

# Código de Conducta

de Bancomext



**BANCOMEXT**





# Carta invitación

En el compromiso Institucional para financiar el comercio exterior de México, es fundamental tener presente que nuestro actuar siempre debe estar guiado por la ética, los valores y principios del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. I.B.D (BANCOMEXT) que rigen el actuar de sus personas servidoras públicas.

Valores y principios tales como la legalidad, eficiencia, compromiso y vocación de servicio, lealtad, servicio de excelencia, trabajo en equipo, comunicación, sustentabilidad, innovación, desarrollo personal, respeto, igualdad y no discriminación, honradez, imparcialidad, comportamiento digno, disciplina, objetividad, profesionalismo, lealtad, integridad, rendición de cuentas y eficacia que rigen el servicio público, de la mano del continuo fortalecimiento a la cultura de la denuncia ante cualquier conducta que vulnere el interés público.

La clave para seguir fortaleciendo nuestro trabajo y proyectar la imagen de profesionalismo que nos ha caracterizado, es seguir haciendo las cosas de forma responsable y motivada para brindar lo mejor de nosotros mismos en todo momento.

3

Debemos tener plena conciencia de que cuando cada uno hace lo que le corresponde, no sólo estamos edificando la buena imagen de nuestra Institución, sino también trabajamos en pro de una sociedad mexicana representada por los más altos valores.

**Roberto Lazzeri Montaña**

**Director General del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D.**





# Contenido

|                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción                                                                                                                                                            | 05 |
| Objetivo                                                                                                                                                                | 05 |
| Misión y Visión del<br>Banco Nacional De Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D.                                                                                              | 05 |
| 1. Aplicación General del Código de Conducta                                                                                                                            | 06 |
| 2. Valores Éticos                                                                                                                                                       | 09 |
| 3. Principios Institucionales                                                                                                                                           | 13 |
| 4. Conductas Esperadas                                                                                                                                                  | 17 |
| 5. Riesgos Éticos                                                                                                                                                       | 23 |
| 6. Reglas de Integridad para<br>el Ejercicio de la Función Pública                                                                                                      | 24 |
| 7. Mecanismos de Atención y Recomendaciones<br>y recomendaciones derivadas del incumplimiento<br>al Código de Conducta de BANCOMEXT                                     | 38 |
| 8. Conflictos de Interés y Conducta de Negocios en materia<br>de Servicios de Inversión, Operaciones de Instrumentos<br>Financieros Derivados y Operaciones con Divisas | 40 |
| 9. Artículos Transitorios                                                                                                                                               | 44 |
| Glosario                                                                                                                                                                | 45 |



# Introducción

El Comité de Ética, tomando en cuenta los principios y valores contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y las Reglas de Integridad, elaboró el presente Código de Conducta para orientar y dar certeza al personal de BANCOMEXT, sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en sus funciones o actividades, para prevenir conflictos de interés y posibles riesgos de actos de corrupción.

El lenguaje empleado en el mismo, se encuentra apegado a la Política de Igualdad laboral y no discriminación del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D., considerando en su redacción y elaboración, un lenguaje claro, incluyente y no sexista.

Es importante revisar con detenimiento y reflexionar sobre nuestro Código de Conducta, para que conozcas y pongas en práctica los comportamientos que se esperan de cada uno de nosotros en el desempeño de nuestro cargo y en la relación de trabajo que mantenemos con las y los colaboradores, así como con las y los clientes.

## Objetivo

Orientar y dar certeza a las trabajadoras y los trabajadores de BANCOMEXT, sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en sus funciones o actividades, para prevenir conflictos de interés y posibles riesgos de actos de corrupción y/o cohecho nacional o internacional, en el ejercicio de la misión, visión y objetivos institucionales.

---

### MISIÓN Y VISIÓN DEL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C., I.B.D.

---

## Misión

Fomentar el financiamiento al comercio exterior y la generación de divisas en el país, la ampliación de capacidad productiva de las empresas exportadoras y, en su caso, la internacionalización de las mismas, mediante la atención de calidad a las y los clientes con programas de financiamiento, garantías y otros servicios financieros especializados.

## Visión

Ser el principal impulsor del desarrollo del comercio exterior, a través de la innovación y calidad, con gente comprometida y guiada por valores compartidos.

# 1

# Aplicación General del Código de Conducta

## 1.1 Alcance

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria y aplicable a las y los servidores públicos y de carácter orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales y demás personas al interior de la Institución que no se reconozcan como servidoras públicas, sin importar el tipo de contrato que regule su relación de trabajo, así como a sus personas Consejeras.

## 1.2 Fundamento Legal

- Artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016 (en vigor a partir del 19 de julio de 2017 de conformidad con el artículo tercero transitorio del Decreto por el que se publica).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (artículo 1º, fracción III) y sus diversas modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación.
- Disposiciones de Carácter General aplicables a las Entidades Financieras y demás personas que proporcionen servicios de inversión, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2015 y sus diversas modificaciones.
- Disposiciones de Carácter General aplicables a las Instituciones de Crédito emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Artículos 42, fracción III, 164, fracción I y 170, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de 2005 y sus diversas modificaciones.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



- NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C., I.B.D., en vigor a partir del 08 de marzo de 2021.
- Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C., I.B.D., en vigor a partir del 17 de diciembre de 2020.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022.
- PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 2023.
- PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.
- ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.
- Programa de Integridad vigente del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo.
- Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (<http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/oecdantibriberyconvention.html>)
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, prevista en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que las autoridades competentes prevengan, investiguen, y sancionen las faltas administrativas y los hechos de corrupción.
- ACUERDO por el que el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción aprueba la difusión y da a conocer el Protocolo para prevenir, detectar, investigar, perseguir y sancionar el Cohecho

Internacional en cualquiera de sus modalidades, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de octubre de 2018.

- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Circular 22/17: Reglas aplicables al informe de los participantes al Banco de México relativo a la adhesión al Código Global de Conducta en la Celebración de Operaciones con Divisas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2017 y sus diversas modificaciones.
- Guía para la elaboración del Código de Conducta en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, emitida por la Secretaría de la Función Pública, ahora Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, en el mes de enero de 2023.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en 2015.

# Valores Éticos

# 2

## 2.1 Interés Público

Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

## 2.2 Respeto

Conducirse con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y personal subordinado, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

## 2.3 Respeto a los Derechos Humanos

Respetar los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger de conformidad con los Principios de: *Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de *Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de *Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables; y de *Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección. Lo anterior en alineación al Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, el cual busca garantizar el acceso a la justicia para todas y todos, y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas.

## 2.4 Equidad de género

Garantizar en el ámbito de sus competencias y atribuciones, que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales. Esto alineado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, el cual promueve la adopción y el fortalecimiento de políticas para la igualdad de género.

## 2.5 Entorno Cultural y Ecológico

Evitar en el desarrollo de nuestras actividades la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promover en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras. Así como, coadyuvar al ODS 13 Acción climática mejorando la educación, la capacidad humana e institucional para enfrentar el cambio climático.

10

## 2.6 Integridad

Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo o comisión, convencidos en el compromiso de ajustar nuestra conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público, generando certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se nos vincule u observen nuestro actuar.

## 2.7 Cooperación

Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas Institucionales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

## 2.8 Liderazgo

Ser guía, ejemplo y promotores del Código de Conducta de Bancomext; fomentando y aplicando en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



## **2.9 Transparencia**

Proteger en el ejercicio de sus funciones los datos personales que estén bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difundir de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

## **2.10 Rendición de Cuentas**

Asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión; informando, explicando y justificando sus decisiones y acciones, y sujetándose a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

## **2.11 Honradez**

Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceras personas, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, o beneficios de cualquier persona u organización, debido a que estamos conscientes que ello compromete nuestras funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

11

## **2.12 Imparcialidad**

Dar a la ciudadanía el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten nuestro compromiso para tomar decisiones o ejercer nuestras funciones de manera objetiva.

## **2.13 Generosidad**

Desempeñarse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y las personas servidoras públicas, personas colaboradoras y las demás personas hacia el interior de la Institución con quienes interactúa sin importar el tipo de contrato que regule su relación de trabajo.

## 2.14 Lealtad

Buscará que exista corresponsabilidad a la confianza que el Estado confiere, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad, los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

# Principios Institucionales

# 3

## 3.1 Legalidad

Actuar sólo conforme a lo que las normas expresamente les confiere y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyan a su empleo, cargo, o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones específicas.

## 3.2 Eficiencia

Todas las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad, y sustentabilidad, logrando los mejores resultados, incluyendo el cuidado de los recursos naturales. En alineación al ODS 8, promoviendo la eficiencia de los recursos.

Vulneran este principio, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Utilizar recursos públicos para fines distintos al que fueron destinados, como es el caso del parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo; recintos; papelería; enseres, o cualquier otro, con independencia de que sea propiedad de la dependencia o entidad, o se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación;
- II. Requerir a personal al servicio del Estado, para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado;
- III. Realizar gastos innecesarios en las oficinas públicas, incluyendo el desperdicio de agua, energía eléctrica, servicios telefónicos, de

internet, gasolinas, remodelaciones injustificadas o cualquier otro insumo pagado con recursos públicos.

### **3.3 Compromiso y Vocación de Servicio**

Es la virtud que se refleja en la dedicación, lealtad, involucramiento en el trabajo y la obtención de resultados destinados a satisfacer a su clientela, a la sociedad y al país. Correspondiendo a la confianza que el Estado nos ha conferido, con una vocación absoluta de servicio a la sociedad; satisfaciendo el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

### **3.4 Servicio de Excelencia**

Es lograr que la atención hacia las y los clientes se caracterice por ofrecer soluciones a sus requerimientos con oportunidad, suficiencia y calidad de los servicios que, en su caso, se proporcionen.

### **3.5 Trabajo en Equipo**

Es la manera de llevar a cabo los compromisos y actividades con un espíritu de colaboración y corresponsabilidad en el cumplimiento de los objetivos.

### **3.6 Comunicación**

Es la actitud dispuesta al entendimiento, manteniendo una mente abierta, privilegiando el escuchar antes de hablar y la constante búsqueda de medios y espacios donde las ideas fluyan correctamente.

### **3.7 Sustentabilidad**

Es buscar la rentabilidad de la Institución mediante la mejor utilización de los recursos y la obtención de resultados.

### **3.8 Innovación**

Es buscar satisfacer los requerimientos y necesidades de nuestra clientela, mediante el impulso a la creatividad y el desarrollo de nuevos servicios y productos y/o la adecuación de los existentes.

### **3.9 Desarrollo Personal**

Impulsar a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para lograr crecer, mejorar el desempeño y satisfacción personal.

