



Subdirección General de Recursos Humanos

Acuerdo Laboral sobre el Código de Conducta Profesional de CajaSur

En Córdoba, 15 de julio de 2002

REUNIDOS

La representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, y la representación social, integrada por el Presidente del Comité Intercentros de CajaSur, y por las secciones sindicales que cuentan con presencia en los órganos de representación unitaria y que a continuación se relacionan:

Representante de CajaSur

Don Francisco Jesús Jurado Núñez

Representantes de los Trabajadores

Don Pedro López Canales, Presidente del Comité Intercentros

Don José Antonio Enríquez Fernández, ASPROMONTE

Don Juan Balsera Santos, CC.OO.

Doña María José Redondo Zamarra, SITC

Don Miguel Fernández Gálvez, CSICA

ANTECEDENTES

El presente documento es desarrollo y consecuencia del Acuerdo sobre Modernización y Condiciones de trabajo firmado el 1 de septiembre de 2000, del Acuerdo Laboral sobre el Plan de Modernización de los Recursos Humanos de CajaSur, de fecha 2 de enero de 2001 y del Acuerdo Laboral sobre el Plan Avance de 14 de marzo de 2002.

Las partes declararon estar de acuerdo en que el Código de Conducta Profesional de CajaSur es un instrumento necesario para la buena armonía en las relaciones entre CajaSur y sus empleados. Por ello han mantenido un proceso de diálogo y negociación



Subdirección General de Recursos Humanos

cuyo propósito es establecer algunas consideraciones sobre su contenido, de forma que se alcance su plena implantación a partir de la firma del presente documento.

De esta manera, se ha alcanzado el siguiente

ACUERDO

CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL

PRESENTACIÓN

Ya tienes en tus manos el Código de Conducta Profesional de CajaSur, tan esperado, tan nombrado, tan traído y llevado.

Aprovechando este motivo, quisiera compartir contigo toda una serie de reflexiones sobre nosotros. Sobre lo que somos y queremos ser, donde estamos y donde queremos llegar. Qué sabemos de nosotros mismos y qué esperan los demás de nosotros...

A lo largo de las últimas décadas, CajaSur se ha consolidado como una de las cajas de ahorros más dinámicas y eficientes de Andalucía, demostrando capacidad para hacer valer su impronta, para preservar y aplicar en todo momento sus propias señas de identidad. Son esos valores, esa cultura -como suele decirse ahora-, la que le ha servido para diferenciarse cualitativamente del resto de las cajas de ahorros y la que le ha permitido sustentar con acierto su cada vez más expansiva actividad comercial. Si CajaSur ha llegado a ser lo que es, es porque nunca ha dejado de ser, esencialmente, lo mismo que fue. Si el futuro se presenta con extraordinarias expectativas para nuestra Entidad, es porque nunca hemos renunciado a los valores que nos definieron en el pasado.

CajaSur surge en 1864, cuando por voluntad del Excmo. Cabildo de la Catedral de Córdoba, se funda un Monte de Piedad. Esta, por entonces, pequeña obra, se complementó, nuevamente por voluntad del Cabildo cordobés, en 1878 con una Caja de Ahorros que sirviera de apoyo y sostén al citado Monte. Somos pues, una Fundación jurídico-privada, hija de la Doctrina Social de la Iglesia, amparada por el Derecho Internacional y justificada por la encíclica Gaudium et Spes. Y ya entonces, sus fundadores definieron su misión y fin último, a los que somos leales hoy y tenemos que serlo en el mañana: Revertir a la sociedad a través de nuestra Obra Social, los beneficios obtenidos; es decir, “ayudar al menesteroso erradicando el cáncer de la usura”, lógicamente bajo las formas que hoy día toman nuestras ayudas culturales y sociales.



Subdirección General de Recursos Humanos

No debemos tener otra cosa en mente, ya que lo que hacemos es, simplemente, cumplir el mandato de la Fundación. Por ello, en cada reintegro, en cada papel que archiváis, en cada visita comercial, en cada recibo que gestionáis, va una pequeña parte de ayuda, va un pequeñito grano de arena, una minúscula gota que termina en el océano que hoy conforman nuestras ayudas y colaboraciones. De esta forma, no haremos otra cosa que seguir las indicaciones y los presagios del Penitenciario Benítez, quien en el Acta Fundacional de 1864 rememoraba el bello pasaje evangélico: "... que esta semilla que hoy sembramos, que es un grano de mostaza, el más pequeño de cuantos existen, crezca y crezca y se convierta en un gran árbol, donde vengan a posarse todas las aves del cielo".

CajaSur quiere ser líder en servicios financieros, en preparación de su personal, en ofertar la máxima calidad a sus clientes, pero quiere hacerlo para poder llegar a más gente, para atender más necesidades. Y hoy día, con la globalización del mundo a las puertas de nuestras casas, con una más que asentada y constituida aldea global, cobra aún mayor fuerza el motivo por el que el Cabildo de Córdoba fundó este instrumento suyo. En nuestro mundo cercano, la usura y la denigración que sufre el hombre, cambian de forma respecto a las decimonónicas, pero siguen amenazándonos con su materialismo. En un plano más amplio, las distancias culturales y económicas cada vez son mayores en un mundo diferenciado en norte-sur, rico-pobre, centro-periferia, por lo que hemos de convencernos todos y convencer a los demás, a nuestros clientes, que hoy más que nunca CajaSur tiene un sitio preponderante en la defensa del humanismo. No es que vayamos a acabar con la pobreza o las enfermedades del mundo, pero por lo menos nadie nos va quitar la voluntad de hacerlo. No nos tenemos que descubrir ni nos tenemos que reinventar, sólo tenemos que pensar en nuestra misión dentro de la sociedad y tener siempre como norte nuestra Fundación y seguir fielmente la voluntad de nuestros fundadores. Esa es la fuerza del legado fundacional.

¿y cual es la situación actual de esta fundación privada desde el punto de vista jurídico? Mucho se ha hablado y mucho se hablará sobre el fundamento y el grado de seguridad jurídica de este edificio, de esta casa, que es la de todos, de esta querida Institución. Pues, como en todo Estado de Derecho que se precie, ésta la marca el Ordenamiento Jurídico, con sus Leyes, con sus normas, tuteladas por el Estado, por los Órganos Judiciales, por el Tribunal Constitucional y por las normas de Derecho Internacional.

Esta es la realidad, esta es la seguridad y esta es la tranquilidad que ha de presidir el desarrollo de nuestro trabajo y que cada uno de vosotros debéis transmitir a los clientes y por vía de ellos a la sociedad entera.

