las instalaciones de la Empresa. El incurrir en estas acciones será causa de terminación de la relación laboral de forma inmediata, sin perjuicio de las acciones civiles, penales y/o administrativas que La Comer pueda ejercer.

4.1.3 Acoso y prácticas intimidatorias

La Empresa promueve permanentemente un ambiente laboral de respeto a la integridad y dignidad de nuestros colaboradores, así como de aquellas personas ligadas a su operación como clientes, proveedores y terceros, por lo que están estrictamente prohibidas todas aquellas conductas o comentarios que tengan como fin agredir la salud psicológica¹ o integridad física de los mismos. Las prácticas que resulten en actos de trato hostil o vejatorio, hostigamiento laboral o acoso sexual entre compañeros o debido a un vínculo como entre jefe y subalterno, serán sancionadas conforme al Reglamento Interior de Trabajo y las diversas leyes y normas vigentes y aplicables.

¹ De conformidad con la NOM035-STPS-2018 vigente.



Es considerada una falta grave el participar en este tipo de conductas, al igual que el no denunciarlas cuando ocurran y sean de nuestro conocimiento. En la Empresa existe un compromiso para realizar la investigación inmediata de estas denuncias, bajo una completa discreción y confidencialidad al tiempo de tomar las medidas correctivas pertinentes. El proceso y los canales de comunicación para este tipo de denuncias se han puesto a disposición de todos los colaboradores y se mencionan en el inciso 10 “Reportes de incumplimiento”.

Cualquier acción o conducta que violente lo dispuesto por este Código de Ética, el Reglamento Interior de Trabajo, las políticas, procesos y controles de la Empresa, serán sancionables según el propio Reglamento, pudiendo ir desde una llamada de atención y/o la elaboración de un acta administrativa hasta la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Empresa, dependiendo la gravedad de la falta. De igual manera, la Empresa podrá reservarse el ejercicio de las acciones civiles, administrativas, mercantiles o penales que correspondan, por lo que las medidas de carácter laboral no se consideran excluyentes de ninguna otra.

4.1.4 Lineamientos éticos de no discriminación

La Empresa y sus ejecutivos deben garantizar un ambiente laboral de respeto y profesionalismo, en el cual se encuentran estrictamente prohibidas conductas que se consideren discriminatorias y que resulten en la distinción, exclusión, restricción o preferencia relacionadas a temas de raza, creencias religiosas, género, preferencia sexual, nacionalidad, nivel socioeconómico o capacidades diferentes, entre otras y que menoscaben o anulen el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de nuestros colaboradores².

² De conformidad por lo dispuesto en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente a la fecha de publicación del presente Código de Ética.



Las conductas discriminatorias son inaceptables en la cultura de trabajo integradora e inclusiva de La Comer. Estamos en contra de cualquier tipo de trato que afecte negativamente a quienes tienen una enfermedad contagiosa o a quienes sin tenerla, están relacionadas con este grupo y también pueden sufrir discriminación.

4.2 DEL TRATO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Para mantener la imagen de La Comer como una empresa líder y con solidez moral en la sociedad, es nuestra responsabilidad ética y profesional el desarrollo de relaciones comerciales productivas, duraderas y de calidad con clientes y proveedores, así como ser sensibles y proactivos ante las necesidades de las comunidades en las que interactuamos, contribuyendo al desarrollo económico y social de México.

4.2.1 Clientes

Es compromiso público de la Empresa, el entregar a sus clientes bienes y servicios de calidad a precios competitivos. Por lo tanto, la búsqueda de la eficiencia en todo lo que hacemos será una prioridad permanente de La Comer con el objetivo de ofrecer valor a nuestros clientes. Se debe mantener una comunicación honesta y clara con los mismos para seguir gozando de la credibilidad que, al día de hoy, la Empresa ha construido. Todos nuestros clientes tienen derecho a recibir la calidad o cantidad de producto que adquirieron. Si éstos no cumplen con dichas características o reciben un trato inadecuado o inapropiado por parte de algún colaborador de la Empresa, podrán generar la queja correspondiente y tienen derecho a ser atendidos y obtener una respuesta en el menor tiempo posible.

4.2.2 Proveedores

La Empresa debe tomar decisiones de compras basadas en sus intereses y los de sus clientes, tomando en cuenta la calidad, precio, servicio y tecnología que un proveedor ofrezca. Por lo tanto, están prohibidas y serán sancionadas aquellas operaciones que puedan sugerir algún tipo de acto o conducta considerada ilegal por las leyes penales ("mordidas" o sobornos) o inapropiada (regalos personales, viajes o entretenimiento).

