



**MANUAL DE CÓDIGO DE ÉTICA Y
CONDUCTA
DUARTE-AUPART
ABOGADOS, S.C.**

INTRODUCCIÓN

Como integrantes de la fuerza laboral y talento de Duarte-Aupart Abogados, S.C. (“Duarte-Aupart Abogados”). Este Código de Ética y Conducta (“Código”), está marcado por un ideal de cooperación, orientado a un beneficio recíproco, respetando en todo momento los derechos fundamentales de las personas. Duarte-Aupart Abogados considera que sus proveedores deben mantener las pautas mínimas de conducta que a continuación se indican para el adecuado desarrollo de su actividad.

De la misma manera, Duarte-Aupart Abogados promueve la aplicación de estos estándares conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

Este Código debe leerse de forma conjunta con el clausulado que regule la relación jurídica entre los colaboradores y Duarte-Aupart Abogados, S.C. (condiciones generales, contratos, etc.).

NUESTRA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Respaldar a nuestros clientes, para la solución legal e integral en los casos y proyectos asignados; ya sea en el ámbito personal o de su organización, para consolidar su crecimiento y seguridad.

VISIÓN

Creemos que nuestra firma es la calidad en el servicio jurídico y soluciones integrales a nuestros clientes; ello, a través de la mejora continua, profesionalismo y ética en el desarrollo de nuestra labor cotidiana.

Innovar en la prestación de servicios jurídicos, a través de un modelo eficiente de competencias, sistematización y capacitación.

VALORES

Excelencia, honestidad, lealtad, integridad, seguridad, profesionalismo, desarrollo humano, pasión, efectividad y calidad.

Todas las actuaciones de nuestra firma, realizadas por nuestros socios, colaboradores y proveedores, tienen como base los valores inculcados en nuestra cultura organizacional; lo que nos permite generar certeza y lealtad en nuestros clientes, y a su vez mejorar las condiciones de nuestra fuerza laboral, logrando el crecimiento, certeza y éxito en las partes involucradas.

MENSAJE DE ADÁN DUARTE AUPART, CEO.

Estimados colaboradores:

El Código de Ética y Conducta refleja la forma en que vivimos nuestros valores en la práctica diaria.

De esa manera, el presente, constituye la forma en que nos relacionamos con nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores y con cada uno de los actores con los que tenemos contacto al realizar negocios.

Es importante que todos los que colaboramos en esta empresa trabajemos juntos y nos esforcemos por consolidar la cultura de la integridad. Nuestro éxito y crecimiento dependen del compromiso con los principios y valores aquí vertidos y es obligación de todos respetarlos. Ningún colaborador está por encima del Código, su cumplimiento aplica a todos por igual, independientemente del nivel jerárquico.

En caso de tener alguna duda sobre el contenido de este documento, en especial al momento de tomar alguna decisión, contacte al personal de cumplimiento quien lo apoyará en este tema, o a su jefe inmediato.

Adán Duarte Aupart



Socio-CEO

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Introducción | 2 |
| Intruducción | |
| Misión, visión y valores | 3 |
| Mensaje CEO | 4 |
| 1 Equipo de trabajo | 7 |
| 1.1 Recursos Humanos | 7 |
| 1.2 Diversidad, inclusión, acoso y discriminación | 7 |
| 1.3 Prácticas laborales justas y diversidad | 7 |
| 1.4 Privacidad del personal | |
| 1.5 Manteniendo las Habilidades Profesionales | 8 |
| 1.6 Planes, Programas y Acuerdos de Compensación | 8 |
| 1.7 Lugar de Trabajo Libre de Drogas | 8 |
| 1.8 Comunicaciones, Equipos, Sistemas y Servicios | 9 |
| 1.9 Reporte Financiero y Fiscal | 10 |
| 2. CONDUCTA CON LA EMPRESA | 10 |
| 2.1 Anticorrupción | 10 |
| 2.2 Conflictos de intereses | 11 |
| 2.3 Regalos y entretenimiento | 11 |
| 2.4 Competencia leal | 12 |
| 2.5 Actuación de los terceros | 12 |
| 2.6 Pagos de facilitación | 12 |
| 2.7 Antilavado de dinero | 13 |
| 2.8 Privacidad y confidencialidad de la información | 13 |
| 2.9 Comunicación y capacitación | 13 |