### 3.10 Igualdad y No Discriminación <sup>1</sup>

Incluir y servir a la sociedad; sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, o en cualquier otro motivo; creando las condiciones ideales para que aquellas personas que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad, sin que influyan circunstancias ajenas que propicien el hecho de no brindar a quien le corresponde, los servicios públicos a su cargo.

### 3.11 Eficacia

Desarrollar las funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales, y con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.

15

Vulneran este principio, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Abusar del cargo de superioridad jerárquica para instruir al personal a llevar a cabo tareas o favores de carácter privado, diverso al servicio público, ya sea para sí o cualquier otra persona;
- II. Prescindir de llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan;
- III. Inhibir que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional;
- IV. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios;
- V. Omitir ajustar procesos y tramos de control, conforme a sus

<sup>1</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Fracción III del artículo 1°.

atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este Código o a cualquier norma jurídica, y

VI. Retrasar de manera negligente las actividades a su cargo.

### **3.12 Profesionalismo**

Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegará a tratar.

### **3.13 Competencia por mérito**

Las personas servidoras públicas pueden ser seleccionadas para ocupar un puesto de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

### **3.14 Rendición de cuentas**

- 16 Asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo cual lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, se sujetará a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

### **3.15 Imparcialidad**

Fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

### **3.16 Disciplina**

Desempeñar su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

# Conductas Esperadas

## 4

Para las personas servidoras públicas y en su caso, terceras personas al interior de la Institución sin importar el tipo de contrato que regule su relación de trabajo, así como de sus personas consejeras, BANCOMEXT establece en forma general los siguientes lineamientos que deberán orientar su conducta:

### 4.1 Desempeño del Cargo Público

Conocer, respetar y hacer cumplir las diversas disposiciones que regulan a nuestra Institución y mostrar que las actividades que se realizan son ejecutadas con estricto apego a las disposiciones jurídicas aplicables, así como a las sanas prácticas bancarias que la rigen, absteniéndose de participar en actos ilícitos o que puedan generar sospechas de ilegalidad. Siendo responsables de respetar y cumplir los lineamientos, acuerdos, políticas y procedimientos que regulan la Institución.

### 4.2 Relaciones con la Clientela, Proveedores y Sociedad

En BANCOMEXT, quienes tengan encargos de la atención a las y los clientes y proveedores, deberán mantener una posición de respeto, eficiencia, cortesía e imparcialidad en su trato con ellos y ellas.

Asimismo, deberán:

- Proporcionar orientación y asesoría a las y los clientes que requieran información sobre los productos y servicios que BANCOMEXT ofrece, sin discriminación alguna, evitando participar en situaciones que pudieran representar un conflicto de interés.
- Abstenerse de solicitar o recibir dinero o cualquier otro beneficio con el fin de hacer o dejar de hacer alguna actividad relacionada con las

funciones propias a desempeñar, así como de entorpecer o retardar la correcta atención de las solicitudes, denuncias o quejas de particulares.

- Con motivo del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, se abstendrá de aceptar, exigir u obtener cualquier obsequio, regalo o similar, sean en favor de sí mismas o para terceras personas con los que tenga relaciones personales, profesionales, laborales, de negocios, o para socios o sociedades de las que la persona servidora pública forme parte y en caso de recibirlo, deberán informarlo inmediatamente al Órgano Interno de Control, así como ponerlo a disposición del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes.
- Los actos de corrupción y/o cohecho (nacionales e internacionales), están prohibidos y no son tolerables, tampoco son permitidos los actos de corrupción cometidos por el personal hacia el sector privado, u otras personas con independencia de si son cometidos o no por personas servidoras públicas, así como en el lugar que se comete.

### **4.3 Relaciones con Clientela Interna**

Se debe considerar a todas las áreas que integran la Institución como clientela interna que desarrolla una actividad fundamental para la consecución de las metas y objetivos de la Institución, por lo que el compromiso es atender oportuna y eficientemente sus requerimientos y especificaciones de información, siempre que sean congruentes con la naturaleza de sus funciones.

### **4.4 Relaciones entre Personas Servidoras Públicas**

Debemos proporcionar el apoyo, la atención, la información, la colaboración y el servicio que requieren otras dependencias del gobierno federal y de gobiernos locales, en la medida en que sea procedente con oportunidad y eficiencia, observando en todo momento la normatividad aplicable al manejo de la información que establece la legislación bancaria.

El trato entre las personas servidoras públicas debe ser de respeto mutuo, de tolerancia, con equidad y cortesía y de no discriminación, contribuyendo al mantenimiento de un ambiente de trabajo adecuado, en el que exista respeto a las diferencias de opinión, raza, religión, origen, género, edad, capacidad física o cualquier otra, promoviendo la colaboración, la igualdad, el respeto a los derechos humanos y el apoyo mutuo.



Las personas servidoras públicas con personal a su cargo deben proporcionar los elementos y recursos necesarios, en la medida de las posibilidades, para realizar el trabajo encomendado; evaluar su desempeño con objetividad; reconocer sus habilidades y aptitudes; promover el trabajo en equipo; y el desarrollo personal y profesional sin condicionamiento alguno ni discriminación.

Asimismo, deben abstenerse de participar con otras personas servidoras públicas y demás terceros al interior de la Institución sin importar el tipo de contrato que regule su relación de trabajo, en la realización de conductas contrarias a la ley, conductas intimidatorias que coaccionen o afecten injustamente al personal, conductas discriminatorias hacia las mujeres y hombres y de presentar denuncias injustificadas o infundadas.

