



SEMBRAMOS IDEAS
 cosechamos confianza



**CÓDIGO
DE ÉTICA**

EDICIÓN 3



SESAJAL S.A. de C.V.

Calle 22 No. 2332 Zona Industrial
C.P. 44940 Guadalajara, Jal. México.



(33) 3134 3470



SesajalMexico

Línea Ética 800 7338 426

www.sesajal.com

Proval

Sesajal

AGROSÉSAMO

**PET
FOOD**

SEMILLAS  **KERNEL**

Majto


Clementina

DAS

Reglamento de principios básicos y lineamientos de conducta que han de cumplir los colaboradores, proveedores, clientes y toda aquella persona que tenga una relación con Grupo SESAJAL.

CONTENIDO

■	Carta CEO	Pág. 3
■	Nuestra cultura Yo soy Grupo Sesajal Nuestros valores	Pág. 4
■	Nuestro compromiso social Derechos humanos y principios fundamentales en el trabajo Seguridad y salud en el trabajo Acoso, violencia y hostigamiento Diversidad, inclusión y no discriminación	Pág. 7
■	Nuestra relaciones Relaciones con la competencia Relación con nuestros clientes Relación con nuestros proveedores Colaboradores con intereses externos o negocios independientes Colaboradores como clientes Colaboradores o familiares de colaboradores como proveedores Conflicto de intereses Lavado de dinero Regalos y entretenimiento Antisoborno y corrupción	Pág. 11
■	Nuestro compromiso ambiental Nuestra responsabilidad ambiental	Pág. 22
■	Nuestros recursos Protección de los activos Protección de la propiedad Intelectual Veracidad de la información Tecnología informática y comunicación	Pág. 23
■	Nuestras responsabilidades Cumplimiento de la legislación Respeto a costumbres locales Con nuestra comunidad Relación con los accionistas y socios Participación en actividades cívicas y políticas Desarrollo Humano	Pág. 25
■	Nuestro Comité y Línea Ética	Pág. 28

» CARTA DE NUESTRO CEO

Estimado colaborador:

“Crecimiento y transformación” nos han caracterizado en los últimos años. No solo hemos crecido en número, diversidad y nacionalidad de colaboradores, productos y mercados; sino que también hemos decidido conquistar otros países y establecer en ellos nuestras operaciones, que van desde el desarrollo del campo, la transformación y la distribución hasta la investigación y desarrollo de ingredientes y productos hacia y para el consumidor final.

Uno de los grandes retos fundamentales que hemos enfrentado en el avance y éxito de Grupo Sesajal®, ha sido vivir y comunicar nuestros valores que, desde nuestros inicios y frente al dinamismo y rápido crecimiento de nuestra empresa, siguen siendo la base sobre la que se construyen nuestras acciones. Estos valores que nos distinguen y caracterizan a cada uno de los colaboradores dentro y fuera de nuestra empresa, integran hoy nuestro Código de Ética, expresando lo que somos, cómo nos comportamos y en lo que creemos.

Este código es el resultado del trabajo por reforzar la confianza de nuestros colaboradores, clientes, inversionistas, proveedores, y comunidad; nos guiará en la manera de dirigir las decisiones relacionadas con nuestra labor diaria y nos ayudará a definir lo que está permitido y lo que no lo está, contribuirá a garantizar la transparencia de nuestras actividades.

Todos debemos observar el Código de Ética de Grupo Sesajal® y somos responsables de reportar las faltas al mismo.

Estoy seguro de que cuento con todo su apoyo, entusiasmo y compromiso para construir un futuro mejor, cada vez más unidos por estos valores que nos distinguen a todos los que formamos parte de este gran grupo.

Sigamos siendo ejemplo y referente en nuestras familias, nuestra colonia y grupo de amigos. Sigamos construyendo un grupo de empresas altamente eficientes y profundamente humanas.

Atentamente,
Iñigo González
CEO Grupo Sesajal®





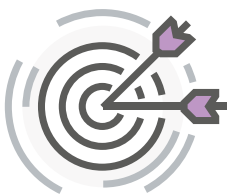
Tengo el poder de transformar mis acciones en algo positivo



Vivo los valores de Grupo Sesajal®



Me siento orgulloso del lugar donde trabajo



Tengo la nobleza de aceptar mis errores y buscar siempre mejorar



Cuido los recursos que me rodean



Valoro y respeto el trabajo de los demás, consciente de que todos vamos por la misma meta

NUESTROS VALORES



RESPETO

Valorarme y valorar el tiempo, esfuerzo y trabajo de los demás; aceptar sus ideas y formas de pensar. Escuchar las opiniones de los colegas y subordinados; seguir normas y procedimientos.

EXCELENCIA

Hacer que las cosas sucedan, ser proactivos, proponer, atreverse y aceptar el reto de ser mejores. Ante un problema buscar soluciones y/o alternativas.

TRABAJO EN EQUIPO

Queremos llegar lejos trabajando unidos hacia una misma meta; hacer conciencia de que somos un mismo grupo.

INTEGRIDAD

Hacer siempre lo correcto, aunque nadie te vea. Ser congruente entre lo que se dice y lo que se hace.

PASIÓN POR LO QUE HACEMOS

Disfrutar día a día nuestro trabajo, entregar alma, mente y corazón a todo lo que hacemos y contagiar a los demás.

SUSTENTABILIDAD

Nuestras acciones y decisiones se pueden mantener por sí solas, sin agotar los recursos que nos rodean; siempre conscientes y comprometidos con el cuidado de las generaciones futuras.



FUNDACIÓN
GONZÁLEZ IÑIGO



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE

SMETA

Iniciativa de Comercio Ético

➤ NUESTRO COMPROMISO SOCIAL

crece

Compromiso y Responsabilidad Empresarial
para la Comunidad y el Entorno.