Las compras de bienes o servicios deberán realizarse con aquellos proveedores que se reconozcan por su desempeño ético dentro del mercado, así como por brindar productos o servicios idóneos a un precio razonable y con los términos de entrega y calidad estipulados por la Empresa. Solo debemos realizar negocios que preserven los principios éticos contenidos en la filosofía de la Empresa. Todos los compradores y el personal de recibo de producto deben trabajar con respeto, honestidad y equidad hacia los proveedores. En tal sentido, la Empresa ha adoptado los lineamientos y buenas prácticas

comerciales basados en disposiciones de carácter general, que se encuentran reflejados en las políticas y procesos correspondientes y basándose en las leyes y normas para la prevención de lavado de dinero respecto al conocimiento del cliente y/o proveedor, recabando la información necesaria y sustancial para acreditar la transparencia de nuestras operaciones con ellos y cumplir con lo que las leyes de la materia exigen. Como condición para mantener la relación de negocios con La Comer, los proveedores deberán adherirse al presente Código de Ética, cumplirlo y vigilar su cumplimiento, así como el de las políticas internas de la Empresa, a través de los medios que ésta señale.

4.2.3 Cero tolerancia

Con el objetivo de mantener una total independencia de negocio y evitar malas prácticas del personal en cualquier relación comercial, los integrantes de la Empresa no aceptarán ni entregarán regalos o artículos de valor (incluyendo invitaciones o cortesías de cualquier tipo para actividades recreativas sin importar la especie, así como viajes, eventos deportivos, culturales, etc.) de los clientes o proveedores actuales y/o potenciales. De igual manera, no se deberá aceptar ni permitir que algún familiar del personal acepte o entregue regalos, servicios, préstamos ni trato preferencial por parte de terceros a cambio de relaciones comerciales con la Empresa, ya sean pasadas, presentes o futuras.

Será obligación de estricto cumplimiento para los colaboradores rechazar cualquier regalo y en caso de que su devolución no sea factible, deberá entregarse al área de Recursos Humanos junto con una narrativa de hechos, de conformidad con la política aplicable.

Asimismo, está prohibido aceptar o solicitar compensaciones, préstamos o gratificaciones por parte de proveedores de bienes o servicios, de potenciales proveedores o de algún otro interesado con el que existan relaciones comerciales o se puedan tener en el futuro; tampoco se aceptará bajo ninguna circunstancia realizar pagos fuera de los términos contratados.

Este Código no prohíbe la recepción o entrega de artículos que son aceptables como una práctica común para promocionar los servicios o productos de un proveedor o que La Comer otorga a todo el público, tales como camisetas, tazas, plumas, calendarios, agendas, artículos de escritorio, etc., siempre y cuando no tenga un valor sustancial y no influya en la actuación de un colaborador en sus funciones dentro de la Empresa o sea interpretado como un conflicto de interés.

Está prohibido para todos los colaboradores aceptar invitaciones de proveedores, clientes, instituciones financieras o competidores, asistir a espectáculos o eventos deportivos, así como cortesías o compensaciones de cualquier tipo. En el caso de invitaciones para fines comerciales como presentaciones y conferencias, éstas deberán ser autorizadas por la Dirección General antes de ser aceptadas y los gastos de viaje serán cubiertos por la subsidiaria de La Comer que corresponda.



4.3 DE LAS RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

Una de las principales responsabilidades de los integrantes de la Empresa es proteger el patrimonio de los accionistas e inversionistas, manteniendo una posición sólida y competitiva en sus relaciones a corto, mediano y largo plazo, generando el valor que ellos esperan.

4.3.1 Creación de valor

La protección del patrimonio de los socios accionistas es responsabilidad primaria de los ejecutivos de la Empresa. La creación de valor sostenible para los accionistas debe ser parte de la filosofía de negocio, buscando incrementar de manera constante las utilidades de corto plazo sin perder de vista ni comprometerlas en el largo plazo.

4.3.2 Información pública

La información financiera y todos los registros deben reflejar la situación real de la Empresa y estar preparados bajo las Normas Internacionales de Información Financiera vigentes, ya que son base para la toma de decisiones. La Comer, S.A.B. de C.V. es una empresa pública que participa activamente en el mercado financiero nacional, tanto de deuda como de capital.