#### **4.5. Equidad y Respeto a la Diversidad**

Promover y fomentar el lenguaje incluyente y no sexista, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad dentro de la Institución, con independencia de género, raza, edad, religión, lugar de nacimiento, preferencia sexual o nivel jerárquico, promoviendo la igualdad de oportunidades profesionales y el respeto mutuo.

19

#### **4.6 Mejora Continua**

Buscar prácticas y metodologías que coadyuven a la mejora del trabajo diario, proponer mejoras a los procedimientos, procesos, productos y servicios que genera cada área de la Institución, a fin de desarrollar y actualizar las capacidades y habilidades.

#### **4.7 Uso y Mejoramiento del Entorno**

Mantener un ambiente de trabajo favorecedor para las actividades a realizar, en condiciones suficientes, pulcras, higiénicas y seguras, conservando las áreas de trabajo limpias, despejadas y ordenadas. Cualquier persona al interior de la Institución, sin importar el tipo de contrato que regule su relación de trabajo, debe mantener una convivencia respetuosa.

La utilización de las instalaciones debe ser conforme a las normas de seguridad institucional, el respeto hacia los demás y las normas de protección civil establecidas por BANCOMEXT en sus Manuales Operativos.

## 4.8 Uso y Asignación de Recursos

Utilizar los bienes, instalaciones e insumos que se les proporcionen para llevar a cabo las actividades encomendadas de manera eficiente y moderada, evitando dispendios y la utilización de los materiales para fines personales o en beneficio de terceras personas, destinando los recursos únicamente para el adecuado desarrollo de las funciones, bajo criterios de racionalidad y ahorro.

## 4.9 Transparencia, Combate a la Corrupción, al Cohecho Nacional o Internacional y Desarrollo

Adoptar y promover el libre acceso a la información pública, fomentando la confianza de la sociedad en la Institución, siempre que dicha información no se encuentre reservada por razones legales, observando en todo momento las disposiciones establecidas en la legislación bancaria respecto del manejo de la información de la clientela, operaciones y servicios realizadas por la institución en su carácter de Institución de crédito.

20 Las personas servidoras públicas, y demás terceras personas al interior de la Institución, deben mantener la confidencialidad de la información no pública que la Institución, clientela y proveedores les confíen, salvo en el caso de que se autorice su divulgación o que esta sea legalmente obligatoria.

Evitando contraponer los intereses personales y económicos a los de la Institución, ejerciendo el cargo que se desempeña con honestidad, lealtad y eficiencia.

Capacitarse, conocer y hacer cumplir las políticas y procedimientos generales establecidos dentro de la Institución.

Todo el personal deberá de reportar en forma expedita, conforme a lo señalado en el Programa de Integridad de BANCOMEXT cualquier acto de corrupción o cohecho nacional o internacional, que atestigüe o sea de su conocimiento en el transcurso de su trabajo; cometidos por servidores públicos nacionales o extranjeros, clientes, proveedores, con independencia del lugar en el que se comete; de igual manera, si llegara a ser del conocimiento del personal, este deberá reportar aquellos actos que impliquen la planeación, organización y/o estrategia para llevar a cabo un potencial acto de corrupción o cohecho futuro



## **4.10 Corresponsabilidad**

Considerar como una oportunidad de servicio a la sociedad y al país, el desempeño responsable de nuestras funciones, asumiendo en todo momento un comportamiento ético basado en los Principios Institucionales.

## **4.11 Conflicto de Interés**

Evitar situaciones en las que los intereses personales, de negocio o familiares entren en conflicto con nuestras responsabilidades laborales y en su caso, manifestarlo a las autoridades competentes.

Revelar todo conflicto potencial o real que involucre relaciones personales y familiares que impidan el óptimo cumplimiento y desarrollo de las responsabilidades laborales, tan pronto como sea posible, para que todo conflicto de interés pueda ser abordado y resuelto de manera apropiada

## **4.12 Derecho a hablar sin toma de represalias**

Al informar violaciones al presente Código de Conducta, el Comité de Ética tomará medidas para proteger, cuidar y resguardar la identidad de las personas servidoras públicas, o en su caso, terceras personas involucradas, a fin de evitar la toma de represalias injustificadas a este derecho.

21

## **4.13 Salud y Seguridad**

Garantizar la ocupación segura dentro de las oficinas institucionales, atendiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias externas e internas para la ocupación de los centros de trabajo, e implementando acciones para evitar la propagación de enfermedades contagiosas.

## **4.14 Apego a las Políticas de Igualdad laboral y No Discriminación, y Prevención de Riesgos Psicosociales**

Asimismo, el actuar del personal de la Institución, estará encaminado al cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-025-SCFI-2015) del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D., derivada de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con su enfoque de igualdad y ética en pro de la solidaridad y corresponsabilidad; en conjunto con la

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales (NOM-035-STPS-2018) del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D., derivada de la NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018 y en su compromiso como ente responsable y comprometido a identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, así como de promover un entorno organizacional digno y favorable para todas las personas al interior de la Institución, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

# Riesgos Éticos

## 5

Con base en la consulta realizada en la Primera Sesión Ordinaria llevada a cabo el 25 de marzo de 2024, por parte de las personas integrantes del Comité de Ética de BANCOMEXT para la identificación de procesos institucionales que presentan mayor riesgo de integridad en BANCOMEXT y a la revisión a junio de 2025 por parte del área de riesgos, se determina la permanencia, de los cinco procesos institucionales sustantivos, para los cuales toda persona servidora pública perteneciente a las áreas participantes en tales procesos, deberá actuar con especial atención en los principios y valores éticos con el fin de generar, fortalecer y mantener la cultura de integridad institucional

- Recepción, Administración y Comercialización de Bienes Muebles e Inmuebles Adjudicados y Recibidos en Dación de Pago.
- Investigación de Denuncias.
- Supervisión y Seguimiento de Acreditados e Intermediarios Financieros Nacionales en el Extranjero.
- Gestión de Promoción Primer Piso.
- Administración de Personal.