Grupo Sesajal® se distingue por ser un grupo de empresas organizadas bajo las mismas reglas de excelencia.

Todos los colaboradores adoptamos el compromiso de cumplir íntegramente tanto en lo interno, como en lo externo, en los diferentes ámbitos: social, humano y ambiental; demostrando el respeto por los valores, la gente, las comunidades y el medio ambiente, para así lograr la construcción del bien común, desempeñándonos con honestidad y transparencia, permitiendo así generar un valor agregado promoviendo el desarrollo pleno de las personas, de las comunidades y del entorno, de una manera ética, sustentable y responsable.

Provál

Sesajal

AGROSÉSAMO

PET
FOOD

SEMILLAS KERNEL

Mayto

Clementina

DAS

DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA



Tenemos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, teniendo como referencias concretas la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas.



Consulta los Derechos Humanos en la Empresa con este código QR



Más información al respecto, consulta el Código ETI en el anexo 2 que está al final de este código.



Últimamente hemos tenido mucho trabajo y hemos trabajado tiempo extra toda la semana. Ahora nuestro jefe nos vuelve a solicitar que nos quedemos para cumplir con el objetivo ¿está bien que nuestro jefe nos lo solicite?

Por ley, podemos cubrir hasta 12 horas extra a la semana, y no está permitido excederse de este tiempo. Por lo tanto, nuestro jefe no nos puede obligar a quedarnos más tiempo de lo permitido por la ley.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Todos los que trabajamos con y para Grupo Sesajal®, tenemos derecho a un entorno laboral saludable, seguro y protegido y la seguridad en el trabajo depende de cada uno de nosotros; por ello, debemos garantizar que se cumpla con lo siguiente:

- a) Promover y mantener el lugar de trabajo seguro y saludable.
- b) Mantener un ambiente de trabajo adecuado.
- c) Desarrollar conciencia de seguridad entre el personal.



En mi área de trabajo, he notado que mis compañeros no respetan los señalamientos colocados en las aduanas sanitarias ¿debo reportarlos?

Primero intenta directamente con tu explicación hacerle ver la importancia de respetar los señalamiento de seguridad; si observas que su conducta es contraria al reglamento interior del trabajo, ahora sí repórtalo a tu jefe inmediato o al área de seguridad industrial.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA (NOM-035-STPS)

En Grupo Sesajal® estamos comprometidos a promover y a conservar un ambiente de trabajo en el que nuestros colaboradores sean respetados y tratados con dignidad: rechazando, prohibiendo y reportando todo riesgo psicosocial en la empresa o cualquier otra actividad que atente contra la dignidad de nuestros colaboradores y de terceros dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.

Grupo SESAJAL, rechaza, condena y prohíbe todo tipo de violencia dentro y fuera de sus instalaciones

Consulta nuestra Política de Prevención de Riesgos Psicosociales (PL-BEM-001) en Q-doc o acude al área de Desarrollo Humano por una copia.



El Comité de Ética es responsable de investigar cualquier reporte que se haga la línea ética (por teléfono, por sitio web) de acuerdo al PR-BEM-001 que puedes encontrar el Q-doc o en el área de Desarrollo Humano.



Me gusta llevarme bien con mis compañeros, pero uno de ellos se excedió en sus comentarios sobre mi persona frente a otros compañeros. No me gusta que se exprese así de mí, ¿se lo digo o lo reporto?

Es tu obligación hacerle saber a tu compañero que en Grupo Sesajal nos guiamos con este Código de Ética, por lo que deberá entender; en caso de que lo vuelva a hacer o haya algún tipo de represalia por esta charla, puedes reportar esta situación a tu jefe directo o bien, levantar un reporte a través de la línea ética.

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Valoramos y respetamos las particularidades que nos distinguen, tenemos una visión en donde los antecedentes, la educación, el género, la etnia, nacionalidad, generación, edad, el estilo de trabajo, la ideología, formación religiosa, orientación sexual y habilidades técnicas no son obstáculos para formar equipos de excelencia, pues cada individuo aporta características únicas.

Buscamos crear un ambiente en el que nuestra gente sea valorada, en donde las personas puedan mostrar todos los días qué los define e interactuar con las personas al evidenciar lo mejor de sí mismas.

Consulta nuestra [Política de Prevención de Riesgos Psicosociales \(PL-BEM-001\)](#) en Q-doc o acude al área de Desarrollo Humano por una copia.



Soy mujer y me gustaría cambiarme a trabajar al área de almacén como montacarguista ¿puedo postularme a este puesto siendo mujer?

En Grupo Sesajal® somos una empresa que nos guiamos por la capacidad y las habilidades de las personas para considerarlas en ocupar un puesto de trabajo; acude a Desarrollo Humano y ellos te orientarán sobre como postularte a la vacante y puedas participar en el proceso de selección.

► NUESTRA RELACIONES

RELACIONES CON LA COMPETENCIA

En Grupo Sesajal® estamos comprometidos con el mercado a través de la calidad, el servicio y la estrategia comercial, acordes a nuestros principios y valores. Respetamos a nuestros competidores, y siempre que tengamos que hablar de ellos utilizaremos información basada en hechos.

Toda comparación con la competencia se hará utilizando términos exactos, sin calificativos y sin emplear información o argumentación engañosa.

Nuestra publicidad o comunicación está basada en la verdad y cumpliendo la legislación en materia de competencia del país en donde estemos establecidos.

Como colaboradores de Grupo SESAJAL, firmamos el compromiso de secreto profesional que el área de auditoría interna nos proporciona vía mail o en las oficinas de Desarrollo Humano.