La Empresa está obligada a cumplir en tiempo y forma con los requerimientos legales establecidos por las comisiones de valores de los mercados en los que participa y con los contratos con entidades financieras. Solo el personal autorizado podrá publicar materiales, dar conferencias, conceder entrevistas a la prensa o realizar presentaciones en público sobre temas relacionados con la Empresa.

El realizar declaraciones falsas o que resulten engañosas, así como ocultar información hacia la administración, los accionistas, inversionistas, los auditores externos o internos o a un regulador de la Empresa, constituyen faltas graves que darán lugar a sanciones.

LO QUE NUESTRA

EMPRESA ESPERA DE:

5.1 NUESTROS EJECUTIVOS

Los ejecutivos tienen las siguientes responsabilidades especiales para efectos de cumplimiento con las leyes aplicables:

DIRIGIR. Asegurar el compromiso personal y del equipo de trabajo de conformidad con las políticas y requerimientos regulatorios, manejando adecuadamente los riesgos asociados. Considerar los requerimientos regulatorios en los procesos clave de la operación del negocio. Capacitarse continuamente y tener un verdadero conocimiento de la industria en la que se desarrolla la Empresa. Promover entre los colaboradores y los terceros interesados en la Empresa los programas, políticas y procedimientos de integridad y transmitir la importancia de respetar y cumplir con los mismos.

EVALUAR CON OBJETIVIDAD Y JUSTICIA. Conocer y aplicar las leyes, requerimientos, políticas y principios correspondientes a la operación del negocio y/o de su actividad.

VERIFICAR CUMPLIMIENTO. Asignar responsables para los diferentes riesgos regulatorios y asegurar que ellos coordinen las relaciones entre las autoridades gubernamentales respectivas y los expertos corporativos en temas de regulación. Deben confirmar que exista el conocimiento y experiencia para el manejo eficiente de las relaciones regulatorias y para asegurar el cumplimiento de las normas. Cuidar los recursos de la Empresa con diligencia y en el mejor interés de otros. En cuanto a nuestro elemento humano, difundir y promover la competitividad, nuestra filosofía y principios, desarrollando diligentemente a nuestro personal.

ANTICIPAR. Implementar procesos efectivos que alerten sobre nuevas regulaciones o cambios en las mismas. Incluir siempre a las regulaciones en sus análisis de riesgos. Conocer la industria de forma que podamos planear y cumplir con los objetivos teniendo la información necesaria para llevarlos a cabo.

RELACIONAR. Desarrollar y mantener relaciones efectivas con organismos reguladores, coordinando con expertos en relaciones gubernamentales y

cumplimiento. Trabajar proactivamente para el desarrollo de regulaciones que permitan alcanzar de manera eficiente políticas objetivas y correctas.

CONTROLAR. Monitorear la ejecución y conducir auditorías que aseguren que los procesos que soportan las relaciones regulatorias y el cumplimiento de las normas estén operando efectivamente.

Ratificar nuestros compromisos con respecto a este Código de Ética, mediante la lectura y firma, entre otros, de los siguientes documentos:

- 1 Certificación Anual de Partes Relacionadas
- 2 Declaración Anual sobre Conflictos de Interés
- 3 Carta Compromiso de Confidencialidad y Manejo de la Información



laComer



laComer

laComer
ENTRADA
←



5.2 NUESTROS EMPLEADOS

Esperamos que nuestros empleados conozcan y cumplan este Código de Ética; estén informados y logren un entendimiento básico acerca de las regulaciones clave y sus prioridades que afectan su trabajo.

Reporten con prontitud cualquier “foco rojo” o preocupación que observen acerca de riesgos o problemas potenciales que puedan generar una violación a este Código.

Que se conduzcan con respeto y consideración hacia sus compañeros de trabajo, así como hacia sus jefes y otros colaboradores de la Empresa. Tratar, en todo momento, a sus compañeros, subalternos y jefes de manera profesional, con cortesía y respeto. Asegurar la continua coordinación con expertos corporativos al realizar sus actividades o cuando responda a requerimientos del presente Código y las políticas corporativas.

Cumplir y vigilar que se respeten las leyes, independientemente del tiempo, lugar o circunstancia en que nos encontremos y cooperar con las investigaciones relativas a las infracciones a este Código de Ética y declarar en todo momento la verdad.