# 6

## Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

En el ámbito de la competencia de las funciones que desempeñan las personas servidoras públicas, deben actuar con apego a lo siguiente:

### 6.1 Actuación pública

Conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceras personas, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos institucionales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceras personas que no sean catalogados como prospectos o clientes de BANCOMEXT.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.



- f)** Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político - electorales.
- g)** Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los encomendados con motivo del ejercicio de su cargo público.
- h)** Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de personas compañeras de trabajo, personal subordinado o de la ciudadanía en general.
- i)** Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegar a las disposiciones normativas aplicables.
- j)** Permitir que las personas servidoras públicas subordinadas incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k)** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores y servidoras públicas como a toda persona en general.
- l)** Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- m)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar, amenazar, excluir, aislar, insultar, gritar, humillar, ignorar a un servidor o servidora pública de forma intencional a personal subordinado o personas compañeras de trabajo.
- n)** Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o)** Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p)** Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q)** No conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

**r)** Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

**s)** Abstenerse de ejercer los programas de capacitación y desarrollo institucional que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.

## **6.2 Información pública**

Debemos conducir nuestra actuación conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental bajo nuestra responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

**a)** Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.

**b)** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.

**c)** Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.

**d)** Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.

**e)** Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.

**f)** Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.

**g)** Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.

**h)** Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.



- i)** Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j)** Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k)** Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier persona interesada.

### 6.3 Contrataciones públicas

Quienes participan en contrataciones públicas, deben conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizando las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en los registros de contratistas y/o proveedores de la Administración Pública Federal; según sea el caso.
- b)** Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las y los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c)** Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d)** Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las personas licitantes.
- e)** Favorecer a las personas licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias

cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.

**f)** Beneficiar a las y los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.

**g)** Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

**h)** Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.

**i)** Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación.

**j)** Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

**k)** Enviar correos electrónicos a las personas licitantes, proveedores o contratistas a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

28

**l)** Reunirse con personas licitantes, proveedores o contratistas fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.

**m)** Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas.

**n)** Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la Institución.

## **6.4 Productos y servicios**

Quienes participan en la prestación de servicios, deben atender a las personas usuarias de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

**a)** Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.



- b)** Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a los productos y servicios.
- c)** Proporcionar sus servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta.
- d)** Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas y en la prestación de servicios.

## **6.5 Recursos humanos**

Al participar en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o desempeñar en general un empleo, cargo o comisión, debemos apegarnos a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo o comisión, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- b)** Proporcionar a una tercera persona no autorizada, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- c)** Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- d)** Proporcionar a una tercera persona no autorizada, información contenida en un expediente médico.
- e)** Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f)** Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a toda la ciudadanía.
- g)** Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o

indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

**h)** Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

**i)** Otorgar a la persona servidora pública con subordinación, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

**j)** Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

**k)** Presentar información y documentación falsa o que induzca al error.

**l)** Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

**m)** Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, cuando se realice, se haga de forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la persona servidora pública sea contrario a lo esperado.

**n)** Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Conducta de BANCOMEXT.

## **6.6 Administración de Bienes Muebles e Inmuebles**

Al participar en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, adjudicados o recibidos en dación en pago; se deberán administrar los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

**a)** Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.



- b)** Compartir información con terceras personas ajenas a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c)** Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las personas participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d)** Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e)** Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f)** Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g)** Utilizar el parque vehicular terrestre para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- h)** Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i)** Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público

31

## 6.7 Procesos de evaluación

Al participar en procesos de evaluación, debemos apegarnos en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.

- b)** Trascender el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c)** Dejar de atender injustificadamente las observaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d)** Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos institucionales

## 6.8 Control interno

En la operación cotidiana debemos apegarnos a nuestro Modelo Institucional de Control Interno (MICI), que nos guía por medio de sus lineamientos y objetivos.

Algunas de las conductas que debemos seguir en materia de control interno, son las siguientes:

- a)** Comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b)** Diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno, en su ámbito de competencia.
- c)** Supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- d)** Salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- e)** Ejecutar sus funciones estableciendo las medidas de control que le correspondan.
- f)** Modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al presente Código de Conducta.
- g)** Implementar, en su caso, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.



- h)** Generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad.

En todo momento debemos apegarnos a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas con el nivel más alto de integridad, precisión y fiabilidad.

## **6.9 Procedimiento administrativo**

Quienes participan en procedimientos administrativos deberán mantener una cultura de denuncia, respetando las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b)** Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c)** Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d)** Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e)** Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f)** Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Conducta de BANCOMEXT.
- g)** Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité de Ética y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h)** Incumplir criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Conducta de BANCOMEXT.

33

## **6.10 Desempeño permanente con integridad**

Siempre conducir nuestra actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre personas servidoras públicas.
- b)** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a personas servidoras públicas como a toda persona en general.
- c)** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, amenazar, excluir, aislar, insultar, gritar, humillar, ignorar de forma intencional, a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e)** Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f)** Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g)** Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h)** Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i)** Aceptar injustificadamente documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j)** Obstruir la presentación de denuncias, sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- k)** Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.