Un amigo que trabaja en la competencia me habló para avisarme que me tiene algunos tips de lo que quieren hacer en su compañía; me prometió compartirlos si yo le comento como van las cosas en Grupo Sesajal®, ¿es esto correcto?

Definitivamente no es correcto. Recuerda que toda nuestra información debe considerarse como información confidencial que debemos guardar celosamente y divulgar información confidencial es un delito que se castiga penalmente.

RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

Trabajamos todos los días para establecer una relación con nuestros clientes a largo plazo, ofreciéndoles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos que les competen con la mayor calidad y oportunidad, apegándonos en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de Grupo Sesajal®.



Un cliente me pidió omitir el requisito de la certificación ética que regula nuestras relaciones, ¿puedo seguir con el proceso para darlo de alta?

No, esto no es correcto; nuestros clientes deben aceptar que todas nuestras decisiones son reguladas por lo que marca el Código de Ética de Grupo SESAJAL; requisito indispensable.

RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

En Grupo Sesajal® todas las interacciones con nuestros proveedores deben cumplir nuestro código ética. Sin excepción, nuestros proveedores realizarán el trámite ante el Comité de Ética para cumplir con la Certificación Ética a Proveedores de Grupo SESAJAL; requisito indispensable para ser proveedor pues deben contar con una sólida reputación y compartir nuestros valores y código de ética.

Las relaciones que los colaboradores de Grupo Sesajal® mantengan con proveedores deberán basarse en criterios de selección técnica y económica, y atenderse con independencia e integridad en cada una de las operaciones que se realicen.

a) Selección de proveedores

La selección de proveedores deberá ser justa, no influida por preferencias personales, y tomar en cuenta el precio, calidad, confiabilidad y características de los productos o servicios, así como la capacidad técnica del proveedor para cumplir con los tiempos de respuesta necesarios. Esta selección deberá realizarse de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos, de manera que se garantice la mejor elección costo-beneficio, y en apego a los presupuestos del grupo.

Nuestros proveedores deben contar con una sólida reputación y compartir nuestros valores y código de ética



Los colaboradores involucrados en el proceso de compra no aceptarán ningún descuento o precio que tenga por objeto condicionar futuras compras o influir en otras operaciones en perjuicio del grupo. Los encargados de tomar las decisiones de compra deberán asegurarse de no realizar operaciones comerciales con proveedores con un mal historial de negocios.



b) Cotizaciones, precios y decisiones de compra

Al invitar a los proveedores a que presenten cotizaciones, les serán dados a conocer en forma completa e igualitaria los requerimientos técnicos, comerciales y de otro tipo. Cualquier cambio a las especificaciones originales deberá ser informado en cuanto se conozca a todos los proveedores participantes.

c) Comentarios sobre proveedores

Los colaboradores de Grupo Sesajal® no comentarán los problemas o debilidades de un proveedor con otro, ni con personas ajenas. Los precios, condiciones y otro tipo de datos recibidos de proveedores actuales o potenciales se consideran información confidencial.

d) Contratos o convenios de compra

Toda relación con proveedores deberá estar debidamente documentada bajo contrato o convenio, a fin de garantizar lo que en el mismo se establezca.



COLABORADORES COMO CLIENTES

El personal de la empresa puede adquirir nuestros productos para su propio consumo, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello. Grupo Sesajal® se reserva el derecho de verificar el destino final del producto adquirido. De ninguna manera quienes trabajan en Grupo Sesajal® pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros productos o servicios.

consulta nuestro Procedimiento de venta a empleados PR-DEH-003 en Q-doc o en nuestras oficinas de DH

HAZ-LO CORRECTO



Mi amigo me pidió a mí y a algunos compañeros de trabajo que compremos producto con nuestro descuento para colaboradores. Me dijo que podía revenderlos a un 10% más de lo que pagamos y que nos dividiríamos las ganancias, ¿está bien hacer esto?

No. Grupo Sesajal® ofrece un descuento para los miembros del equipo de modo que puedan comprar productos para su uso personal. Hacer uso de su descuento para miembros del grupo para comprar productos para la reventa sería una infracción a la política.



COLABORADORES O FAMILIARES DE COLABORADORES COMO PROVEEDOR

No está permitido que el personal de Sesajal® sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa. Quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a las empresas de Grupo Sesajal®, de sus productos y/o servicios.

El personal de Grupo Sesajal® no debe participar ni influir directa o indirectamente en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de Grupo Sesajal® por el que pueda obtener beneficios personales.

Es obligación de toda persona que trabaja en Grupo Sesajal® notificar a su jefe inmediato si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.



Yo trabajo en el área de Compras y mi hermano cuenta con una empresa de mariscos, ¿puedo comprarle el producto para el servicio del comedor?

No. Tendrías que reportarlo a la gerencia de compras y entonces, asignar a otro comprador que licite los precios con otros proveedores incluyendo a tu hermano y así evitar malas interpretaciones.

CONFLICTO DE INTERESES

Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses personales de los colaboradores y los intereses de Grupo Sesajal®, todos los colaboradores de las empresas del Grupo tienen la responsabilidad y obligación de informar cualquier interés financiero o no financiero que puede entrar en conflicto con su función dentro de las empresas.

En Grupo Sesajal® estamos convencidos que para cada colaborador lo más importante es su familia, es por ello que se permitirá la contratación de familiares, directos o indirectos, previo aviso al área de Desarrollo Humano, para que esta área analice el posible conflicto de interés, y se proceda a la contratación, siempre y cuando no se trate de una relación de jefe subordinado, estén en la misma área o departamento, o bien, ponga en riesgo el cumplimiento de algún objetivo de la entidad.

Si algún colaborador tiene alguna otra relación con un cliente o proveedor de Grupo Sesajal® que pudiera influir en su desempeño en el trabajo, el colaborador deberá revelar este hecho a nuestra área de Desarrollo Humano.