Ratificar nuestros compromisos con respecto a este Código de Ética, mediante la lectura y firma, entre otros, de los siguientes documentos:

- 1 Certificación Anual de Partes Relacionadas
- 2 Declaración Anual sobre Conflictos de Interés
- 3 Carta Compromiso de Confidencialidad y Manejo de la Información

DE LA RESPONSABILIDAD

SOCIAL Y EL TRATO CON LA COMUNIDAD



La Empresa tiene un compromiso con las comunidades en donde desarrolla actividades comerciales al crear empleos que mejoren sus condiciones de vida, respetando su cultura y llevando productos y servicios de calidad a precios competitivos. De igual forma, la Empresa es respetuosa con el medio ambiente, por lo que utilizamos los recursos naturales con responsabilidad, evitando la contaminación y cumpliendo con las leyes que protegen nuestro entorno ecológico.

Las acciones corporativas en materia de responsabilidad social son esfuerzos realizados a partir de la decisión de nuestro Consejo de Administración. La Comer realiza diversas actividades que serán del conocimiento de todos los colaboradores y cuya información –como el reporte de sustentabilidad y las acciones concretas– se encontrarán disponibles en el sitio web de la Empresa³.

En atención al respeto por la individualidad de nuestros colaboradores, es importante señalar que la participación de éstos en actividades relacionadas con organismos de beneficencia, en actividades culturales o deportivas, políticas, electorales o religiosas debe ser a título personal y se realizan de forma independiente a la Empresa, por lo que no se podrán utilizar el tiempo o los recursos que pertenezcan a la misma, así como tampoco aparentar que se actúa a nombre de La Comer.

³ www.lacomer.com.mx

6.1 PRÁCTICAS RELATIVAS AL EMPLEO

Como ha quedado señalado, en la Empresa estamos comprometidos con las leyes laborales y de empleo justo y sin discriminación y adicionalmente, buscamos mantener una cultura de respeto hacia y entre los trabajadores. Extendemos oportunidades de empleo a todos los candidatos y personas calificadas y trabajamos por mantener un ambiente laboral libre de discriminación, hostilidad y acoso físico o verbal. Nuestros empleados merecen trabajar en un ambiente libre de conductas que puedan aparentar falta de respeto. Ciertos tipos de bromas, carteles, pinturas, lenguaje, gestos y contacto físico pueden ofender a las personas y resultar en un ambiente de trabajo hostil que la Empresa no tolerará. La Comer mantiene relaciones laborales de naturaleza colectiva con los diversos sindicatos con los que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, dentro del marco de la ley en la materia y garantizando la equidad entre los intereses de su personal sindicalizado y la Empresa.

6.2 SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

La Empresa cree firmemente que la protección del ambiente, la salud y la seguridad de los empleados es fundamental. Trabajamos constantemente para lograr un ambiente sano y libre de accidentes para todos nuestros colaboradores y terceros que laboran en cualquiera de nuestras instalaciones.

Por lo tanto, nuestros empleados y ejecutivos deben cumplir con las leyes aplicables en la materia y con las normas internas que buscan la seguridad y la salud de cada empleado, así como la protección del medio ambiente.

6.3 COMPETENCIA JUSTA

Es parte de nuestra filosofía competir con equidad y en cumplimiento con las leyes de competencia y antimonopolio, por lo que está prohibido cualquier colusión o comportamiento indebido que contravengan dichas disposiciones. Por lo tanto, nuestra Empresa demanda de cada uno de nosotros absoluta confidencialidad con relación a la información sobre el negocio, condiciones de venta, licitaciones, entre otros, así como hacer contacto alguno con competidores que pudiera crear la apariencia de acuerdos o entendimientos inapropiados o desleales.

6.4 SECTOR GOBIERNO Y AUTORIDADES

La Empresa adopta un estricto marco de cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y disposiciones emitidas por las diversas autoridades de los diferentes órdenes de Gobierno (Federal, Estatal y/o Municipal). Es responsabilidad de los ejecutivos y colaboradores de la Empresa cumplir con las disposiciones legales aplicables y evitar actos de corrupción, soborno u obtención de cualquier beneficio indebido a cambio de favores en especie o en dinero. Es obligación de todos los colaboradores vigilar el apego a la legalidad en cualquier acto, gestión, procedimiento y/o controversia con la autoridad.