| | |
|---|----|
| 2.10 Estados financieros y contabilidad | 14 |
| 3.CONDUCTA CON LA COMUNIDAD | 14 |
| 3.1 Nuestro entorno | 14 |
| 3.2 CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE | 14 |
| 3.3 Compromiso Respeto a los Derechos Humanos | 15 |
| 3.4 Neutralidad Política | 16 |
| 4. APLICACIÓN DEL CÓDIGO | 16 |
| 4.1 Ámbito de aplicación | |
| 4.2 Responsabilidad como equipo de Trabajo | 16 |
| 4.3 Función del cumplimiento | 16 |
| 4.4 Comité de integridad | 17 |
| 4.5 Canal de denuncia. | 17 |
| 4.6 Líneas de contacto | 18 |
| 4.7 Confidencialidad de la denuncia | 18 |
| 4.8 Represalias | 18 |
| 4.9 Conductas esperadas | 19 |
| 4.10 Adhesión | 19 |

1. EQUIPO DE TRABAJO

En el equipo de trabajo, quienes aquí trabajamos tenemos las mismas oportunidades de desarrollo, enfocados en realizar nuestro trabajo en armonía, transmitiendo nuestra filosofía a nuestros clientes y proveedores. Buscamos que nuestro trabajo sea una experiencia satisfactoria y gratificante.

1.1 Recursos humanos

Todas las personas que colaboramos en la empresa entendemos que nuestros roles y responsabilidades están sujetos a los requerimientos profesionales y éticos definidos por la empresa.

1.2 Diversidad, inclusión, acoso y discriminación

Somos incluyentes y respetuosos, cuidamos nuestras palabras y acciones, no hostigamos ni acosamos y hacemos de nuestras diferencias nuestra fortaleza. Apoyamos y damos la bienvenida a todas las personas, con diferentes creencias religiosas y preferencias sexuales sin distinción.

1.3 Prácticas laborales justas y diversidad

En Duarte-Aupart Abogados, buscamos la comodidad y crecimiento de nuestra fuerza laboral. Es así, que buscamos que nuestros colaboradores convivan con cordialidad y mantengan respeto mutuo y dignidad, y donde se fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estamos totalmente comprometidos con fomentar la igualdad de oportunidades laborales y a cumplir con la letra y el espíritu de todas las leyes relacionadas con las prácticas laborales justas y la no discriminación.

1.4 Privacidad del personal

Duarte-Aupart Abogados procura proteger la información personal y confidencial que recopila, utiliza y mantiene sobre sus empleados, incluidas la información médica, la información relacionada. Nuestro personal deberá cumplir las políticas respectivas, en

materia de seguridad y datos personales, y en caso de contar con información sensible, debe ser usada para el fin para el cual se recabó.

1.5 Manteniendo las Habilidades Profesionales

Para servir a nuestros clientes y accionistas y cumplir con nuestras obligaciones de cumplimiento y legales, se espera que cada uno de nosotros tenga y mantenga las habilidades y el conocimiento correspondientes, y comprenda las políticas que se aplican al desempeño de nuestras responsabilidades en el lugar de trabajo. La capacitación sobre el Código de Conducta y otras capacitaciones le ayudan en este esfuerzo. Cuando se espere o se le exija que complete una capacitación de acuerdo con su rol, deberá completarla oportunamente. Además, se espera que satisfaga los requisitos de capacitación o certificación que establezcan los reguladores o que exija la ley. Permitir que otro colega o representante haga una capacitación que se espera o se exige que usted realice, está prohibido y puede resultar en una sanción disciplinaria hasta de incluso la terminación del empleo.