El Grupo está buscando personal para laborar en el área de seguridad, tengo un cuñado que cuenta con experiencia en esta área y está buscando trabajo, ¿puedo invitarlo a trabajar con nosotros?

Sí. Es importante que hagas saber al área de Desarrollo Humano que hay un parentesco entre ustedes, para que analice posible conflicto de interés y proceda con la contratación en caso de que se autorice.

LAVADO DE DINERO

Grupo SESAJAL cumple con leyes y regulaciones aplicables al lavado de dinero. Cualquier señal de alerta o sospecha deberá ser reportado a la línea ética.



Uno de nuestros clientes ha preguntado si se puede pagar a través de diferentes cuentas, utilizando una combinación de dinero en efectivo y cheques, ¿podría hacerlo?, ¿qué debería hacer?

Debes ser cuidadoso con este tipo de transacciones. Podría ser un caso de lavado de dinero. Estos pagos solo se pueden aceptar en circunstancias excepcionales y después de ser aprobados por el Director de Finanzas.

REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Todos los regalos y detalles que envíen los proveedores y cualquier persona ajena a la organización; deben recibirse y agradecerse. Posteriormente deberemos reportarlos al área de Desarrollo Humano; todos los regalos y detalles serán rifados de forma equitativa cada fin de año.





SOBORNO Y CORRUPCIÓN

En ninguna circunstancia está permitido el soborno y la corrupción. Si alguna persona en la empresa o un tercero relacionado está siendo objeto de soborno y corrupción en sus relaciones comerciales o de trabajo, dentro o fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato a la línea ética.

Entendemos que un soborno puede perjudicar nuestra reputación, pero implica mucho más que eso. Sabemos que los actos de soborno y corrupción pueden conducir a competencia injusta, así como a productos inseguros en el mercado global y en las comunidades donde trabajamos y vivimos.

Consulta nuestra Política anticorrupción: PL-SIG-003 en Q-doc o acude al área de Desarrollo Humano por una copia.



Me han pedido de manera urgente un trámite municipal. Uno de los asesores me comentó que se puede agilizar este trámite entregando una cantidad de dinero, ¿qué debo hacer?

Por ningún motivo podemos entregar dinero del cual no estemos seguros cuál va a ser su destino y que no esté debidamente relacionado con el pago del trámite solicitado.



COLABORADOR CON INTERESES EXTERNOS O NEGOCIOS INDEPENDIENTES

No debemos participar en cualquier negocio o actividad que interfiera con la compañía, ni tomar provecho de nuestro puesto o posición.

La capacitación y conocimientos adquiridos dentro de Grupo Sesajal®, deberán ser utilizados y aprovechados exclusivamente para el aprovechamiento y mejora de la operación de la compañía, por lo que no se debe ofrecer servicios a terceros, ni transmitir los conocimientos adquiridos en la entidad.



Mi familia tiene un negocio de lonches y comida casera; ¿puedo vender dentro de la empresa los productos de mi negocio familiar?

No. Ningún colaborador puede vender al interior de la empresa objetos o productos que representen un negocio personal o familiar.



➤ NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

En Grupo Sesajal® reconocemos la protección y conservación del medio ambiente como parte de nuestro compromiso social, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.

Respetamos el medio ambiente y nos esforzamos en minimizar el impacto sobre él. Nuestro objetivo es comunicar abiertamente nuestros logros en este campo, así como nuestros retos.

Debemos poner en práctica el compromiso de Grupo Sesajal® en los procesos sustentables, dar preferencia al uso de materias primas renovables; considerar el impacto de nuestro comportamiento en todos los aspectos de nuestro trabajo, por ejemplo:

- Evitar cualquier viaje innecesario.
- Ahorrar agua y energía.
- Evitar generar residuos, cuando los residuos sean inevitables tenemos que asegurarnos de que los materiales se reciclen o se desechen de manera responsable.

Incluso gestos pequeños, como separar los residuos orgánicos en el comedor de la empresa, pueden marcar diferencia.

Consulta nuestra Política ambiental PL-SIG-002 en Q-doc o acude al área de Desarrollo Humano por una copia.



HAZ-LO CORRECTO



Si nosotros ya cumplimos con las leyes locales ¿por qué debemos seguir las normas medioambientales internacionales?

El compromiso de Grupo Sesajal® con el medio ambiente va más lejos que un simple cumplimiento con la ley. Ya que nos preocupamos por el impacto ambiental local, federal e internacional.

► NUESTRO RECURSOS

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

Entendemos por activos de Grupo Sesajal® no sólo la maquinaria, edificios, camiones, mobiliario, equipo de cómputo, de telefonía, sino también los planos, diseños, fórmulas, procesos, sistemas, tecnología, planes de lanzamiento de productos, estrategias de negocio, campañas promocionales y nuestras marcas, por lo que debemos proteger dichos activos tangibles e intangibles guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad de estos.

Los activos deberán ser usados exclusivamente para los fines del negocio y es responsabilidad de todos usarlos adecuadamente para evitar su mal funcionamiento.

PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Es el compromiso de los colaboradores de Grupo Sesajal® la protección de la propiedad intelectual, representada esencialmente por sus procesos de operación, sistemas de información y esquemas de comercialización, incluyendo también información financiera, de productos y del personal.

Ningún colaborador de Grupo Sesajal® puede utilizar el nombre de las empresas, así como los recursos de la empresa, en actividades para su beneficio personal. Todos los colaboradores del grupo tenemos la obligación de reportar cualquier desviación que sea de nuestro conocimiento.



VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN

La veracidad de los registros operativos, comerciales, contables y financieros de las empresas de Grupo Sesajal, se basa en la integridad de la información con que se preparan. Los colaboradores involucrados en su elaboración y registro son responsables de no falsear hechos, información o documento alguno.

Respetando las leyes, evitando la alteración del flujo natural de la información desde su generación hasta su comunicación, no ocultando información a los auditores que la requieran, registrar los activos y pasivos con oportunidad y a un valor justo.

Entregar información contable o financiera completa y correcta a las instituciones financieras, así como autoridades e instituciones que correspondan, lo anterior en cumplimiento con las políticas internas de Grupo Sesajal y del marco regulatorio aplicable. Debiendo proteger la integridad de los documentos y bases de datos bajo nuestra custodia, observar los plazos legales de conservación de la misma y destruirla al vencimiento de dichos plazos.

TECNOLOGÍA, INFORMÁTICA Y COMUNICACIÓN

Los recursos de tecnología e informática de Grupo Sesajal, deberán ser utilizados únicamente para fines de negocio. Está prohibido el uso de estos recursos para acceder a páginas de internet que pongan en riesgo los equipos de tecnología, informática y comunicación. Revelar sus contraseñas a otras personas, incluyendo a su jefe inmediato, así como usurpar la identidad de otro usuario; descargar o instalar programas y archivos que no se requieran para la operación.



Mis compañeros y mi jefe directo me han pedido las contraseñas que utilizo para acceder a distintas plataformas propiedad de SESAJAL, ¿debo compartirlas?, únicamente a mi jefe(a)

directo(a)?

No. Las contraseñas que usamos los colaboradores de grupo SESAJAL son de uso estrictamente personal y no se deberán compartir a compañeros o a jefes en la organización

► NUESTRAS RESPONSABILIDADES

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

Nos mantenemos informados de las leyes de nuestro país y de los distintos países donde tenemos presencia y hacemos las adaptaciones que sean necesarias para cumplir los requerimientos de las distintas autoridades. El personal de Grupo Sesajal® no debe por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Este principio aplica a todas las áreas de negocio sin excepción. El incumplimiento de la ley es un delito que le puede acarrear a Grupo Sesajal® severos daños económicos y deterioro en su imagen. Cualquier duda de carácter legal de una práctica, ley, regulación o estándar, deberá dirigirse al área Legal.



Tenemos el Programa Interno de Protección Civil sin registrar ante la autoridad ya que el costo de ese trámite es muy elevado, ¿podemos seguir con el programa sin registrarlo sabiendo que cumple cabalmente con las regulaciones del estado?

No. Por ley, debemos contar con un registro de aprobación, debido a que, si infringimos alguna de las regulaciones estatales, se castiga con multas muy severas.

RESPECTO A COSTUMBRES LOCALES

Al tener presencia en distintos países con culturas muy particulares, procuramos entender y respetar las costumbres y prácticas locales de cada lugar en la medida que no violen la ley o que sean contradictorias con nuestros principios y valores o bien, estén en contra de lo establecido en este código.

CON NUESTRA COMUNIDAD

Reconocemos nuestro compromiso con la comunidad basado en nuestros principios y valores, que tratan de procurar la generación simultánea de valor económico y social en todas nuestras acciones, para nuestro crecimiento y sustentabilidad.

Estamos comprometidos con la generación y mantenimiento de fuentes de empleo digno y productivo para nuestra comunidad.



Percibo que en mi área de trabajo podrían hacerse muchas mejoras, por ejemplo: colocar pantallas de televisión; agregar más baños; instalar un elevador; construir un tercer piso. Pienso que eso es lo mejor.

¿estaré en lo correcto si hago las solicitudes e incorporen todo lo anterior?

Recuerda que debemos optimizar el valor de la inversión; el área de Ingeniería y Proyectos hará una detección de necesidades y así evaluar los costos y beneficios de las solicitudes. De no contar con el aval de ésta área estaríamos cometiendo una falta a nuestros procedimientos

RELACIÓN CON LOS ACCIONISTAS Y SOCIOS

En Grupo Sesajal® estamos comprometidos a optimizar la rentabilidad de manera razonable para los accionistas y socios. Así mismo, nuestro compromiso como colaboradores del grupo es proteger y optimizar el valor de la inversión, principalmente a través de la utilización prudente y rentable de los recursos y cumpliendo las normas del presente código en todas las operaciones que realicemos.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CÍVICAS Y POLÍTICAS

Grupo Sesajal® no tiene filiación ideológica, política o partidista pero sí alienta la colaboración cívica en asociaciones profesionales y organismos ciudadanos. La participación de los colaboradores en procesos políticos y/o electorales será enteramente a título personal y no podrá incluir contribuciones de tiempo, apoyo financiero y recursos que pertenezcan a Grupo Sesajal®. Contamos con un Comité de Trabajo Digno, sus representantes son intermediarios entre el sindicato y la empresa; con sus sesiones de trabajo, le dan voz a todo el personal de este Grupo que se acercan a ellos para expresar sus inquietudes respecto a su ambiente laboral y así lograr que la empresa sea un lugar digno para trabajar



HAZ-LO CORRECTO



¿Podemos los colaboradores ejercer actos políticos en el lugar de trabajo?

Grupo Sesajal® respeta el derecho de sus colaboradores a participar como individuos en el proceso político, pero el lugar de trabajo no es el adecuado para ejercer actos políticos.

DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Comité de Ética es el encargado de difundir el Código de Ética entre el personal; lo entrega y recaba un acuse de recibo. El área de Desarrollo Humano incluye en los programas de capacitación los temas contenidos en este código.

El Comité de Ética evaluará el conocimiento y apropiación del contenido de este documento.