El valor del capital humano

Y el segundo gran activo de nuestra Entidad es su capital humano. Gracias a él, CajaSur está preparada para hacer frente a la irrupción de las Nuevas Tecnologías que están empezando a redefinir los cánones de las prácticas financieras, tal y como los habíamos concebido hasta ahora. La inmediatez, la capacidad de adaptación y la innovación se están convirtiendo en verdaderos tótems de la sociedad contemporánea, en la que



Subdirección General de Recursos Humanos

cualquiera corre el riesgo de quedar desfasado. Pero CajaSur está preparada para hacer frente a todos estos desafíos del panorama financiero sin perder, además, un ápice de su compromiso ético. Creemos que es posible seguir manteniendo éste en el nuevo escenario, más global y competitivo, porque tenemos la clave: nuestro capital humano.

Las tendencias más avanzadas en la gestión de los Recursos Humanos cada vez otorgan un mayor valor a las personas. Casi todos los expertos coinciden en afirmar que, hoy por hoy, el capital humano es el activo más apreciado de cualquier empresa. En un contexto en el que cada vez tienen mayor peso conceptos como la inteligencia o la creatividad, el valor humano se ha convertido en el principal elemento para garantizar el éxito de un proyecto empresarial.

En su compromiso de servir eficazmente a la sociedad, CajaSur no puede dejar de lado esta consideración. La ética profesional sólo es posible desde el planteamiento de la calidad en el servicio. Si no se ofrece un servicio de calidad al cliente, no estamos actuando de forma ética. Estamos defraudando la confianza depositada por el cliente, y, por tanto, le engañamos. En este sentido, parece que el único camino para seguir manteniendo el principio del compromiso ético es hacerlo a través del compromiso con la calidad. Y el compromiso con la calidad es también el compromiso de lograr un capital humano cualificado y motivado, que sepa responder con solvencia y agilidad a las demandas de los clientes.

Fuimos, somos y queremos ser una caja de ahorros con un profundo bagaje ético. Lo digo con todo el orgullo y todo el énfasis que considero necesario en un momento como el actual, en el que el debate sobre las cajas de ahorros, y muy particularmente sobre las cajas de ahorros andaluzas, parece centrarse casi obsesivamente en la cuestión de la dimensión y el tamaño.

Naturalmente, éste es un debate que no podemos obviar, que se hace necesario afrontar en el nuevo entorno económico y financiero, pero, a mi juicio, no es el único, ni siquiera el más importante. Ultimamente hay mucho ruido alrededor de las cajas andaluzas, quizás demasiado, y todo ese ruido ha creado en los ciudadanos inquietudes sobre cuál será el futuro de sus cajas de ahorros.

Tenemos que dar respuestas a estas inquietudes, y por ello, en CajaSur entendemos que el debate más necesario ahora mismo para el sistema financiero andaluz es el debate ético, el debate sobre la función social de las cajas, su compromiso territorial, su actividad asistencial, su protagonismo en la vida cultural de Andalucía, su implicación en la creación de riqueza y empleo, la calidad y especial orientación de su servicio a las familias y a los modestos ahorradores e inversores andaluces.

Precisamente porque el debate sobre las cajas de ahorros en Andalucía parece desviarse por otros derroteros, estimamos necesario, ahora más que nunca, reivindicar esta condición social que tienen las cajas, que está presente en su propia definición y la diferencia de otras instituciones financieras. No lo olvidemos: como entidades presentes en el mercado estamos preocupados por la cuenta de resultados, pero somos cajas de ahorros y eso quiere decir que somos unas instituciones con una arraigada función



Subdirección General de Recursos Humanos

social, con un sólido compromiso territorial y con una actividad asistencial irrenunciable. En definitiva, somos entidades con una vinculación ética, y esa vinculación es la que nos ha hecho diferentes. La que nos ha hecho mejores.

La propia experiencia de CajaSur atestigua que este compromiso ético puede ser un auténtico resorte de la práctica empresarial. Gracias a su ingente labor social, CajaSur ha logrado consolidar su imagen dentro de su territorio de implantación, ha sabido crear unas señas de identidad particulares que la distinguen positivamente de otras entidades. Y todo ello, sin dejar de crecer, sin dejar de seguir asumiendo nuevos retos, sin dejar de avanzar en rentabilidad y solvencia.

El Código de Conducta Profesional de CajaSur

Y al servicio de los grandes activos de CajaSur que citábamos al principio: la lealtad al espíritu de la Fundación y la riqueza del capital humano, y para que nuestra Entidad pueda seguir cumpliendo al más alto nivel su servicio para con la sociedad como acabamos de ver, CajaSur está embarcada en un gran proyecto: el Código de Conducta Profesional. Con esta iniciativa, pionera en el sector financiero y que el Consejo de Administración aprobó el pasado 26 de abril, CajaSur reafirma su posición de caja comprometida éticamente. Antes decíamos que el compromiso ético siempre ha sido una de las señas de identidad de CajaSur. Ahora queremos ir más lejos. Queremos objetivizar ese compromiso, trasladarlo a una normativa escrita que nos sirva de guía, sin que tengamos que tenerle la más mínima prevención, porque en realidad no es otra cosa que lo que veníamos haciendo, sólo que puesto en papel por escrito. Además, no son objetivos ni programas imposibles de cumplir.

Con el Código de Conducta Profesional, vemos materializados todos los elementos que siempre han sido los seis auténticos baluartes de CajaSur. Permitidme que los enumere: responsabilidad, independencia, dedicación, ética profesional, confidencialidad y respeto y potenciación de las personas. Seis elementos en los que se resumen las señas de identidad de CajaSur, su “marca”. Queremos que todos nuestros empleados conozcan estos principios, que los respeten y que los tengan siempre muy presentes. Porque su correcta aplicación nos dará la llave del éxito y nos confirmará que avanzamos en la dirección adecuada.

Comentemos brevemente estos principios:

1. **Responsabilidad:** El empleado debe asumir que tiene una responsabilidad no sólo para con la Entidad, sino también para con los clientes a los que se debe. Y responsabilidad significa desempeñar sus funciones de acuerdo con lo que se espera de él, respetando la legalidad y manteniendo una lealtad y buena fe permanentes. En todo momento somos la imagen de CajaSur y debemos velar por ello. Esto no significa llevar una vida monótona y aburrida. Se puede estar comprometido con cualquier causa, se puede hacer una vida más alejada si se quiere de convencionalismos y clichés establecidos, y eso no tiene por qué significar no observar en todo momento una conducta social y



Subdirección General de Recursos Humanos

pública que pueda perjudicar la imagen o la independencia de la Entidad y de su Fundación. Para ello, quizás, sólo debemos pensar que el pan de miles de familias depende de que cada cual observe y mantenga la parcela de responsabilidad que le corresponda en cada momento de una manera honrada.

2. Independencia: CajaSur ha llegado a ser hoy lo que es gracias a su capacidad para plasmar su singularidad jurídica en una independencia y en un desarrollo de sus propias señas de identidad, que la distinguen del resto. Este espíritu también debe impregnar a los empleados. Los intereses de CajaSur deben ser los de los propios empleados, unos intereses que deben ser defendidos sin cortapisas ni influencias ajenas. Y en esto de los intereses no caben medias tintas. El capítulo 5 del Código de Conducta Profesional es muy claro al respecto de las incompatibilidades entre el desempeño laboral en CajaSur y el Grupo CajaSur, con el desarrollo de negocios, empresas y actividades profesionales individuales. Concretamente, el código prohíbe la utilización de los medios y del propio nombre de CajaSur en “aquellas cuestiones que pudieran estar relacionadas con negocios, empresas y actividades profesionales de cualquier índole” en las que el empleado participe o tenga un interés tanto directo como indirecto.