1.6 Planes, Programas y Acuerdos de Compensación

Como parte de su compromiso con las prácticas sólidas de administración de riesgo, Duarte-Aupart Abogados se esfuerza por reconocer a los empleados que demuestran criterios acertados y controlan los riesgos de manera proactiva en su trabajo diario. Por lo tanto, el proceso de gestión del desempeño de Duarte-Aupart Abogados tiene en cuenta el compromiso de los colaboradores con la administración del riesgo al momento de determinar la compensación que recibirá el colaborador. Esta evaluación se aplicará en particular a los colaboradores de Duarte-Aupart Abogados que estén cubiertos por cualquier lineamiento regulatorio aplicable.

1.7 Lugar de Trabajo Libre de Drogas

A Duarte-Aupart Abogados le preocupa los efectos adversos del alcohol y el consumo de drogas en el bienestar de sus colaboradores. Es política de Duarte-Aupart Abogados mantener un ambiente de trabajo que fomenta la salud y la seguridad de sus colaboradores y protege la integridad de sus prácticas de negocio. Se prohíbe el uso indebido de sustancias controladas o la venta, fabricación, distribución, posesión, uso o estar bajo los efectos de drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo o mientras realiza tareas relacionadas con su empleo, como es estar bajo tratamiento con una droga u otra sustancia (incluido el alcohol) que lo deje incapacitado de cumplir con sus obligaciones.

1.8 Comunicaciones, Equipos, Sistemas y Servicios

Los equipos, sistemas y servicios de Duarte-Aupart Abogados, entre los que se incluyen computadoras, teléfonos, correo de voz, computadoras portátiles, teléfonos, agendas electrónicas, servicios de correo (mail room), Intranet, acceso a Internet, correo electrónico, mensajes de texto (SMS), mensajería instantánea y otros dispositivos, herramientas de comunicación electrónica, enlaces de datos y servicios de información, para uso móvil, remoto o en el lugar de trabajo, se proveen con fines comerciales y para permitirle realizar tareas relacionadas con su trabajo. Por consiguiente, y hasta donde lo permitan las leyes y regulaciones aplicables, Duarte-Aupart Abogados puede monitorear y registrar el uso que usted haga de sus equipos, sistemas y servicios, y puede interceptar cualquier información que usted envíe o reciba como resultado de ese uso, en cualquier momento. Por lo tanto, no debe esperar tener privacidad personal al utilizar los equipos, sistemas y servicios de Duarte-Aupart Abogados.

Usted no puede utilizar los equipos, sistemas y servicios de Duarte-Aupart Abogados con fines inapropiados o no autorizados, o de manera que se violen leyes, regulaciones o políticas, estándares o procedimientos de Duarte-Aupart Abogados aplicables. Además, Duarte-Aupart Abogados no tolerará el uso de sus equipos, sistemas o servicios de ningún modo que comprometa o perjudique a Duarte-Aupart Abogados o vaya en detrimento de su reputación e intereses. El uso personal de los equipos y servicios de Duarte-Aupart Abogados, en la medida en que esté permitido, debe limitarse al mínimo y debe también cumplir con las políticas y los procedimientos de Duarte-Aupart Abogados, así como también con las leyes o regulaciones aplicables. El uso de la Intranet/Internet u otras plataformas de comunicación debe realizarse de conformidad con todas las leyes y regulaciones vigentes, y con los términos de uso de los sitios de Duarte-Aupart Abogados y de cualquier sitio de terceros al que ingrese. Los servidores de Intranet/Internet de Duarte-Aupart Abogados no pueden utilizarse para la descarga o el uso no autorizado de información protegida por derechos de autor o sin licencia. Esto incluye la descarga de música y de programas sin licencia, imágenes, videos o material impreso protegidos por derechos de autor. No se permite acceder a Internet desde un dispositivo de Duarte-Aupart Abogados para ver, descargar, almacenar, enviar o publicar material ilegal, de tono acosador, degradante, ofensivo o inapropiado, o con cualquier otro fin que contradiga las políticas y los procedimientos de Duarte-Aupart Abogados sobre discriminación y acoso ilegales. Está prohibida la copia, venta, utilización o distribución de información, programas y otras formas de propiedad intelectual que violen las leyes de propiedad intelectual o los acuerdos de licencia. El uso permitido del equipo de comunicaciones de Duarte-Aupart Abogados se encuentra detallado en la Política de Comunicaciones Electrónicas, disponible en el Directorio de Políticas de Duarte-Aupart Abogados.

