

## Código de Conducta

El siguiente Código de conducta (en adelante, el “Código”) ha sido aprobado por los funcionarios de **Business Factory Corporation S.A. de C.V. (“BFC Consulting”)**. En todos los casos, se respetará la Legislación Nacional.

- Los funcionarios y la plantilla de empleados directos y subcontratados de **“BFC Consulting”** y subsidiarias, reconocemos nuestras obligaciones frente a todos aquellos que tienen un interés real en el éxito de la empresa, incluidos accionistas, clientes, empleados y proveedores.
- La información sobre nuestra actividad deberá comunicarse con claridad y precisión, sin discriminaciones y de conformidad con las disposiciones locales y federales.
- Seleccionamos a nuestro personal y los promocionamos de acuerdo con su titulación y méritos, sin discriminación alguna por razones de etnicidad, religión, nacionalidad, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión sexual, edad o discapacidad.
- Creemos que el lugar de trabajo debe ser seguro y civilizado; no toleraremos el acoso sexual, cualquier tipo de comportamiento discriminatorio u ofensivo, incluido el trato vejatorio a las personas ya sea verbal o físico, la exhibición o distribución de material ofensivo, o el uso o la tenencia de armas en las oficinas de **“BFC Consulting”** o de los clientes.
- No toleraremos el uso, la tenencia o la distribución de drogas ilegales, o que nuestro personal acuda al trabajo bajo los efectos de las drogas o el alcohol.
- Queda terminantemente prohibido el tráfico de información privilegiada, así como el uso de información de carácter reservado en beneficio propio.
- No crearemos deliberadamente trabajos que contengan afirmaciones, sugerencias o imágenes ofensivas para el público en general y tendremos en merecida consideración a los segmentos minoritarios de la sociedad, independientemente de su etnicidad, religión, nacionalidad, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión sexual, edad o discapacidad.
- No participaremos, en beneficio propio o de nuestras familias, directa o indirectamente, en ninguna actividad para empresas que sean de la competencia de **“BFC Consulting”** y subsidiarias, que entre en conflicto con las obligaciones que hemos asumido con estas últimas.
- No ofreceremos presentes de ningún tipo como aliciente personal para garantizar la continuidad de la actividad; con esto no se pretenden prohibir las atenciones medidas o los

regalos ocasionales de poca cuantía, a menos que el cliente tenga una política restrictiva al respecto.

- No aceptaremos en beneficio propio bienes o servicios por encima del valor nominal, prestados por proveedores, proveedores potenciales o terceros.
- No tendremos conflictos de intereses personales o familiares en nuestra actividad, con nuestros proveedores o con terceros con los que mantengamos una relación comercial.
- No está permitido realizar ningún tipo de aportaciones de empresa, incluida la Prestación de servicios o materiales por un valor inferior al de mercado, a políticos, partidos políticos u organizaciones activistas, sin el consentimiento previo y por escrito de los socios consultores.
- Acataremos, según corresponda, las leyes y disposiciones locales aplicables, así como cualquier otro tipo de legislación federal o de alcance internacional.

Los conflictos que puedan surgir en la actualidad o en un futuro en relación con el presente Código deberán notificarse de inmediato al área de Capital Humano de **“BFC Consulting”**.

### **Procedimiento de denuncia**

Cualquier incumplimiento de este Código y, en particular, de la política que prohíba la discriminación o el acoso, deberá notificarse de inmediato al área de Capital Humano de **“BFC Consulting”**, en caso de que no exista este cargo, a los Socios o Directores.

Es importante que se comunique debidamente a todo el personal en qué consiste el procedimiento de denuncia.

Todas las situaciones se tratarán con confidencialidad y se investigarán de inmediato. Si el resultado de la investigación apunta hacia la necesidad de emprender medidas correctivas, se podrá contemplar la aplicación de procedimientos disciplinarios hasta el punto de rescindir el contrato de trabajo del empleado infractor.

Última actualización: mayo de 2018.