NUESTRO COMITÉ Y LÍNEA ÉTICA



Es responsabilidad del Comité de Ética asegurarse de su difusión y aplicación, lo que significa:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en nuestro Código de Ética.
- Ser consultor y orientador de los colaboradores.
- Atender y dar solución a las solicitudes de los colaboradores.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Aprobar los reportes a la línea ética.
- Generar estadísticas y reportes.

Además de los atributos anteriores, tiene las siguientes funciones:

- Actualizar y modificar nuestro Código de Ética, de acuerdo con las necesidades cambiantes y requeridas.
- Investigar y documentar los reportes usando la línea ética
- Retroalimentar, de ser posible, el seguimiento de las solicitudes, para sembrar confianza en el personal.
- Promover consistencia en la interpretación y aplicación del código.

El Comité deberá estar constituido por personas que pudieran ser internos o externos, que se distingan por su trayectoria ejemplar, gozar de reconocimiento, honorabilidad y que tengan una visión integral del negocio. La selección, aprobación y renovación de los miembros del Comité de Ética, le corresponderá al Consejo de Dirección de Grupo Sesajal®.

¿CÓMO UTILIZAR ESTE CÓDIGO?

Identifica en el índice, el contenido temático del cual provienen tus dudas o comentarios. Revisa si en la página correspondiente, el contenido resuelve tus dudas; de lo contrario, acude a tu jefe directo para aclararlas o simplemente consultar cualquier situación.

En caso de que no encuentres solución a los temas que te inquietan, puedes utilizar la línea ética, es gratuita y estrictamente confidencial. Está a disposición de: clientes, proveedores y cualquier colaborador de Grupo SESAJAL.

La línea Sé Ético está disponible las 24 horas:

PÁGINA WEB

se-etico.ethicsglobal.com/



TELÉFONO

800-SE ETICO (73-38426)



Al levantar tu reporte te darán un número de seguimiento para que puedas consultar el estado de tu reporte. Recordarte que tú eres el primer responsable del seguimiento a tu reporte; por favor llama después de 3 o 4 días para conocer el estatus de tu denuncia

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Está prohibido a todas las personas que trabajan en Grupo Sesajal® tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fé presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

Los contratistas, clientes, proveedores y colaboradores que reportan de buena fe presuntos actos indebidos en el que estén implicadas personas que laboran en Grupo Sesajal® o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

Los actos de represalias constituyen faltas de conducta que darán lugar a acciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de Grupo Sesajal®.

CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Grupo Sesajal® y Ethics Global le otorgan una alta prioridad a mantener la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protege dicha información mediante resguardos físicos, electrónicos y de procedimientos.

FALTAS A ESTE CÓDIGO

La observancia de este código es estrictamente obligatoria. Los directores, gerentes y demás ejecutivos y colaboradores de Grupo Sesajal®, en cualquier nivel, serán ejemplo de su cumplimiento, de difundirlo constantemente y de tomar las medidas disciplinarias que correspondan cuando alguno de sus colaboradores lo incumpla.

Cualquier colaborador que realice prácticas de negocios en términos diferentes a las establecidas en este código será sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral y/o acción legal. Los colaboradores de las empresas de Grupo Sesajal® siempre tendremos la libertad de consultar a nuestros jefes o a través del canal de reportes establecido, acerca de las situaciones en donde se generen dudas. Finalmente, cabe señalar que el área de Auditoría Interna incluirá en sus revisiones el cumplimiento de este Código, por lo que el apego a los lineamientos marcados será de vital importancia.



Anexo 1: Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en Grupo SESAJAL PL-BEM-001

1.0 OBJETIVO GENERAL

Comunicar herramientas de apoyo y acompañamiento psicoemocional al personal de Grupo SESAJAL frente a los Factores de Riesgo Psicosociales en su ambiente laboral a fin de identificar, prevenir y atender dichos factores en el trabajo

2.0 ALCANCE Y REFERENCIAS

Tiene cobertura a todos los trabajadores que pertenecen a Grupo SESAJAL que en sus relaciones laborales dentro de la empresa y en espacios virtuales (redes sociales, mensajes de texto y páginas web) generen factores de riesgo psicosocial

Documentos de referencia:

- A. NOM-035-STPS-2018
- B. Código de Ética de Grupo SESAJAL
- C. Protocolo del Comité de Ética de Grupo SESAJAL
- D. Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- E. MATRIN (Matriz de Reforzamiento Integral) Primera Edición

3.0 RESPONSABILIDADES ANTE LA PPRPs (Política de Prevención de Riesgos Psicosociales)

Es deber de cada persona en Grupo SESAJAL, reportar cualquier acto de violencia, hostigamiento, acoso sexual, discriminación y episodios de estrés severos producidos por factores sociales, factores familiares, factores laborales o físicos

El personal de Grupo SESAJAL cuenta con distintos medios para reportar la presencia de los Factores de Riesgo Psicosocial a través:

- De la línea ética (proveedor externo): 800 73 384 26
- Línea ética sitio WEB: <https://se-etico.ethicsglobal.com>
- Con los jefes inmediatos
- De los Colaboradores Consejeros para Grupo SESAJAL
- Integrantes del Comité de Ética de Grupo SESAJAL

Todos los actores o instancias que intervengan en el proceso de atención a cualquier reporte, están obligados a guardar confidencialidad, lo que impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de los actores o al conocimiento del caso

Es responsabilidad de todos no revictimizar, es decir, volver a exponer a la víctima a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual Tanto la persona que declara haber sido víctima de una conducta no deseada, como la persona señalada de haberla cometido, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos. Sin excepción, los reportes se investigan conforme al árbol de decisiones del protocolo del comité de ética de Grupo SESAJAL, cuya ubicación electrónica se encuentra en Q-doc (PR-BEM-001)

4.0 DEFINICIONES DE CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA PRESENTE POLÍTICA

4.1. Abuso Sexual: toda actividad sexual que sucede entre dos o más personas sin que medie el consentimiento de algunas de ellas

4.2. Acoso Laboral (Mobbing): cuando una persona en la empresa intimida, opaca,

amedrenta a otra persona provocando baja autoestima, con el objetivo de excluirlo de la organización y satisfacer la necesidad de agredirlo o controlarlo. Durante el acoso laboral, es probable que exista un agresor activo y una víctima pasiva.