CUMPLIMIENTO

REGULATORIO

La Comer lleva a cabo prácticas de negocio de acuerdo con las leyes existentes, procurando que todas sus actividades se conduzcan de manera honesta y ética, para evitar cualquier acto de corrupción. Todos los colaboradores se deben conducir con apego al cumplimiento de lo establecido en las leyes, específicamente aquellas que regulan las materias de soborno o corrupción que sean aplicables.

7.1 CORRUPCIÓN

En la Empresa se evita cualquier tipo de actividad tendiente a llevar a cabo actos de corrupción, y en general cualquier actividad, conducta, acción u omisión que implique un pago en dinero o en especie, otorgamiento de ventajas, privilegios, prestación de servicios de forma indebida, asunción de



deudas u obligaciones o atenciones fuera de orden, patrocinios, donativos o actos simulados, directamente o por medio de terceros, tanto a entidades y funcionarios gubernamentales, como a trabajadores, clientes y proveedores de productos y/o servicios.

Asimismo, se prohíben los actos u omisiones que impliquen un abuso de cualquier posición de poder, que generen un beneficio personal, a costa del patrimonio de la Empresa, o sus colaboradores.

Ninguna persona, podrá aportar en nombre de la Empresa, donaciones o recursos económicos y/o materiales a grupos políticos y/o religiosos, toda vez que Grupo La Comer no tiene relación, participación ni preferencia política, electoral y/o religiosa alguna, si el colaborador incurre en estas prácticas, será a título personal deslindando a la Empresa de cualquiera de esas actividades.

7.2 ACCIONES DE PREVENCIÓN AL LAVADO DE DINERO

La Empresa está comprometida con el absoluto cumplimiento de las leyes y normas relativas a las actividades consideradas como vulnerables⁴. Por lo tanto, solo se establecerán relaciones de negocio con clientes y proveedores con buena reputación, cuyas actividades se realicen con fondos provenientes de fuentes legítimas, por lo que se deberá dar cumplimiento a las medidas implementadas que nos permitan conocer a nuestros clientes y proveedores, calibrando el riesgo con base en el tipo y tamaño de negocio en cuestión.

De igual forma, se deben tomar medidas razonables para prevenir y detectar formas de pago de conformidad con la política correspondiente que puedan ser inaceptables o sospechosas. Las fallas en detectar relaciones de negocio o transacciones que puedan poner en riesgo a la Empresa pueden también resultar en un severo daño en la reputación de ésta, por lo que los colaboradores deben conocer y cumplir las medidas externas e internas en materia de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, para estar siempre prevenidos en caso de que alguien trate de utilizar los servicios o productos de las empresas del Grupo, para ocultar o simular el origen de recursos de procedencia ilícita.

7.3 CONFLICTO DE INTERÉS Y PARTES RELACIONADAS

Existe un conflicto de intereses real o aparente, cuando los intereses de una persona, los de su familia o terceros relacionados (donde exista un vínculo afectivo o personal) complican su toma de decisión o comprometen su actuación eficiente y objetiva.

Se entiende como parte relacionada, toda persona física o moral que tenga tratos comerciales con la Empresa y que cumpla con cualquiera de los siguientes supuestos:

- Cualquier persona que sea directivo relevante y/o tenga influencia significativa en la parte relacionada y que tenga parentesco por consanguinidad o civil hasta cuarto grado con el personal de la Empresa que forma parte del Grupo de Control o Directivos Relevantes.
- Exista participación accionaria o poder de mando (en la parte relacionada) de cualquier ejecutivo, consejero o directivo relevante de la Empresa.

⁴ En concreto, la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita vigente a la fecha de publicación del presente Código de Ética, así como las disposiciones de carácter general que al efecto emita la Unidad de Inteligencia Financiera dependiente del SAT.

Cuando cualquier integrante de la Empresa tenga que tomar o influya en una decisión en la que puede beneficiarse o beneficiar directa o indirectamente a un familiar (como empleado, proveedor de bienes y/o servicios o cliente), deberá de avisar a su jefe inmediato y al subdirector o director del área de la existencia de un conflicto de interés y este último deberá tomar la decisión final. Estas transacciones podrán ser autorizadas siempre y cuando se encuentren debidamente soportadas en cuanto que son realizadas a precios de mercado y bajo las mismas condiciones comerciales y requisitos aplicados a terceros. Estas operaciones se deben documentar y ser reportadas a la Subdirección de Auditoría Corporativa, quien les dará seguimiento.