Es lícito que aquellos que quieran crear su propia empresa o mantener cualquier otro proyecto ajeno a CajaSur, consigan sus deseos, pero ha de quedarnos meridianamente claro que no se pueden usar los medios puestos a disposición del empleado, ni se puede participar durante la jornada laboral en cualquier actividad profesional que no haya sido la asignada a cada puesto de trabajo. Esto, aunque suene en forma o sentido amenazante, quiero que no lo tomes de esta manera, sino como mero recordatorio. Siempre ha sido así y siempre deberá ser así.

3. Dedicación: Muy relacionado con la independencia está la dedicación. CajaSur es, y debe ser, para cada uno de sus miembros su prioridad laboral y económica, y a ella todos hemos de dedicarnos con afán, porque como ya he mencionado antes, de nuestro beneficio depende la acción social, y con estas necesidades debemos ser solidarios. En CajaSur no nos basta con profesionales preparados para desempeñar su trabajo. Necesitamos profesionales que se impliquen de forma activa en el cumplimiento de los objetivos, tanto particulares como de equipo. Necesitamos, en definitiva, profesionales motivados, ilusionados, que muestren dedicación y satisfacción por el trabajo bien hecho.
4. Ética profesional: La ética profesional, además de un concepto global que está en la base de la filosofía de CajaSur, se plasma, también, dentro del Código de Conducta Profesional, en unas normas específicas que el empleado debe seguir para garantizar la profesionalidad del servicio que ofrece a los clientes. Estas normas pasan por la inquietud permanente del empleado por su formación; por su eficiencia; por la colaboración activa en



Subdirección General de Recursos Humanos

la innovación y mejora continua de los productos y servicios, por el desarrollo de líneas de cooperación y sinergia con otras áreas y departamentos de la Entidad; por su respeto y colaboración con el resto de compañeros en el trato diario; por facilitar la circulación de la información, y, finalmente, por su correcta actuación frente al cliente.

5. Confidencialidad: Este capítulo tiene una doble vertiente, confidencialidad para con la Entidad y para con nuestros clientes. En el primero de los casos parte de la base de que las relaciones entre la organización y los empleados deben desenvolverse en un marco de mutua confianza, que no puede ser defraudada por ninguna de las dos partes. La confidencialidad sobre cuestiones relacionadas con la Entidad se concibe como un elemento insalvable dentro de la confianza que CajaSur tiene depositada en sus empleados. En la segunda vertiente de la confidencialidad, para con los clientes, hemos de tener en cuenta que si éstos nos depositan sus ahorros y su confianza para realizar sus gestiones, es indudablemente porque suponen una confidencialidad en nosotros, además de prestarles el servicio más eficaz y de revertir los beneficios en obras sociales. Por lo tanto, y en relación con el apartado de la responsabilidad, somos responsables de custodiar y acrecentar, si cabe, esa confidencialidad que hoy nos prestigia. No podemos desvelar secretos sobre los fondos, los movimientos de nuestros clientes, ni sus perspectivas económicas. Somos depositarios de su confianza frente a terceros y frente a los propios compañeros.
6. Respeto y potenciación de las personas: Es el último principio del Código de Conducta Profesional, pero no por ello el menos importante. Este principio está integrado dentro del propio credo corporativo de la Entidad, que garantiza el respeto y el desarrollo personal de nuestros empleados. El credo corporativo dice explícitamente que la organización está obligada a respetar la dignidad de los empleados, a reconocer sus méritos y dotarlos de seguridad. Además, aboga por una remuneración justa, por unas condiciones de trabajo limpias, ordenadas y seguras, por la libertad de los empleados para plantear dudas y sugerencias y por la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo, al desarrollo y a la promoción.

Me detengo, con satisfacción, en este apartado, para recordar y subrayar nuestra filosofía de que CajaSur es un todo formado por el personal y la Empresa, entendida como organización o estructura institucional, y que ésta tiene una obligación ética y moral con el empleado, nacida de la Doctrina Social de la Iglesia, debiendo ofrecerle toda serie de oportunidades para su desarrollo humano y laboral. De este modo, debe favorecer su promoción profesional, permitiéndole alcanzar las máximas cotas de responsabilidad y compromiso que su capacidad le permitan; igualmente, ha de recompensar el esfuerzo empeñado en el cumplimiento de los objetivos que se hubiesen marcado y especialmente respetar su dignidad de conformidad con la Laborem exercens.



Subdirección General de Recursos Humanos

Y en este punto hemos de detenernos, ya que estos textos, nacidos del Magisterio de la Iglesia, fundamentan que el Código de Conducta, en la política sobre el tratamiento del personal, que hoy se está haciendo en CajaSur, ha de armonizar un modo de retribución en el que se incentive, por una parte, a aquél que más produzca, a aquél que más rinda por los distintos cauces que ya todos conocéis, puesto que se han divulgado; y de otra que todo aquel que forma parte de nuestra Empresa debe tener un tratamiento económico digno y equitativo para lo que hoy, quizás no sea el término moderno exacto, pero que todos entendemos, un digno salario. Llámesele como se quiera, una retribución congrua y equitativa que sea transporte para poder llevar una vida adecuada y para sacar adelante a una familia. Esto va más allá de la pura incentivación productiva de la empresa. La incentivación productiva es un motivo importantísimo que, desde el punto de vista empresarial, nosotros no podemos olvidar, pero aún lo precede otro más importante, que es la dignidad que toda persona humana que trabaje en CajaSur, desde el último que entra hasta los más altos responsables de la propia Empresa, posee.

Si lo miramos desde el ángulo de la fe, porque nos consideramos hijos de Dios, redimidos por la sangre de Cristo; si lo miramos desde el ángulo del humanismo estricto, porque todos portamos una común dignidad de seres humanos. Por consiguiente, este activo de que los hombres y mujeres de CajaSur sois, el segundo soporte sobre el cual se debe de cimentar cualquier Código Ético de conducta, de profesionalidad, de moralidad... de nuestra Institución.

Este criterio, para todos, sin excepciones de ninguna de las personas que forman la gran plantilla de CajaSur, debe estar presente, amén de que es homogéneo y constante, en la Doctrina Social de la Iglesia Católica, y que se resume en la justicia social

El capítulo del respeto y potenciación de los empleados afecta muy particularmente a aquellos que ostentáis algún cargo y tenéis personal bajo vuestra responsabilidad, por cuanto os obliga a observar con ellos la comunicación descendente y ascendente, la correcta delegación de responsabilidades, la dotación de los medios para que puedan cumplir los trabajos que tienen encomendados, el fomento de iniciativas, etc. El directivo ha de escuchar y valorar en su justa medida las opiniones de sus subordinados y conducirlas siempre a buen puerto, aprovechando esta fuerza generada por los compañeros de base para aclarar posturas, compartir problemas, soportar cargas comunes, transmitir ascendentemente deseos y sobre todo para predicar nuestra cultura de empresa, para reiterar siempre el final que tiene cada pequeño esfuerzo.