1.9 Reporte Financiero y Fiscal

Los estados contables deben prepararse siempre conforme a los principios contables generalmente aceptados y deben reflejar de manera justa, en todos los aspectos relevantes, la situación financiera y los resultados de las operaciones de Duarte-Aupart Abogados. Duarte-Aupart Abogados se compromete, además, a mantener la exactitud en los registros relativos a impuestos, y declarar sus impuestos conforme con la intención general y la letra de las leyes aplicables.

2 CONDUCTA CON LA EMPRESA

El cumplimiento de leyes y reglamentos es fundamental. Todos los integrantes de nuestra comunidad laboral deben adherirse a las políticas y procedimientos establecidos y aplicarlos en cada acción realizada en la empresa o en su nombre. Es deber y responsabilidad de cada colaborador conocer, entender, comunicar y cumplir las reglas, así como denunciar cualquier violación a las mismas.

2.1 Anticorrupción

Ningún trabajador debe involucrarse, pretender involucrarse o promover conductas vinculadas a la corrupción. Este tipo de actuaciones están prohibidas en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado.

Se entiende como corrupción el que una persona o un grupo de personas por acto u omisión directamente, o por influencia de alguna otra persona u organización, prometan, ofrezcan, reciban o concedan a funcionarios públicos, directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación pública o privada, una dádiva o cualquier beneficio (indebido) no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella.

2.2 Conflictos de intereses

Se prohíbe a nuestros colaboradores:

a) Obtener un beneficio personal, para sí mismo o para un tercero, mediante el ofrecimiento, otorgamiento, demanda o aceptación de regalos, préstamos o créditos, recompensas, comisiones o cualquier otro incentivo.

b) Que los intereses particulares del personal de la organización interfieran o pretendan interferir con los intereses de la empresa.

c) Cualquier actividad externa que interfiera y/o dificulte realizar objetivamente las actividades propias de la empresa.

2.3 Regalos y entretenimiento

Como sabemos, el ofrecimiento o recepción de regalos, viajes, recreación o algún tipo de entretenimiento ha sido una práctica común de las empresas para fortalecer sus relaciones, mostrar hospitalidad y cortesía y promover sus productos y servicios, pero es indispensable apegarse a la regulación vigente o, en su caso, establecer límites en la operación.

Por tal motivo, está prohibido ofrecer o entregar cualquier tipo de regalo o entretenimiento a servidores públicos, de acuerdo con el artículo 7 de la LGRA, fracción

En el caso de las interacciones con clientes, socios y proveedores particulares, ningún regalo o entretenimiento debe ser ofrecido con la intención o aparente intención de influir en sus acciones o decisiones.

Siempre y cuando no se trate de funcionarios públicos, el monto máximo para otorgar y recibir regalos será de \$1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.). La entrega y recepción de regalos, viajes y entretenimientos deberán apegarse a los procedimientos establecidos por la organización. Salvo que de manera puntual, el contrato con nuestros clientes o socios de negocios no lo permita.

El trabajador que reciba un beneficio que supere dicho monto, deberá notificarlo a la empresa, que determinará la forma de proceder.

Adicionalmente, cualquier gasto en este rubro debe verse reflejado adecuadamente en los libros contables. La transparencia es la regla general en esta práctica.

2.4 Competencia leal

La empresa promueve la libre competencia y competencia económica previniendo prácticas monopólicas que pretendan impedir el acceso de competidores o limitar su capacidad para competir en los mercados (definición tomada de la Ley Federal de Competencia Económica). Las estrategias de negocio buscan una competencia saludable y activa, las políticas comerciales están enfocadas al beneficio de los clientes y rechazamos cualquier acuerdo con otras empresas en detrimento de éstos.

Está prohibido apoyar cualquier actividad que represente una competencia desleal o que viole la Ley Federal de Competencia Económica.