Es facultad del Consejo de Administración de la Empresa y sus órganos representativos revisar las transacciones con terceros consideradas conflicto de interés o de partes relacionadas y dar su visto bueno o cancelarlas.

En caso de que se contrate a familiares directos de los colaboradores o ejecutivos de la Empresa, se deberá justificar que cuentan con las calificaciones, desempeño y credenciales suficientes para el puesto y no debe existir ninguna relación de dependencia laboral o comercial directa entre el colaborador y dicho familiar.

Por ningún motivo se permitirá que el personal sea asignado a puestos donde algún familiar suyo tenga la oportunidad de verificar, supervisar, revisar, auditar o afectar su trabajo, de cualquier forma que pueda influir en su progreso salarial o promocional.

En caso de que miembros de la Empresa contraigan matrimonio u otro tipo de parentesco, no podrán trabajar en áreas relacionadas o que puedan generar conflicto de interés.

El mal uso de los recursos o influencia de su posición está prohibido. Incluso cuando no existe una mala intención, la apariencia de un conflicto puede tener un impacto negativo. Es crucial considerar cómo ciertas acciones pueden ser percibidas y cómo se puede evitar una percepción de conflicto de interés.

7.4 OTROS TRABAJOS EN LA COMPETENCIA DIRECTA O CON PROVEEDORES

En su tiempo libre, las acciones de los colaboradores o ejecutivos no deben entrar en conflicto con sus responsabilidades en la Empresa. No está permitido que los colaboradores de la Empresa (sin importar su puesto o nivel jerárquico) participen en otra organización que sea una competencia directa o de algún proveedor. Si un ejecutivo es invitado a participar como consejero administrativo o consultivo en otra entidad u organización, deberá informarlo a su jefe y a la Presidencia Ejecutiva a través de Auditoría Corporativa, quienes comunicarán la resolución que al efecto se tome.

DE LA PROTECCIÓN DE

LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Cada integrante de la Empresa es responsable de salvaguardar los activos tangibles e intangibles que estén bajo su control y no deberán utilizarse para beneficio propio. Se consideran activos el dinero, los valores, los muebles y equipos, los planes de negocio, la información de la Empresa, los sistemas y los programas, entre otros. Los sistemas de teléfono, correo electrónico e internet son propiedad de la Empresa, siendo dueña de la información y *software* que contenga. Se deben utilizar exclusivamente como herramientas de trabajo y su uso para actividades de comunicación personal deberá mantenerse al mínimo conforme al reglamento vigente.

Es obligación de nuestros colaboradores y ejecutivos proteger todos los elementos que representan una ventaja competitiva para la Empresa, así como su patrimonio.

8.1 PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual de la Empresa es uno de sus activos más valiosos. Todos los empleados tienen la obligación de salvaguardar nuestras marcas registradas, derechos de autor e información confidencial. Una clave importante para la protección de nuestra propiedad intelectual y mitigación de estos riesgos es la revisión periódica y puntual de nuestros productos, servicios, procesos y *software* en cuanto a posibles inventos y secretos comerciales y a posibles infracciones a la propiedad intelectual de terceros. Cualquier invención, mejora, descubrimiento u obra de autoría que el personal realice o conciba y que surjan o estén relacionados con su trabajo, serán propiedad exclusiva de la Empresa. Al mismo tiempo, es crítico que respetemos los derechos de propiedad intelectual de otras empresas o personas. El uso no autorizado de la propiedad intelectual de terceros puede exponer a nuestra Empresa e incluso a sus empleados a juicios civiles y al pago de daños y perjuicios, incluyendo multas y sanciones penales. Los empleados que sepan del uso de los derechos de propiedad intelectual de otras empresas o personas y de las que no se tenga autorización, deberán informar inmediatamente al área de Auditoría Corporativa y a la Dirección Legal.



8.2 MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Toda la información y los registros que posee, utiliza y maneja la Empresa deben ser precisos y completos. Es responsabilidad de cada uno de sus colaboradores la integridad de los registros, bases de datos, interfases, reportes e información bajo su control, así como su debido resguardo, manejo, archivo, destrucción y confidencialidad. Realizar declaraciones falsas o engañosas, entregar o compartir información de la Empresa a terceras personas sin tener acuerdos por escrito de ésta, así como ocultar información hacia la Administración, los auditores externos o internos o reguladores de la Empresa, constituyen faltas graves que darán lugar a sanciones.