Mención aparte de los seis baluartes que destacan en este credo corporativo, merece un último apartado referido a las obligaciones que, como personas, deben contraer los empleados de CajaSur. Y merece esta mención aparte porque estas obligaciones definen



Subdirección General de Recursos Humanos

a la perfección nuestra idiosincrasia como caja ética y “humana”. “Somos responsables”, dice el apartado, “ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos”. Y continúa: “Hemos de ser buenos ciudadanos... Hemos de alentar el progreso cívico y una mayor educación. Debemos mantener el buen estado de los bienes que tenemos el privilegio de usar, protegiendo en todo momento el medio ambiente”.

El Código de Conducta Profesional recuerda, además, que los empleados de CajaSur están obligados a impulsar nuevas ideas, “porque de ellas depende nuestro progreso, el de nuestros clientes y el de nuestra sociedad”. “Hemos de ofrecer nuevos servicios”, añade, “lanzar nuevos productos y utilizar las nuevas tecnologías”.

En definitiva, no estamos sino redundando en la tesis en la que venimos insistiendo desde el principio: la de que es posible avanzar profesionalmente desde el compromiso ético. CajaSur, como recuerda nuestro Código de Conducta Profesional, aspira a “ser líder en servicios financieros con el crecimiento rentable de nuestro negocio, ofreciendo la máxima calidad y las soluciones más imaginativas y adecuadas a las demandas de nuestros clientes”. Y aspira a este objetivo con el convencimiento de que sólo es asumible desde una perspectiva de firmeza ética. No en vano, la propia razón de ser de CajaSur es “prestar servicios financieros a los clientes que confían en nosotros para revertir a la sociedad, a través de nuestra Obra Social, los beneficios obtenidos”. Y la confianza exige lealtad y esfuerzo para no defraudar las expectativas. Exige, una vez más, compromiso ético.

Transcendencia histórica y conclusión

Con el Código de Conducta Profesional en la mano, están fuera de lugar en nuestra Entidad comportamientos indecisos, lucimientos personales, humillaciones al más débil, posturas hipócritas de cara a la galería, adulaciones y dobleces en el desempeño del trabajo. Sí abre la puerta a la leal colaboración e incluso a la autocrítica constructiva, aferrándonos al legado fundacional para defenderlo y trabajar en el puesto que cada uno tenga encomendado, entregándose, no por el lucro de la empresa, sino para cumplir con el fin de retribución social que desde siempre se ha perseguido.

No somos dueños de CajaSur, somos meros fiduciarios, depositarios de una tradición más que centenaria, de un modo de actuar, de unos valores éticos asentados sobre principios sociales milenarios y sujetos a la obligación de entregar todo ello a las generaciones futuras de igual manera que nosotros lo recibimos de las pasadas, es decir, este legado nos sobrepasa a nosotros mismos.

Estoy seguro de la trascendencia del paso que CajaSur está dando con la aplicación de este Código de Conducta Profesional y, en general, con su nueva filosofía de gestión de los Recursos Humanos. Siempre fuimos una de las cajas más solidarias y comprometidas con nuestro territorio de implantación. Y en este futuro dominado por el cambio y el ritmo de vida acelerado, queremos seguir siendo lo que siempre fuimos: la caja cercana, del barrio, que se debe a sus clientes, que no tiene accionistas a los que



Subdirección General de Recursos Humanos

repartir dividendos y sí beneficiarios asentados, no en la caridad, sino en el más elemental principio de justicia social.

Empleamos nuevas herramientas, nos adaptamos a los cambios, pero mantenemos intacto nuestro diario afán: ofrecer servicios de calidad a los clientes desde el compromiso de la eficiencia, la lealtad y el buen hacer. Con el Plan de Modernización de Recursos Humanos, con este Código de Conducta Profesional iniciamos un nuevo tiempo en nuestra Entidad, pero no para abandonar ni siquiera un ápice, sino para reforzar nuestra adhesión a estos principios por los que hoy, no lo olvidemos, hemos llegado a ser lo que somos y que nos hacen, a todos, formar parte de una Institución más que centenaria y de un proyecto apasionante que pretende, como último fin, el beneficio del ser humano. Servir a este fin es un motivo de gozo y responsabilidad, sentimientos que debían siempre de guiarnos.

Miguel Castillejo Gorraiz



Subdirección General de Recursos Humanos

NATURALEZA Y RESEÑA DE LA INSTITUCIÓN

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba - CajaSur, fundación del Excelentísimo Cabildo Catedral de Córdoba, es una Institución Benéfico-Social ajena al lucro mercantil, independiente de toda Corporación, Entidad o Empresa, y con personalidad propia y funcionamiento autónomo, dedicada a fomentar, recibir y administrar los depósitos de ahorros y economías que se le confíen, haciéndolos productivos mediante toda clase de operaciones autorizadas propias de estas instituciones, así como en la medida de sus posibilidades y de conformidad con las disposiciones vigentes, a la creación y sostenimiento de obras benéfico-sociales en el orden económico, cultural, sanitario, agrícola, industrial o cualquier otro.

Esta Entidad inicialmente se denominó, alternativamente, Monte de Piedad de Córdoba y Monte de Piedad del Sr. Medina, llamándose posteriormente, de manera sucesiva, Monte de Piedad del Sr. Medina y Caja de Ahorros de la Provincia de Córdoba, Monte de Piedad del Sr. Medina y Caja de Ahorros de Córdoba y Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, teniendo su origen, como Monte de Piedad, en la fundación hecha el día 1º de septiembre de 1864, por el Excelentísimo Cabildo Catedral de Córdoba, siendo clasificada como institución benéfico-social de carácter particular por el R.O. de 25 de enero de 1866, y como Caja de Ahorros fue instituida formalmente por el mismo Cabildo Eclesiástico el día 2 de octubre de 1878, obteniendo la aprobación de sus primeros Estatutos y Reglamento por Reales Órdenes de 14 de julio de 1877, 14 de marzo y 24 de agosto de 1878.

Por otra parte como resultado de la fusión llevada a cabo, ha sido integrada en ella la Caja de Ahorros fundada el día 11 de julio de 1952 por la Excma. Diputación Provincial de Córdoba con la denominación de Caja Provincial de Ahorros de Córdoba.