2.5 Actuación de los terceros

La actuación de los terceros (proveedores, intermediarios, consultores, agentes y gestores) puede incidir en la reputación de la empresa, por lo que se debe verificar que cumplan con las leyes aplicables y los lineamientos establecidos por la empresa para garantizar el desarrollo sostenible del negocio, de conformidad con nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores.

2.6 Pagos de facilitación

Son pagos de baja cuantía, no oficiales e impropios que se hacen a funcionarios públicos de bajo nivel para obtener o agilizar un trámite de rutina.

Generalmente se realizan para obtener licencias, permisos, certificados y otro tipo de servicios públicos, aunque también se pueden entregar a proveedores de servicios comerciales. Los pagos de facilitación están prohibidos, toda vez que están tipificados como cohecho en el artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

2.7 Antilavado de dinero

El lavado de dinero es la ocultación o disimulación de la verdadera naturaleza, el origen, la ubicación, la disposición, el movimiento o la propiedad de bienes o del legítimo derecho a éstos (definición tomada del Glosario de Términos de Integridad Corporativa). Por lo regular, la corrupción está ligada con el lavado de dinero, ya que los activos o valores obtenidos de forma ilegal por cualquier persona u organización del sector público o privado son colocados, estratificados e integrados al sistema financiero, o fuera de él, para ser utilizados sin generar sospechas.

Queda prohibida toda actividad relacionada con recursos de procedencia ilícita o que se vinculen al lavado de dinero. Los colaboradores solo deben involucrarse en actividades de negocio lícitas.

2.8 Privacidad y confidencialidad de la información

En Duarte-Aupart Abogados, protegemos y conservamos la información de la empresa, clientes y proveedores es obligación de cada uno de los colaboradores y nunca debe ser proporcionada a ningún tercero, a menos que sea requerida por ley o lo autorice un superior jerárquico. El manejo de los datos personales deberá cumplir los lineamientos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Adicionalmente, toda la información debe manejarse de forma responsable para los objetivos propios de la empresa y deben tomarse las medidas preventivas necesarias para evitar difusiones no autorizadas.

2.9 Comunicación y capacitación

La comunicación efectiva y la capacitación son las formas más efectivas para que el personal se familiarice con las políticas, procesos y procedimientos, así como la cultura misma de la empresa.

La comunicación debe ser clara, continua y dirigida a los distintos niveles de colaboradores. Todos los colaboradores deben ser capacitados en el Código de Conducta y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibirán entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

2.10 Estados financieros y contabilidad

Las cuentas, libros, registros y estados financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones realizadas en nombre de la empresa y cumplir los requisitos que marcan las regulaciones aplicables (Código Fiscal de la Federación, Ley del ISR, Ley del IVA, etcétera). Los gastos deben contar con el soporte necesario y está prohibido distorsionar la naturaleza de cualquier transacción o falsear documentación. En caso de una auditoría, se deberá proporcionar información veraz, confiable y completa.

3 CONDUCTA CON LA COMUNIDAD

3.1 Nuestro entorno

La protección del medioambiente, la sostenibilidad y la aspiración a la “eficiencia”, son una prioridad para Duarte-Aupart Abogados, que ha desarrollado una Política medioambiental

En tu conducta profesional, mantén un comportamiento responsable con la conservación del medio ambiente. Sigue las recomendaciones y procedimientos para reducir el impacto medio ambiental de tu actividad y conseguir los objetivos de sostenibilidad de Duarte-Aupart Abogados.

3.2 CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Para Duarte-Aupart Abogados es parte de nuestra razón de ser, el desarrollar nuestras operaciones en armonía con la naturaleza. Estamos completamente comprometidos en realizar nuestras actividades de negocio de una manera responsable con el medio ambiente para minimizar el impacto de nuestras operaciones, por lo que: i. Promovemos en nuestros colaboradores el conocimiento y conservación del medio ambiente y sus recursos. ii. Reconocemos las prácticas ambientales responsables en su labor cotidiana; hacemos partícipes a nuestros colaboradores y sus familias en las campañas de reforestación y limpieza. iii. Alentamos el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente en nuestras operaciones. iv. Es obligación de quienes formamos parte de Duarte-Aupart Abogados demostrar comportamientos medio ambientales correctos, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente, establecidos por la empresa, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial. v. Mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros colaboradores, proveedores, comunidades y otros grupos de interés para que conozcan nuestro progreso. Código de Ética

y Conducta 22 Trabajamos en ajustes estructurales para realizar cambios significativos y colectivos en el modo de consumo y ahorro de energía para fomentar una cultura responsable y sostenible, con beneficios a corto y largo plazo, generamos energía eólica que nos hace sostenibles, ayudando a la reducción de la huella de carbono que conlleva a una serie de ventajas desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa y mejora económica.