8.2.1 Control de la información financiera

Los registros deben ser lo suficientemente detallados para reflejar la exactitud de las transacciones y los Estados Financieros deberán prepararse siempre de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera vigentes.

El control incluye tres elementos fundamentales: (1) reglas que permiten clasificar transacciones apropiadamente; (2) sistemas y herramientas que protegen activos y acumulan información de manera consistente y correcta; y (3) reportes financieros y de transacciones que son oportunos y objetivos.

Un buen control permite revelar oportunamente información confiable y correcta a las diferentes autoridades, a nuestros accionistas e inversionistas, a colaboradores y a terceros.

8.2.2 Información relevante

Al ser una empresa pública, estamos obligados a cumplir con la reglamentación correspondiente, por lo que en todo momento debemos de informar al público los eventos relevantes que pueden influir en los precios de los valores inscritos en el Registro Nacional de Valores, a través de los medios que las autoridades establezcan.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración, los ejecutivos y los colaboradores deberán cumplir las reglas aplicables a eventos relevantes, la adquisición y compra de valores y de ofertas públicas que deban ser reveladas. La Empresa y sus ejecutivos están obligados a cumplir en tiempo y forma con los requerimientos legales establecidos por las comisiones de valores de los mercados en los que participa.

8.2.3 Información corporativa en general

Es responsabilidad de cada uno tomar las medidas necesarias para garantizar que la documentación relacionada con la Empresa se emita, copie, envíe por correo electrónico, archive, almacene y deseche de acuerdo con los medios implementados para minimizar el riesgo de acceso a personas no autorizadas a información de carácter privado o confidencial, así como asegurar un adecuado control de acceso a áreas de trabajo y utilización de equipos de cómputo y herramientas de trabajo. Se deberán evitar en todo momento comentarios de asuntos delicados o confidenciales en lugares públicos o privados.

Nuestra Empresa está comprometida con el manejo responsable de datos personales y datos personales sensibles y con las leyes aplicables en materia de confidencialidad de la información y se reserva el derecho de monitorear el uso de esta información considerada de su propiedad (incluyendo computadoras, correos electrónicos, teléfonos, documentación, etc.) conforme a las reglas aplicables en la materia.

8.2.4 Información a terceros

Toda la información que se proporcione a terceros debe ser precisa y verdadera, por lo que se evitará la emisión de comunicados y mensajes engañosos o bien, de omitir dolosamente datos y hechos importantes o hacer declaraciones falsas. Solo el personal autorizado podrá publicar materiales, dar conferencias, conceder entrevistas a la prensa o realizar presentaciones en público sobre temas relacionados con los intereses de la Empresa.

DE LAS CONTROVERSIAS

DE CARÁCTER LEGAL Y LITIGIOS

El personal que tenga conocimiento de un litigio en el que pudiera verse involucrada la Empresa será responsable de informar a la Dirección Legal o Fiscal según corresponda.

La Dirección Legal será responsable del manejo y supervisión de cada litigio (ya sea potencial o real), con la finalidad de evitar que algún accionista o empleado de la Empresa lo atienda de manera personal y sin asesoría. Asimismo, solicitará a las áreas involucradas en un litigio toda la documentación, bases de datos o información necesarias para el juicio, mismas que no podrán ser destruidas o depuradas, a fin de contar con la evidencia necesaria durante el proceso.

Cuando la Empresa tenga un perjuicio económico o moral derivado de la negligencia, dolo o incompetencia de un colaborador durante el manejo de un litigio, se considerará una falta grave e implicará la rescisión del contrato individual de trabajo en el momento en que la Empresa lo considere conveniente sin responsabilidad para ésta.



REPORTES

DE INCUMPLIMIENTO

En el marco de apego al objetivo de este Código de Ética y las políticas y procedimientos de la Empresa, queda prohibido instalar otro medio de denuncia que no sea el señalado en el propio Código o la política correspondiente en su caso. En todas las actividades que realicen los integrantes de la Empresa en su nombre, siempre se deberán anteponer los intereses de La Comer a los personales o familiares.

La Empresa pone a disposición de su personal, proveedores, inversionistas y demás terceros interesados, un canal directo y confidencial en el que pueden reportar cualquier violación al presente Código.