Con fecha 31 de diciembre de 1994 se otorgó la correspondiente escritura pública de fusión de Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba - CajaSur con Caja Provincial de Ahorros de Córdoba mediante la absorción de la segunda por la primera, quedando subsistente con sus características y circunstancias fundacionales la personalidad jurídica de Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba - CajaSur, con el marco legal y estatutario en el que se desenvuelve y que le es aplicable, cambiando su razón social por la de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, pudiéndose usar también sin perjuicio de dicha denominación, la abreviada “Caja y Monte de Córdoba”, manteniéndose asimismo el nombre comercial de CajaSur con su actual logotipo. Dicha escritura de fusión fue inscrita en el Registro Mercantil de Córdoba con fecha 4 de enero de 1995.

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba es la Institución matriz del Grupo “CajaSur”.

La Institución está asociada a la Confederación Española de Cajas de Ahorros y forma parte del Fondo de Garantía de Depósitos en Cajas de Ahorros.



Subdirección General de Recursos Humanos

1.- INTRODUCCIÓN: PROYECTO DE EMPRESA CAJASUR

1.1. LA MISIÓN

- Razón de ser de CajaSur:

“ Prestar servicios financieros a los clientes que confían en nosotros, correspondiendo a esa confianza a través de una intensa labor social, que tiene en la Obra Social y Cultural a su máximo exponente”.

1.2. LA VISIÓN

- ¿Qué quiere llegar a ser CajaSur?

“Ser LÍDER en SERVICIOS FINANCIEROS con el crecimiento rentable de nuestro negocio, ofreciendo la máxima CALIDAD y las SOLUCIONES más imaginativas y adecuadas a las necesidades de nuestros CLIENTES”.

1.3. NUESTROS VALORES

- Estándares de conducta:

“Nuestros activos más importantes son nuestro Personal y nuestro Nombre.”

1. RESPONSABILIDAD,
2. INDEPENDENCIA,
3. ÉTICA PROFESIONAL,
4. DEDICACIÓN,
5. CONFIDENCIALIDAD,
6. RESPETO y POTENCIACIÓN DE LAS PERSONAS

Los cinco primeros valores se desarrollan en este Código de Conducta Profesional, quedando el último desarrollado en Nuestro Credo Corporativo.



Subdirección General de Recursos Humanos

1.4. NUESTRA PROPUESTA

- Las prácticas de Negocio

Una amplia gama de productos y servicios financieros para apoyar los proyectos empresariales y personales de forma inmediata y con la mejor calidad para incrementar la satisfacción de nuestros clientes.

Énfasis en el factor humano. Nuestro éxito depende de nuestro personal. Por ello, seleccionaremos con cuidado y formaremos con esmero a aquellas personas capaces de prestar servicios de la más alta calidad en todas las áreas de nuestra actuación profesional.

1.5. NUESTRO CREDO CORPORATIVO: CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL

Creemos que nuestra primera responsabilidad es para con nuestros Clientes: Empresarios, Trabajadores, Jubilados, Estudiantes y todos los que utilizan nuestros productos y servicios financieros. Por ellos debemos realizar nuestro trabajo con la mayor Calidad posible.

Debemos esmerarnos siempre en reducir nuestros Costes e incrementar nuestra Productividad, para poder ofrecer precios razonables y competitivos. Las operaciones de los Clientes deberán realizarse con prontitud y esmero, con respeto a la legalidad y a las buenas prácticas bancarias.

Nuestros Proveedores, Distribuidores y Socios deberán lograr un beneficio justo.

Somos responsables ante nuestros Empleados, los hombres y mujeres que trabajan en todos nuestros centros. Debemos respetar su dignidad, reconocer sus méritos y dotar de seguridad sus empleos. La remuneración debe ser justa y adecuada, las condiciones de trabajo deben reunir limpieza, orden y seguridad. Los empleados deben sentirse libres para plantear sus dudas, sugerencias y quejas. Para quienes están cualificados adecuadamente debe existir igualdad de oportunidad para acceder a un puesto de trabajo, desarrollo y promoción.

Hemos de proporcionar una dirección competente, cuya actuación se debe basar en la justicia y en la ética.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Hemos de ser buenos ciudadanos: apoyar las buenas obras, ser justos y pagar los



Subdirección General de Recursos Humanos

impuestos que nos correspondan de acuerdo a las leyes. Hemos de alentar el progreso cívico y una mayor educación. Debemos mantener el buen estado de los bienes que tenemos el privilegio de usar, protegiendo en todo momento el medio ambiente.

Hemos de impulsar las nuevas ideas, porque de ellas dependen nuestro progreso, el de nuestros clientes y el de nuestra sociedad. Hemos de ofrecer nuevos servicios, lanzar nuevos productos y utilizar las nuevas tecnologías.

CajaSur debe lograr buenos beneficios que reviertan en la Sociedad, que es nuestra responsabilidad final. Hemos de crear reservas para superar tiempos adversos.

Siempre que actuemos bajo estos Principios, CajaSur seguirá creciendo con la fortaleza económica y los valores éticos necesarios para cumplir con Excelencia su objeto social.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente **Código de Conducta** constituye el conjunto de normas que reflejan los principios de actuación profesional establecidos por CajaSur para su personal.

Este **Código de Conducta** es de aplicación a todos los trabajadores de CajaSur, en adelante “empleados”. Como “trabajador” se considera cualquier persona sujeta a contrato laboral con CajaSur.

La base de este código de conducta es la **ÉTICA PROFESIONAL**, que limita accesos, señala cauces y guía la actuación de nuestros empleados en situaciones de conflicto de intereses.

3. PRINCIPIOS

Los principios generales de actuación de los empleados de CajaSur son los de:

- RESPONSABILIDAD
- INDEPENDENCIA



Subdirección General de Recursos Humanos

- ÉTICA PROFESIONAL
- DEDICACIÓN
- CONFIDENCIALIDAD,

en los términos que en este Código se establecen y con referencia al Proyecto de Empresa en que se fundamenta y que se desarrolla, entre otros, en los Estatutos de la Entidad, Reglamento de CajaSur, Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, Acuerdos Colectivos, Circulares de Régimen Interno y demás normativa de aplicación.

4. RESPONSABILIDAD

El empleado de CajaSur se distinguirá por su elevado grado de responsabilidad en las funciones que específicamente tiene atribuidas por razón del puesto que ocupa, en la medida que le sean asignadas por los órganos competentes y los empleados con responsabilidad y poder de decisión sobre aquellos aspectos que afecten a su trabajo.

En la aplicación de tal responsabilidad, le corresponden los siguientes deberes:

4.1. Legalidad

El empleado deberá conocer y respetar, tanto en su letra como en su espíritu, la legislación vigente, la normativa aplicable a Entidades y Grupos Financieros que afecte a su ámbito específico de actividad, así como la de régimen interno relativa a tal actividad.

Para ayudar al conocimiento de esta normativa, la Entidad realiza cada año un importante esfuerzo formativo y continuará haciéndolo en el futuro.

El presente código constituye el marco general de actuación para el empleado y resume una serie de puntos relevantes de la normativa mencionada, pero no la sustituye.