Estos comportamientos deben presentarse de manera sistemática; un acto aislado no constituye mobbing, porque no hay continuidad en la agresión. Importante distinguir el acoso laboral de las conductas inherentes a las exigencias del rol laboral, que no deberán ser negativas e ir en contra de la salud mental de los colaboradores.

4.3.Acoso Sexual: es una forma de violencia con connotación lasciva, en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.4.Árbol de decisión: es un mapa o árbol de opciones con los posibles resultados de una serie de decisiones relacionadas que permite que un individuo o una organización comparen posibles acciones entre sí según sus costos, probabilidades, beneficios y se puedan usar para dirigir un intercambio de ideas.

4.5.Colaboradores Consejeros del Comité de Ética (C.C): personas de primer contacto que trabajan en Grupo SESAJAL. En primer instancia los C.C atienden, reciben y orientan de forma empática y libre de prejuicios a las personas afectadas por algún factor de riesgo psicosocial para informarles sobre los pasos y mecanismos para atender su caso.

4.6.Comité de Ética: equipo multidisciplinario que difunde e incentiva la adopción de los valores y principios establecidos en el Código de Ética aplicable a las empresas y colaboradores que conforman Grupo SESAJAL.

4.7.Discriminación: dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario. La discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica (física, sexual, credo, religión, lenguaje, condición social, condición económica, edad, estado civil) que son propias de la persona afectada.

4.8.Entorno Organizacional Favorable: ambiente laboral de cada área de la empresa donde:

se promueve el sentido de pertenencia de los colaboradores a la empresa

se forma a cada persona para realizar adecuadamente las tareas encomendadas

las responsabilidades de cada colaborador son claras y precisas

los colaboradores tienen una participación proactiva y existe una comunicación

asertiva entre los compañeros

se distribuye adecuadamente las cargas de trabajo, jornadas laborales conforme

a la LFT (Ley Federal del Trabajo)

se evalúa y se reconoce el desempeño de los colaboradores

4.9.Estrés Severo: existen dos aspectos fundamentales para entender lo que es el estrés severo, el ambiente laboral que puede contener aspectos estresores y la reacción psicoemocional de la persona.

El origen del estrés severo es la forma en que la persona interpreta los aspectos estresores del ambiente laboral considerándolos poco deseables y amenazantes; no todos respondemos igual ante los mismos aspectos estresores.

El estrés no se encuentra en la persona o en el ambiente laboral, sino que depende de la relación o transacción que se establece entre ambas; es severo porque limita a la persona en su ambiente laboral (baja su desempeño laboral, existe cansancio y tensión a nivel físico y mental, aumentando el riesgo de contraer ciertas enfermedades).

4.10.Factores de Riesgo Psicosociales: toda situación y condición de trabajo que tiene la capacidad de afectar en forma negativa el bienestar y la salud, física, psíquica y/o social del trabajador y sus condiciones de trabajo.

4.11.Hostigamiento Laboral: es cuando una o varias personas, denominadas

presuntas hostigadoras, provocan miedo, terror, desprecio o desánimo en la persona, recibiendo una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles de los compañeros de trabajo (hostigamiento horizontal o entre iguales), de los subalternos (en sentido vertical ascendente) o de los superiores (en sentido vertical descendente o jefes)

4.12. Matriz de Reforzamiento Integral (MATRIN): es un reglamento de conductas orientadas a lograr la excelencia operativa y el cuidado de los valores de Grupo SESAJAL; es de carácter obligatorio para colaboradores de Grupo SESAJAL, incluyendo a proveedores, clientes y contratistas

4.13. Protocolo: conjunto de reglas o ceremoniales establecidos que deben seguirse en ciertos actos o con ciertas personalidades; en caso del PROTOCOLO del Comité de Ética, la finalidad es prevenir, atender, sancionar y erradicar comportamientos de colaboradores que trabajan para Grupo SESAJAL e incurran en actos de Hostigamiento Laboral, Acoso Sexual, Discriminación y Violencia

4.14. Reporte a la línea ética: notificación realizada a la autoridad competente (línea ética, jefe inmediato, supervisor, gerente o director) de una conducta no deseada realizada entre colaboradores, proveedores o clientes de Grupo SESAJAL

4.15. Salario Emocional: cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación NO MONETARIA, que recibe un colaborador a cambio de su aportación laboral. Ejemplos de salario emocional: palabras de agradecimiento, reconocimiento, felicitación; trato humano y de calidad con el jefe inmediato y entre los compañeros de trabajo; ambiente laboral agradable, positivo, seguro y flexible. Cuando en la empresa existe el salario emocional, las personas se sienten valoradas por lo que son y no por lo que hacen, se sienten conformes, satisfechos y contentos con el trabajo y puesto que desempeñan; intangibles que complementan y enriquecen el salario económico

5.0 Declaración de Políticas para la PRRPs.

Grupo SESAJAL promueve la cero tolerancia a factores de riesgo psicosocial como son: estrés severo, la violencia en todas sus modalidades, discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral.