Para tal efecto se ha designado a la Subdirección de Auditoría Corporativa como responsable de atender e investigar estos casos. Esta área reportará los resultados de las investigaciones al Comité de Auditoría.

Los reportes de incumplimiento al Código de Ética se reciben por cualquiera de las siguientes vías:

**Teléfonos**

55 5270 9990
800 5236701

**Correo**

auditor@lacomer.com.mx

**Portal web**

www.intracomer.com.mx
www.provecomer.com.mx



De igual manera, estas líneas son la vía de contacto con el Comité de Ética, en caso de existir dudas o conflictos sobre el alcance e interpretación de este Código.

Por su parte, la Empresa se compromete a realizar las investigaciones correspondientes con la debida objetividad que cada caso amerite. No se tomarán medidas represivas contra cualquier persona por plantear cuestiones o preocupaciones legítimas con respecto a problemas de ética o por reportar cualquier problema o infracción.

La toma de represalias a quien levanta una denuncia se considera una falta grave que puede dar lugar a sanciones, de conformidad con lo ya mencionado. La utilización de estas herramientas para la afectación infundada de personal de la Empresa será considerada una falta grave al presente Código, igualmente sancionable.

Todas las denuncias se pueden realizar de manera anónima y en todos los casos, se respetará la confidencialidad de la denuncia.

MARCO PARA

LA TOMA ÉTICA DE DECISIONES

RECONOCE EL HECHO, DECISIÓN O PROBLEMA



¿Te solicitan algo que consideras podría ser incorrecto?

¿Sabes de una conducta potencialmente ilegal o no ética por parte de otras personas de La Comer o un tercero?

¿Estás tratando de tomar una decisión sobre qué camino tomar?

PIENSA ANTES DE ACTUAR



Resume y aclara tu problema.

Pregúntate, ¿cuál es el objetivo de la duda?

Evalúa las opciones y sus consecuencias.

¿Quiénes se verán afectados?

Consulta a otras personas.

DECIDE EL CAMINO A SEGUIR



Determina tu responsabilidad.

Revisa todos los hechos e información importante que tengas.

Evalúa los riesgos.

Considera el mejor camino.

Pregunta.

PRUEBA TU DECISIÓN



Asegúrate de haber utilizado las Políticas y Principios de La Comer.

Pide opiniones.



12

CONSIDERACIONES

FINALES

El incumplimiento al presente Código de Ética y Principios Básicos de la Empresa se considera una acción sancionable de conformidad con los ordenamientos que lo amparan; y dependiendo de la gravedad y reiteración en la conducta podrían resultar en la rescisión del contrato individual de trabajo en el momento en que la Empresa considere conveniente sin responsabilidad para ésta.

fresko
LA COMER



SALIDA

fresko PICKUP



FRESKO.COM.MX

Ola, lile
UN VIAJE
POR ESPAÑA
Y PORTUGAL
Destinatarios preferidos de un viaje por España y Portugal
con los productos de 6 restaurantes y salidas
con el nombre
100% 100%



ACEPTACIÓN

DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMATIVIDAD APLICABLE

Por favor, llene esta hoja a mano o en el formato digital, fírmela y entréguela al responsable de Recursos Humanos de La Comer.

Al firmar este documento, usted reconoce que ha leído este Código de Ética, que entiende su contenido, que está de acuerdo con él y que acepta aplicar en su trabajo y responsabilidades las normas y conductas aquí contenidas y en las políticas relacionadas al mismo y a sus labores en particular.

NOMBRE		

FIRMA	POSICIÓN	NÚMERO DE EMPLEADO
_____	_____	_____
LOCALIDAD		

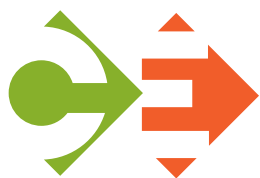
FECHA		

DEPARTAMENTO		

JEFE DIRECTO		

*Esta hoja deberá archivar en el expediente laboral de cada empleado en formato físico o digital y será responsabilidad de Recursos Humanos su adecuado manejo y archivo.

**EL RESPETO
ES LA REGLA
DE ORO**



CÓDIGO DE ÉTICA

EL RESPETO ES LA REGLA DE ORO

Todos los derechos reservados; queda prohibida la reproducción parcial o total sin previa autorización de la Compañía.

Auditoría C-Cumplimiento-CE_2021-01



CÓDIGO DE ÉTICA
EL RESPETO ES LA REGLA DE ORO