**l)** Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

### **6.11 Cooperación con la integridad**

Cooperar con la Institución y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a)** Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción, o cohecho internacional.
- b)** Proponer, en su caso, cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción, cohecho nacional o internacional y conductas antiéticas.
- c)** Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.
- d)** Denunciar a través de los canales y medios establecidos por el Banco para dicho fin, cualquier acto de corrupción o cohecho nacional o internacional, que atestigüe o sea de su conocimiento en el transcurso de su trabajo; incluyendo aquellos actos que impliquen la planeación, organización y/o estrategia para llevar a cabo un potencial acto de corrupción o cohecho futuro.

35

### **6.12 Comportamiento Digno**

Debemos siempre conducirnos en forma digna; sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento, acoso sexual o laboral, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas.

Vulneran esta regla las conductas siguientes:

- a)** Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b)** Tener contacto físico o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, entre otros.

**c)** Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

**d)** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

**e)** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

**f)** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

**g)** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

**h)** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

**i)** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

**j)** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

**k)** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.

**l)** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

**m)** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

**n)** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

- o)** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p)** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q)** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- r)** Ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos, vacaciones o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuente con relaciones de poder.

# 7

## Mecanismos de Atención y Recomendaciones Derivadas del Incumplimiento al Código de Conducta de BANCOMEXT

El Comité de Ética de BANCOMEXT, es la instancia encargada de la interpretación y orientación sobre el presente Código de Conducta y cualquier persona puede hacer de su conocimiento presuntos incumplimientos al mismo, y aquellas situaciones en las que los intereses personales, familiares o de negocio de la persona servidora pública, las terceras personas al interior de la Institución o integrantes de sus órganos colegiados, puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos y acudir ante éste, o ante el Órgano Interno de Control de la Institución, para presentar una denuncia. Para tal efecto la Institución pone a disposición, para reportar conductas inadecuadas, discriminatorias, violatorias de derechos humanos o contrarias al presente Código de Conducta, que se conozcan o sospechen; tres mecanismos de atención: uno de ellos a través de buzones, los cuales se encuentran ubicados en lugares estratégicos dentro de la Institución y plenamente identificados; a través de la cuenta de correo electrónico **[codigodeconducta@bancomext.gob.mx](mailto:codigodeconducta@bancomext.gob.mx)**; y acudir directamente con la persona encargada de la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, quien canalizará el reporte a la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética.

Los buzones pueden ser utilizados tanto por las personas servidoras públicas como por cualquier persona al interior de la Institución, garantizando el acceso, sin restricción alguna a un recurso sencillo y efectivo que proteja sus derechos.

Para hacer el reporte ante el Comité de Ética, estará disponible en los medios electrónicos correspondientes, un formato, el cual podrá ser anónimo, tendrá el carácter de confidencial y en su caso, se cuidará siempre la identidad de la persona denunciante. Las y los



miembros del Comité revisarán, analizarán y definirán las acciones y recomendaciones que resulten procedentes para atender los reportes presentados.

Las observaciones y recomendaciones que formule el Comité en caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas y de sus superiores jerárquicos. En su caso, podrán dar lugar a sanciones por parte de las áreas competentes, en función de la conducta y en términos de la normatividad aplicable.

Adicionalmente BANCOMEXT en el marco de la Normatividad relativa para prevenir, investigar, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia contra la Mujer y el Hombre, suscribió un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual; aquellas situaciones relacionadas con este tipo de conductas podrán ser denunciadas y atendidas al interior del Comité y serán atendidas como primer contacto por las Personas Consejeras que para tal efecto se han designado y certificado, con base en el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.

39

De igual forma, como una estrategia que permita a la Institución llevar a cabo medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas e instrumentos organizativos, el Comité de Ética de BANCOMEXT, aplicará en la atención de denuncias de conductas de discriminación; el "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2023.

Aunado a ello, para la atención de consultas en materia de Conflictos de Interés presentadas ante el Comité de Ética, éste las remitirá a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno en términos de los numerales 91 y 94 de los Lineamientos Generales.

# 8

## **Conflictos de Interés y Conducta de Negocios en Materia de Servicios de Inversión, Operación de Instrumentos Financieros Derivados y Operaciones con Divisas**

La presente sección es de aplicación obligatoria a las personas servidoras públicas que prestan servicios financieros y de inversión, así como a quienes celebran operaciones con divisas, en lo que resulte aplicable, en las áreas correspondientes de la Institución.

I. Se presumirá que se incurre en un conflicto de interés, salvo prueba en contrario, cuando realice recomendaciones, consejos o sugerencias, o lleve a cabo operaciones que no sean acordes con el perfil de inversión de la clientela, o bien, proporcione información falsa o engañosa, percibiendo un ingreso, comisión o cualquier otra contraprestación por dichas actividades.

II. Se entenderá que se incurre en un conflicto de interés cuando:

a) Se obtengan para sí, para su clientela o cualquier tercera persona, un beneficio financiero o evite una pérdida, en perjuicio o detrimento de los intereses de su demás clientela.

b) Se proporcionen Servicios de Inversión Asesorados, cuando se encuentren autorizados, respecto de los Valores que la institución de crédito pretenda vender a su propia clientela hasta el cuarenta por ciento de la emisión de que se trate, salvo que sean clientela considerada Inversionista institucional o clientela sofisticada.

c) Se presten Servicios de Inversión Asesorados o bien, de comercialización o Promoción sobre Valores e Instrumentos Financieros Derivados respecto de los cuales la propia Institución haya participado en su estructuración.