4.2. Proyecto de Empresa CajaSur

Asumir la Misión, la Visión y los Valores recogidos en el proyecto de Empresa CajaSur y aplicar las políticas, objetivos, criterios y normas de actuación



Subdirección General de Recursos Humanos

establecidas por CajaSur, así como velar por su eficaz cumplimiento y realización.

4.3. Lealtad y Buena Fe

Ajustar en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe, tanto para con el Grupo CajaSur, sus superiores jerárquicos y sus clientes como para todos los terceros con los que el empleado se relaciona en su marco laboral.

4.4. Conducta Social y Pública

Evitar en todo momento una conducta social y pública que pueda perjudicar la imagen o la independencia de la Entidad, de acuerdo con las reglas y costumbres general y publicamente aceptadas en cada lugar y momento”.

4.5. Uso del nombre CajaSur

El nombre CajaSur constituye el activo más valioso que poseemos. Por ello pondremos el máximo cuidado en la forma en que lo usemos en nuestras actividades profesionales y empresariales.

El nombre de CajaSur nos pertenece y no podrá ser usado por terceros, clientes o no, sin el consentimiento de la Entidad. Su empleo autorizado tendrá que ajustarse a las costumbres mercantiles, así como a los requisitos legales, reglamentarios y profesionales aplicables en cada caso.

5. INDEPENDENCIA

El empleado de CajaSur velará, en el ejercicio de sus funciones, por los intereses de CajaSur, con independencia y sin influencia de obligaciones y lealtades conflictivas o ajenas a los intereses de la Entidad.

Los deberes en que se concreta este principio son los siguientes:

5.1. Prioridad de los intereses de CajaSur

Dar prioridad a los intereses de CajaSur con el fin de salvaguardar la necesaria independencia en su actuación.



Subdirección General de Recursos Humanos

5.2. Conflicto de intereses

Evitar que intereses personales o familiares puedan influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos adoptados, realizados o prestados en nombre de CajaSur, así como abstenerse de influir especialmente en aquellas cuestiones que pudieran estar relacionadas con negocios, empresas y actividades profesionales de cualquier índole en que directa o indirectamente participe o tenga interés.

Adicionalmente, los empleados dedicados a actividades relacionadas con el Mercado de Capitales, quedarán sujetos a la normativa específica para este sector que se apruebe por los organismos oficiales así como por las normas internas que tiene establecidas o establezca CajaSur en el futuro al respecto.

Abstenerse de influir, especialmente cuando se trate de la concesión y fijación de condiciones y facilidades crediticias, financieras o que, en general, entrañen riesgo para el Grupo CajaSur, en las que tenga intereses particulares, directos o indirectos.

No tener relaciones de negocio con el Grupo CajaSur, ajenas a la relación de cliente, ni directa ni indirectamente, salvo que sean autorizadas expresamente por CajaSur.

Se entenderán como intereses y relaciones indirectos los referidos o relativos a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

No tener relaciones contractuales, en los términos antes expuestos y con las mismas excepciones, con empresas o actividades promovidas o participadas mayoritariamente por CajaSur o sociedades de su Grupo.

No utilizar su cargo, tanto en el ejercicio de sus funciones como en sus relaciones con terceros, en beneficio propio ni en el de sus familiares, cualquiera que sea el área de su actividad en la que pretenda ejercer su influencia.

A fin de evitar conflictos de intereses, los empleados deberán comunicar expresamente a la Entidad la realización de aquellas actividades incluidas en la relación que elaborará y actualizará la Comisión de Ética Profesional.

5.3. Relaciones familiares

Comunicar a CajaSur las relaciones familiares que mantenga o que contraiga con personas que pertenezcan a la plantilla del Grupo CajaSur.



Subdirección General de Recursos Humanos

5.4. Operaciones afectadas por información privilegiada

No realizar operaciones por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente, en relación con bienes de cualquier clase, cuando disponga de algún tipo de información privilegiada, desconocida públicamente y obtenida por razón de su trabajo, profesión, cargo o funciones en CajaSur, todo ello sin perjuicio de lo que se previene o se pueda prevenir en el Convenio Colectivo, Estatutos y Reglamento de CajaSur y su Grupo, así como en la normativa especial aplicable a colectivos específicos de empleados.

Esta prohibición tendrá especial relevancia respecto a los empleados dedicados a actividades relacionadas con el Mercado de Capitales.

5.5. Adquisición y venta de propiedades

No adquirir, directa o indirectamente, bienes o derechos de los que sea titular el Grupo CajaSur salvo en los casos en que se trate de bienes ofrecidos por éstos con arreglo a criterios de transparencia y generalidad o la adquisición la realice el empleado o un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, mediante concurso público o subasta autorizada, en cuyo caso la participación en este proceso, será comunicada previamente a la Entidad.

En los casos de venta a CajaSur de bienes y derechos de los que sea titular el empleado y/o su cónyuge e hijos menores de edad, el empleado deberá informar previamente de este extremo y de la relación familiar con el transmitente a la Comisión de Ética Profesional.

5.6. Comunicación de posiciones deudoras

Comunicar a CajaSur con la periodicidad establecida y cuando así se solicite, sus posiciones deudoras con la Institución, tanto en su consideración de empleado como de cliente.

Se entenderá que se tiene la consideración de cliente cuando se mantenga cualquier tipo de relación comercial con la Entidad ajena o independiente de la condición de empleado, directamente o referida a la Unidad Familiar, así como a través de sociedades o comunidades de bienes en las que el empleado o algún miembro de su unidad familiar tengan la calidad de socio, miembro de los órganos de gobierno o alto cargo de las mismas (Unidad Económica de Riesgo).

Cuando específicamente solicite de CajaSur o de su Grupo cualquier facilidad crediticia, deberá comunicar a CajaSur no sólo las posiciones deudoras comprendidas en el párrafo anterior, sino las que mantenga con otras entidades financieras ajenas al Grupo CajaSur, al igual que cualquier cliente.



Subdirección General de Recursos Humanos

En cualquier caso, sus posiciones deudoras deberán ser proporcionadas y coherentes con su capacidad de endeudamiento y con los límites que convencionalmente tenga establecidos la Entidad.

5.7. Comisiones

Actuar, en las relaciones de CajaSur con sus proveedores, con base en principios de economía y objetividad, y en el caso de que sean ofrecidas comisiones de cualquier clase, deben ser siempre repercutidas como menor coste de compra.

5.8. Obsequios

No aceptar obsequios, regalos, descuentos o atenciones de clientes o proveedores de cualquier naturaleza y/o importe, directa o indirectamente, que puedan interpretarse como condicionantes de sus actuaciones, influyendo en operaciones de clientes o que puedan crear conflictos de interés con otros clientes, ya sea distorsionando su asesoramiento financiero, violando la discreción debida o incumpliendo cualquier otra regla de conducta profesional.

La Comisión de Ética Profesional fijará y actualizará, con la periodicidad que se estime oportuna, la valoración y cuantificación de los obsequios, regalos, descuentos o atenciones de clientes o proveedores que se prohíbe aceptar.