1. Es obligación del área de Desarrollo Humano, supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo
2. Los actos de violencia no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del Entorno Organizacional Favorable (EOF)
3. Grupo SESAJAL cuenta con un Modelo de Atención Ética para detectar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial; dicho Modelo cuenta con:

+ Un comité de ética que sesiona dos veces por mes y en el cual se analizan los reportes captados por la línea ética para ayudar a que los colaboradores trabajen en un ambiente positivo

+ Una línea ética que funciona las 24 horas los 365 días del año; los colaboradores al llamar al 800 733 8426 y hacer su reporte de forma anónima o dando sus datos, tienen derecho a que se investigue su caso. Es confidencial y en todo momento pueden consultar el seguimiento a su reporte con el código que se les proporciona personal ajeno a Grupo SESAJAL y que opera la plataforma de la línea ética

+ Un grupo de Colaboradores Consejeros, personas de primer contacto, integrado por:

1. Baez Macías Gabrie
2. Cuellar Gómez Oscar Enrique
3. García Díaz Martha Liliana
4. Lara García Yesenia Guadalupe
5. Martínez Haro Gabriela
6. Osorno González Aurelio Joel
7. Lozano Jiménez Norma Rocío

+ Red de Instituciones públicas y privadas que atienden a los colaboradores según la problemática presentada:

1. CEPAVI (Consejo Estatal para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar)
2. SALME (Instituto Jalisciense de Salud Mental)
3. Asociación Psicoanalítica de Guadalajara
4. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
5. CIJ (Centros de Integración Juvenil)

+ Encuesta anual para detectar los factores de riesgo psicosocial del ambiente laboral en las áreas de la empresa, al 80% del personal; con el análisis de la encuesta se ejecuta un plan de acciones correctivas y positivas para mejorar el ambiente laboral

+ 5 documentos rectores que avalan las recomendaciones del comité de ética:

1. RIT (Reglamento Interior de Trabajo)
2. MATRIN (Matriz de Reforzamiento Integral)
3. NOM-035-STPS-2018 (Norma Oficial Mexicana de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para identificar, analizar y prevenir los Factores de Riesgo Psicosocial en las empresas)
4. PROTOCOLO DEL COMITÉ DE ÉTICA (Documento Rector del Comité de Ética)
5. CÓDIGO DE ÉTICA DE GRUPO SESAJAL, versión 2

4. Los colaboradores de Grupo SESAJAL deben participar para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo, comprometidos con el plan de acciones correctivas

5. Se respeta el ejercicio de los derechos de los colaboradores de Grupo SESAJAL para observar sus creencias o prácticas, atender sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación

6. Los responsables de la implementación ejecutiva de esta política son:

Mónica González (Presidenta del Comité de Ética)

Jimena Cortés (vocal)

Oscar Cuellar (secretario del Comité de Ética)

Marco Ruvalcaba (vocal)

Gisel Oropeza (vocal)

Roberto Martínez (vocal)

La Comisión de Seguridad e Higiene de Grupo SESAJAL (CSH)

7. Los principios que guían esta política son:

- Favorecer un Entorno Organizacional Favorable (EOF) en Grupo SESAJA para ello se debe:

a) Llevar a cabo reuniones con los colaboradores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su ambiente laboral. La logística de las reuniones está a cargo del área de Desarrollo Humano

b) Cuidar la limpieza de las áreas de trabajo

- c) Tratar con amabilidad y cortesía a todos los compañeros de trabajo: jefes, encargados, visitantes, proveedores, clientes y compañeros de turno
- d) Atender todos los reportes relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, violencia, estrés severo y en su caso, vigilar se sancionen
- e) Realizar exámenes médicos al personal para procurar y mantener su salud
- f) Llevar a cabo exámenes psicológicos y psicométricos para situar a cada colaborador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes
- g) Capacitar al personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo profesional

- Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores a Grupo SESAJAL
- Para lograr la definición precisa de responsabilidades para los colaboradores, se debe difundir y promover el seguimiento a los manuales de la organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
- Para lograr la participación proactiva y comunicación en los colaboradores de
- Grupo SESAJAL, se deben publicar tableros con información relevante, noticias y avisos de interés. A su vez los colaboradores pueden publicar en dicho tablero el mismo tipo de información. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores de Grupo SESAJAL
- Para promover un trabajo digno y lograr un EOF (Entorno Organizacional Favorable), Grupo SESAJAL realiza una adecuada distribución de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Para reconocer el desempeño de los trabajadores, se evalúa sistemáticamente el desempeño laboral con el examen de las 10 competencias de Grupo SESAJAL, siendo los resultados de este instrumento un motivo importante para reconocer y validar el esfuerzo por mantener un Entorno Organizacional
- Favorable (EOF), asignando millas del proyecto Impulso: la experiencia de ser extraordinario y la validación verbal (salario emocional)

CONSULTA NUESTRO CÓDIGO ETI

Iniciativa de Comercio Ético



**Escanea este código QR con la
cámara de tu celular y
te dirigirá directo al documento.**



Comité de Ética

crece



Línea Ética 800 7338 426

www.sesajal.com

Proval



AGROSÉSAMO

PET
FOOD

SEMILLAS  KERNEL



DAS

Esta hoja se desprendió del Código de Ética 3ra Edición.



Comité de Ética

Lugar: _____
Día _____ Mes _____ Año _____

Yo _____ manifiesto mi compromiso de respetar el Código de Ética de Grupo Sesajal® el cual he leído íntegramente y me comprometo a cumplir y difundirlo. Hago constar que se me entregó dicho Código de ética.

Me comprometo a cuidar mi ambiente laboral, observando las disposiciones de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, la cual se me ha entregado y he leído íntegramente.

Como colaborador de Grupo Sesajal® haré lo necesario para ser un ejemplo en mi conducta diaria.

Atentamente:

Nombre Completo: _____

Firma Interna