- d)** Se ejecuten operaciones al amparo del Servicio de Ejecución de Operaciones, respecto de las cuales exista evidencia de haber proporcionado a la clientela recomendaciones, consejos o sugerencias que hubieren actualizado cualquiera de los supuestos establecidos en los incisos b y c.

Asimismo, se entenderá que se incurre en un conflicto de interés en el caso de incumplir la obligación de diversificar la emisión que corresponda, conforme a los siguientes supuestos: Proporcionar Servicios de Inversión Asesorados respecto de Valores en oferta pública, cuya colocación entre su propia clientela, exceda del veinte por ciento del total de la emisión como resultado de dichos Servicios de Inversión Asesorados, tratándose de Valores emitidos por la propia Institución.

Es de destacar que, actualmente Bancomext proporciona a sus clientes el Servicio de Inversión no Asesorado de Comercialización o Promoción.

## **8.1 Prohibiciones**

Estará prohibido presionar, persuadir o transmitir información confidencial del personal que labore en las áreas encargadas del diseño y estructuración de Productos Financieros, Financiamiento Corporativo, Banca de Inversión, Colocación de Valores o cualquier otro que pudiera implicar un conflicto de interés, respecto de las actividades de las personas que laboren en las áreas encargadas de proporcionar Servicios de Inversión y su clientela.

Está prohibido a las personas apoderadas y personal de la institución proporcionar Servicios de Inversión, de Operación de Instrumentos Financieros Derivados o celebrar Operaciones con Divisas a cambio de obtener beneficios económicos o de cualquier otra índole, de personas que tengan un interés en el sentido de las recomendaciones u operaciones que formulen o efectúen.

## **8.2 Flujo de Información y Procedimientos Operativos**

Las personas servidoras públicas que participan en la prestación y administración de los Servicios de Inversión en la Institución, en la operación de Instrumentos Financieros Derivados, así como en las Operaciones con Divisas, deberán atender en todo momento a los procedimientos contenidos en los Manuales Operativos que

regulan la Operación Pasiva en materia de Mercados Financieros, que se publican en el Inventario Institucional de Macroprocesos de la Intranet Institucional. Lo anterior, con el fin de prevenir desviaciones al mismo que pudieran implicar un conflicto de interés entre las personas que laboren en las áreas encargadas de proporcionar Servicios de Inversión, en la Operación de Instrumentos Financieros Derivados o en celebrar operaciones con divisas, o uso de información privilegiada para beneficio personal o de la Institución.

### **8.3 Barreras Informativas**

La Institución respeta la confidencialidad de la información que recibe acerca de su clientela y cumple con todas las leyes aplicables con respecto al tratamiento de esa información.

El acceso a la información confidencial está restringido a aquellas personas que tienen una necesidad apropiada en base a sus funciones de tener esa información consistentemente con el interés legítimo de la clientela o de la Institución.

### **8.4 Medidas de Control para Identificar y Determinar los Conflictos de Interés**

42

Para la atención de un Conflicto de Interés se podrán utilizar las siguientes medidas:

- a)** Escalar a la alta dirección, que tiene la responsabilidad en cuanto a la estrategia del Banco y reconoce los riesgos de la relación y reputación que podrían surgir.
- b)** Declinar actuar.
- c)** Informar a la persona Titular de la Dirección de Contraloría Interna.
- d)** En su caso, denunciar ante el Órgano Interno de Control.

### **8.5 Conducta de Negocios en los Servicios de Inversión, Operación de Instrumentos Financieros Derivados y Operaciones con Divisas**

Las personas servidoras públicas cuyo cargo, mandato, comisión o cualquier otro título jurídico tenga relación con la realización o ejecución de operaciones relacionadas con los Servicios de Inversión deberán conducirse en el desarrollo de sus actividades conforme a los sanos usos o prácticas bursátiles.



Asimismo, las personas servidoras públicas que participan en los procesos de Operaciones con Divisas se sujetarán a los principios establecidos en el Código Global de Conducta en la Celebración de Operaciones con Divisas.

Se considera que su conducta es contraria a lo señalado en el párrafo anterior, en el caso de que se actualice cualquiera de los supuestos siguientes:

I. Revelen a las y los clientes información que induzca al error o falsa, siempre y cuando exista dolo o negligencia, relacionada con:

**a)** Las características o riesgos de un Producto Financiero o de los Servicios de Inversión;

**b)** Las comisiones, contraprestaciones, precios o tasas en relación con la operación de Productos Financieros;

**c)** El desempeño de Valores, Instrumentos Financieros Derivados o Estrategias de Inversión, o bien, con estimaciones respecto de los rendimientos futuros;

**d)** Las aportaciones adicionales y desembolsos que un cliente pudiera estar obligado a realizar al invertir en un Valor o Instrumento Financiero Derivado;

**e)** Las valuaciones de los Valores o Instrumentos Financieros Derivados;

**f)** La calidad crediticia de un Valor o contraparte de un Instrumento Financiero Derivado;

**g)** Los conflictos de interés en la prestación de Servicios de Inversión;

**h)** La liquidez de los Valores, o

**i)** Los requisitos que conforme a las disposiciones aplicables sean necesarios para realizar o ejecutar operaciones con Valores o Instrumentos Financieros Derivados.

II. Actúen en contra del interés de su clientela, o

III. Manipulen, modifiquen, alteren o induzcan cambios en los resultados de la evaluación de la clientela o del análisis del Producto Financiero.