En todo caso la aceptación de cualquier obsequio, regalo o atención no prohibidos en el párrafo anterior, deberá ser comunicada a la Entidad. En este sentido, la Comisión de Ética Profesional podrá establecer la cuantía o valor económico mínimo para que estos obsequios, regalos o atenciones sean relevantes para su comunicación a la Entidad.

6. ÉTICA PROFESIONAL

El empleado debe caracterizarse por su alta profesionalidad y especiales conocimientos sobre el negocio financiero, que le permitan desarrollar con calidad sus funciones y actividades para el progreso del Grupo CajaSur.

La profesionalidad se plasma en las siguientes normas de conducta:

6.1. Formación



Subdirección General de Recursos Humanos

Atender permanentemente a su propia formación, con el fin de actualizar sus capacidades y mejorar continuamente su desempeño profesional, objetivo para el cual la Entidad ofrece anualmente un amplio programa de formación que servirá a dicho fin.

Su formación será planificada en función de dichas capacidades y de la estrategia del Grupo CajaSur, y orientada siempre al desarrollo y fortalecimiento de la cultura e identidad corporativas representadas por la Misión, la Visión y Nuestros Valores.

6.2. Eficiencia

Atender dentro del marco de austeridad y economía de medios, al desempeño profesional del cargo, puesto y función que le sean asignados.

6.3. Innovación

Atender y colaborar activamente en la innovación y mejora continua de los productos, servicios, procesos y sistemas que constituyen la actividad de CajaSur en todas sus áreas, con vistas al logro de los objetivos señalados, ya sea por las funciones de su puesto de trabajo o a través de buzones de sugerencias y métodos análogos que se articulen al efecto.

6.4. Cooperación y Sinergias

Procurar la búsqueda y aprovechamiento óptimo de las correlaciones y uniones en el ámbito de CajaSur, así como cooperar personal y activamente con otras unidades, áreas y departamentos.

El trabajo desarrollado por el empleado en su centro y horario de trabajo pertenecerá a la Entidad en los términos que marcan los textos legales y reglamentarios reguladores de las Patentes de Invención y de la Propiedad Intelectual.

Se fomentará activamente por parte de los responsables de centro el trabajo en equipo entre los empleados, así como la colaboración intercentros.

6.5. Compañeros, colaboradores y empleados

Asumir la responsabilidad que tiene para con sus compañeros, colaboradores y empleados, prestando especial atención al:

- servicio al cliente interno,



Subdirección General de Recursos Humanos

- motivación y desarrollo profesional de los colaboradores,
- correcta delegación de responsabilidades y fomento de iniciativas,
- esmero en la realización de evaluaciones del desempeño y en el cumplimiento de los objetivos marcados en las evaluaciones recibidas,
- facilitar la comunicación ascendente y descendente,
- participación y fomento del trabajo en equipo.

Todos los empleados procurarán el cumplimiento íntegro de las previsiones de este Código de Conducta dentro de su área específica de responsabilidad, poniendo en conocimiento de la Comisión de Ética Profesional aquellas situaciones en las que considere que se pueda producir conculcación de los principios de este Código o conflicto de intereses.

Las declaraciones probadas como falsas serán consideradas incumplimientos del presente Código de Conducta.

6.6. Información

Facilitar a sus superiores información veraz, completa y puntual acerca de la marcha de las actividades, así como la situación de su puesto de trabajo y funciones asignadas.

No ocultará hechos o conductas que pueda considerar dudosas o contrarias al presente Código de Conducta que haya presenciado.

Facilitará en todo momento las labores propias del Departamento de Auditoría y su personal, así como de los Órganos encargados de esclarecer hechos relacionados con este Código.

6.7. Actuación con el Cliente

Abstenerse de realizar cualquier actuación irregular contraria a los criterios sustentados por CajaSur, que tenga por finalidad favorecer o beneficiar, directa o indirectamente, los intereses del cliente del Grupo CajaSur o de terceros.

Si el trabajador tiene dudas sobre su compatibilidad con cualquiera de los puntos expuestos en el presente Código lo pondrá en comunicación de CajaSur.



Subdirección General de Recursos Humanos

6.8. Uso de recursos del Grupo CajaSur para fines particulares

No usar los bienes del Grupo CajaSur, cualesquiera que sean, para fines particulares o ajenos a aquéllos para los que éstos han sido puestos a disposición del empleado.

No participar personalmente durante la jornada laboral, ni destinar a personal del Grupo para atenciones que no sean las profesionales asignadas como empleado de CajaSur.

7. DEDICACIÓN

El empleado prestará la dedicación que requiera en cada caso el desempeño de sus funciones, y quedará sujeto a las incompatibilidades que en relación con actividades concretas y determinadas señale CajaSur con base en la normativa vigente.

Su desarrollo implica para aquél las siguientes obligaciones:

7.1. Concurrencia

El empleado se abstendrá de realizar otros negocios o trabajos directos o indirectos, por cuenta propia o ajena que puedan afectar en forma alguna a su independencia y dedicación profesional a la Entidad, sin la comunicación a CajaSur, con carácter previo.

CajaSur conservará un registro interno, confidencial y con estricta observancia de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, sobre las actividades que realicen sus empleados debidamente comunicadas por escrito a las que se refiere el párrafo anterior. Lo contrario significaría incumplir el presente Código considerándose a efectos disciplinarios como trasgresión de la buena fe.

En virtud de las especiales responsabilidades que tienen asignadas y de la estructura retributiva derivada de ciertas categorías profesionales, este principio será aplicable a Delegados, Subdelegados, Interventores, Apoderados de Zona y Directores Territoriales y a aquellos empleados de Servicios Generales con categoría de Jefe de Cuarta B en adelante.

La Comisión de Ética Profesional propondrá la inclusión en esta relación de los colectivos de trabajadores necesarios, a fin de mantener en todo momento, el



Subdirección General de Recursos Humanos

nivel apropiado de exigencia para aquellos empleados que tengan especiales responsabilidades profesionales.

7.2. Cargos ajenos a CajaSur

Comunicar a CajaSur la aceptación de cualquier cargo, designación o nombramiento, retribuido o gratuito, de cualquier entidad con ánimo de lucro, ajenos a CajaSur que puedan afectar a su independencia y dedicación profesional a CajaSur, en general o respecto de actuaciones concretas del empleado.

7.3. Integración corporativa: Disponibilidad

Asumir el deber de integrarse corporativamente en la organización, lo que exige la disponibilidad para atender las órdenes y decisiones de la Entidad en el marco de su poder de decisión y organización y dentro de los límites legales y convencionales establecidos.

7.4. Remuneraciones recibidas de terceros

Poner a disposición de CajaSur las cantidades que, en su caso, pudieran corresponderle como retribución, atenciones estatutarias o por cualquier otro concepto, percibidas de terceros, cuando el cargo o servicio que las origine sea desempeñado o prestado dentro del marco de su relación laboral con CajaSur.

8. CONFIDENCIALIDAD

El empleado se desenvuelve en el marco de su actuación profesional bajo el estricto deber de permanente confidencialidad, tanto en el ámbito interno de CajaSur como en sus relaciones con terceros.

Este principio, que mantiene su vigencia aún después de la finalización de la vinculación laboral del empleado con CajaSur, se desarrolla en el cumplimiento de los siguientes deberes:

8.1. Información del Cliente



Subdirección General de Recursos Humanos

Mantener el secreto profesional en relación con los fondos, valores y toda clase de operaciones de los clientes, sin que pueda facilitar noticia alguna de los mismos, a no ser por autorización expresa del cliente o en virtud de resolución judicial o administrativa o de precepto expreso de la normativa vigente, y cuidar que la información confidencial que obre en poder de CajaSur y que corresponda a datos, operaciones, balances y demás asuntos pertenecientes a sus clientes sea tratada con toda reserva y dentro del marco estricto de la actuación profesional para la que fue requerida.

El uso de los medios informáticos, técnicas y otros medios de tratamiento automatizado de datos de carácter personal de los clientes ha de realizarse de forma que quede salvaguardado su derecho a la intimidad.

No se utilizará, bajo ningún concepto, para el beneficio o lucro personal, información reservada del Cliente obtenida en el curso de nuestro desempeño profesional.

8.2. Información de CajaSur

Mantener el secreto profesional en relación con los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades e información de CajaSur y de sus personas, sin que pueda facilitar información de los mismos, salvo que se halle autorizado para ello o actúe en cumplimiento de resolución judicial o administrativa o de precepto expreso de la normativa vigente.

8.3. Programas y sistemas informáticos

Utilizar con la más estricta confidencialidad el conocimiento profesional interno.

CajaSur conserva en todo momento, en los términos que marcan los textos legales y reglamentarios aplicables, la propiedad intelectual e industrial de los programas, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados por sus empleados, o por terceros mediante relación contractual, sin que puedan éstos utilizarlos para fines propios o de terceros o valerse de los mismos para obtener beneficio o lucro.

Los medios informáticos puestos a disposición de los empleados de CajaSur únicamente podrán ser utilizados para los fines profesionales propios de la Entidad, en los términos y condiciones establecidos por la normativa interna de la Institución.

El empleado protegerá, en lo que concierne al tratamiento de datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de los clientes, especialmente de su honor e intimidad personal y profesional, conforme a la legislación vigente sobre Protección de Datos de Carácter Personal.



Subdirección General de Recursos Humanos

9. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

El empleado asume el contenido del presente Código de Conducta y se compromete a su cumplimiento, así como a asegurar el conocimiento y cumplimiento del mismo por parte de sus subordinados o personal adscrito a áreas o departamentos de su responsabilidad.

La aceptación de un puesto de trabajo o funciones que supongan la consideración de empleado de CajaSur tal y como se describe en este documento implica el compromiso de cumplimiento de este Código.

10. INTERPRETACIÓN Y CONTROL

A efectos de interpretación del Código de Conducta, se nombrará una Comisión de Ética Profesional cuya composición será paritaria, de la que formarán parte el Presidente del Comité Intercentros, y un miembro de cada sindicato con representación en CajaSur e igual número de representantes de la Entidad, libremente designados por ésta. Esta Comisión se podrá dotar de un reglamento de funcionamiento.

Todas las referencias que se hacen en el presente Código a comunicaciones, informaciones y/o solicitudes a la Entidad deben entenderse hechas a esta Comisión, sin perjuicio de las competencias que, en esta materia, puedan corresponder a los Departamentos de Recursos Humanos y/o Auditoría.

En este sentido, corresponde a la Comisión de Ética Profesional:

- Establecer los medios y mecanismos idóneos para mantener informados a todos los empleados en lo relativo a normas de comportamiento profesional.
- Atender y resolver las posibles dudas sobre la interpretación y/o aplicación del Código de Conducta Profesional.
- Desarrollar y actualizar procedimientos concretos con relación a las normas de conducta aquí desarrolladas con el fin de facilitar su cumplimiento.



Subdirección General de Recursos Humanos

- Recibir las comunicaciones y solicitudes de autorización a que se refiere el presente Código de Conducta y mantener un registro actualizado y confidencial de las mismas.
- Recibir por los cauces internos de mando establecidos la comunicación del empleado sobre posibles incumplimientos, su estudio y la propuesta y elevación de actuaciones a la Dirección General u órgano competente a los efectos oportunos. Igualmente recibirá las informaciones sobre posibles incumplimientos que constaten los Departamentos de Recursos Humanos, Auditoría o cualquier otra instancia interna de la Entidad en el ejercicio de sus funciones.

El Departamento de Recursos Humanos:

- Auxiliará a la Comisión de Ética Profesional en cuanto a la recepción y canalización de las cuestiones que sobre esta materia se puedan suscitar, así como,
- Por delegación de ésta, articulará los cauces de información y asesoramiento a la plantilla en relación con el Código de Conducta.
- Igualmente, será responsabilidad de este Departamento la custodia y actualización de los archivos y ficheros que se generen en el desarrollo y aplicación del Código de Conducta, bajo la superior supervisión de la Comisión de Ética Profesional.
- Podrá emitir informes a requerimiento de la Comisión cuando ésta tenga que actuar para aclarar cuestiones de interpretación y/o aplicación de este Código.

Corresponde al Departamento de Auditoría las siguientes funciones:

- La supervisión continuada actuando de oficio o bajo las correspondientes peticiones de los Departamentos de Sucursales y/o Recursos Humanos, de las operaciones realizadas por CajaSur y por sus empleados, con el fin de comprobar su adecuación a las normas de conducta.
- En el caso de verificar conductas contrarias al presente documento o su desarrollo normativo las elevará a la Comisión de Ética Profesional a los efectos oportunos.
- Emitir informes a la Comisión cuando ésta tenga que actuar para aclarar cuestiones de interpretación de este Código.



Subdirección General de Recursos Humanos

11. *NORMATIVA LEGAL*

El presente Código de Conducta no excluye la aplicación de cualquier otra norma de carácter legal o reglamentario, a cuyo cumplimiento queda, en todo caso, sujeto el empleado.

12. *CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE CONDUCTA*

He recibido el Código de Conducta Profesional de CajaSur y por medio de la presente declaro tener íntegro conocimiento de su contenido.

ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Acuerdo entrará en vigor y tendrá plena vigencia a partir del día de su ratificación por el Consejo de Administración de la Entidad.

D. Francisco Jesús Jurado Núñez
Director General de CajaSur

D. Pedro López Canales
Presidente del Comité Intercentros

José Antonio Enríquez Fernández
ASPROMONTE

D. Juan Balsera Santos
CC.OO.

D^a. María José Redondo Zamarra
SITC

D. Miguel Fernández Gálvez
CSICA