# 9

## Artículos Transitorios

Único. La actualización del Código de Conducta del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D., entrará en vigor en la fecha en que sea aprobado por el Consejo Directivo de la Institución.

Actualización aprobada por el Consejo Directivo del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D. en la sesión del 11 de diciembre de 2025.

# Glosario

**Acoso laboral:** es una forma de violencia vinculada con la relación laboral, presente en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional y/o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o descendente.

**Acoso sexual:** es una forma de violencia de carácter sexual 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, expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Código de Conducta:** el instrumento deontológico emitido por la Institución, a propuesta de su Comité de Ética, para posteriormente someterse a consideración del Comité de Auditoría, previo a la autorización del Consejo Directivo, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

**Código de Ética:** el instrumento deontológico, al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

**Cohecho:** el personal que solicite, exija, acepta, ofrezca, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros cualquier beneficio no comprendido en su remuneración, con independencia de que consista en dinero; valores, bienes muebles o inmuebles, descuentos, donaciones, servicios y demás beneficios para sí o para cualquier otro sujeto de su interés.

**Conflicto de interés:** la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus

empleos, cargos, comisiones o funciones.

**Comité y/o Comité de Ética:** el Comité de Ética del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., I.B.D.

**Compromiso:** obligación de hacer o de no hacer contraída de carácter vinculatorio.

**Corrupción:** la corrupción es el acto u omisión por el cual un servidor público o un particular incumple o ejerce inadecuadamente las obligaciones que su cargo le confiere o que la ley impone para obtener un beneficio ilegítimo para sí o para otro de su interés.

**Denuncia:** la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública y que es presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

**Derechos Humanos:** las facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano.

**Diligencia:** es el cuidado y esmero en la ejecución de un trabajo encomendado.

**Discriminación:** es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Entorno Organizacional Favorable:** aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia del personal a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para el personal del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre el personal; la distribución adecuada de las cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**Ética pública:** disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.



**Factores de Riesgo Psicosocial:** aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño - vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

**Honestidad:** valor institucional, imperativo de conducta diligente y correcta, característica de las y los servidores públicos que los distingue por su actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

**Hostigamiento Sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

**Igualdad laboral:** principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

**Juicio ético:** es el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

**Lenguaje incluyente y no sexista:** es la comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

**Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación:** es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral del personal.

**NOM-035-STPS-2018 “Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención”:** establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

**Objetividad:** es el preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de las particulares, personales o ajenas al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la normatividad.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** conjunto de 17 objetivos globales interconectados establecidos por las Naciones Unidas en 2015. Estos objetivos buscan abordar los desafíos más urgentes que enfrenta el mundo, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático y la degradación ambiental, con el fin de construir un futuro más próspero y sostenible para todas y todos.

**Órgano Interno de Control:** representa a la Secretaría Anticorrupción y de Buen Gobierno, coordina y vigila el cumplimiento de las normas de control, fiscalización y evaluación, conforme a las normas establecidas por la Secretaría Anticorrupción y de Buen Gobierno, a través de la planeación y ejecución de auditorías y/o investigaciones, así como de supervisar la atención y análisis de las quejas y denuncias, responsabilidades e inconformidades, que surjan por algún incumplimiento por parte de funcionarios. Da seguimiento a las medidas preventivas y correctivas, buscando un desarrollo administrativo integral, estableciendo bases éticas, con el propósito de fortalecer y mejorar la gestión, combatir la corrupción, evitar actos ilícitos y consolidar la transparencia de la propia Institución.

**Persona Consejera:** es la persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, de forma previa y durante el procedimiento de Queja.

**Persona servidora pública:** es quien desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en BANCOMEXT, y/o en la Administración Pública Federal.

**Primer contacto:** es el momento inicial en el que la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual recibe, preferentemente de la Persona Consejera, orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.

**Principios Constitucionales:** aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Riesgo ético:** situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Valores:** cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

**Violencia:** cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

**Violencia laboral:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



# Código de Conducta de **BANCOMEXT**

## Carta Compromiso

Con fecha al día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, recibí y declaro mi conocimiento de la existencia del “Código de Conducta de Bancomext”, el cual es una guía que orienta la conducta de las personas servidoras públicas de Bancomext, demás terceras personas que regule su relación de trabajo y personas consejeras que laboran en Bancomext. Voluntariamente, me comprometo a leerlo detenidamente, así como cumplir y hacer cumplir el mismo, a través del ejemplo personal en aplicación con mis compañeras y compañeros, superiores, colaboradoras y colaboradores, clientes, proveedores, personas servidoras públicas de otras dependencias o entidades y toda persona relacionada a Bancomext. Asimismo, hago de conocimiento que, al momento de suscribir la presente Carta Compromiso, declaro no poseer conflicto de intereses.

**Nombre completo:** \_\_\_\_\_

**Área:** \_\_\_\_\_

**Puesto:** \_\_\_\_\_

**Clave:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

La suscripción de la presente carta compromiso, deberá ser remitida a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética del Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C., I.B.D. (CE-BANCOMEXT), al correo [codigodeconducta@bancomext.gob.mx](mailto:codigodeconducta@bancomext.gob.mx)

Si tiene alguna duda o comentario respecto al Código de Conducta de Bancomext, favor de comunicarlo al CE-BANCOMEXT a través del correo electrónico **[codigodeconducta@bancomext.gob.mx](mailto:codigodeconducta@bancomext.gob.mx)**



COMITÉ DE ÉTICA BANCOMEXT