3.3 Compromiso Respeto a los Derechos Humanos

Estamos comprometidos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en el mundo. Duarte-Aupart Abogados demuestra su compromiso de respetar los derechos humanos en el modo como tratamos a nuestros empleados, participamos con nuestros clientes y proveedores y apoyamos las comunidades locales en las que operamos. Nos guiamos por estándares tales como los expresados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con respecto a las formas de trabajo de menores, el trabajo forzoso, la libertad sindical de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente, la igualdad de remuneración y la no discriminación para los trabajadores.

Para promover los derechos humanos: • Nos tratamos con respeto y dignidad, y mantenemos un ambiente de trabajo que está libre de acoso, discriminación ilegal o represalias.

No toleramos la esclavitud moderna, el uso del trabajo de menores, trabajo forzado o maltrato físico. Entre nuestras políticas de selección y desempeño, evaluamos los riesgos de derechos humanos que podrían surgir a través de nuestra cadena de valor, incluidas en nuestras operaciones y en las operaciones de nuestros clientes, y practicamos la debida diligencia para hacer negocios con clientes y usar proveedores que compartan nuestros valores con respecto a los derechos humanos; reservándonos el derecho de no contratar, realizar alguna actividad. • Reconocemos que las leyes sobre derechos humanos de algunos países en los que operamos difieren de algunos de los estándares mundiales mencionados anteriormente y procuramos formas de respetar los derechos humanos según los estándares globales que se reflejan en nuestras políticas, permaneciendo atentos al contexto local.

3.4 NEUTRALIDAD POLÍTICA

En Duarte-Aupart Abogados desarrollamos nuestra actividad empresarial con respeto al pluralismo político de las sociedades en las que estamos presentes. Duarte-Aupart Abogados no realiza contribuciones a campañas electorales ni donaciones a partidos políticos. Si ejercitas tú legítimo derecho a participar en actividades políticas, hazlo a título estrictamente personal, sin utilizar recursos de la empresa, fuera del horario laboral, evitando cualquier referencia a Duarte-Aupart Abogados y sin comprometer tu objetividad profesional ni afectar de modo alguno al compromiso de neutralidad política de Duarte-Aupart Abogados.

4 APLICACIÓN DEL CÓDIGO

4.1 Ámbito de aplicación

El presente Código se aplica a todos los Proveedores de Duarte-Aupart Abogados y representa el compromiso de Duarte-Aupart Abogados de obtener bienes y servicios únicamente de Proveedores que se esfuerzan por cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables, y aquellos que cumplen con estándares y prácticas reconocidos internacionalmente al tratar con sus trabajadores y su entorno de trabajo.

4.2 Responsabilidad como equipo de Trabajo

Como integrantes de Duarte-Aupart Abogados debemos aplicar las pautas del Código en nuestra conducta individual, promover su aplicación en toda la organización, contribuyendo a crear una cultura de cumplimiento, evitar y corregir cualquier comportamiento que lo contravenga y trasladar a nuestros superiores, a Cumplimiento o al Canal de Denuncia toda conducta que creamos contraria al Código y de las que tengamos conocimiento.

4.3 Función del cumplimiento

Cumplimiento es un área global que tiene encomendada por el Consejo de Administración la función de promover y supervisar, con independencia y objetividad, que Duarte-Aupart Abogados actúe con integridad, particularmente en ámbitos como la prevención del blanqueo de capitales, la conducta con clientes, la conducta en el mercado de valores, la

prevención de la corrupción, la protección de datos y otros que puedan representar un riesgo reputacional para Duarte-Aupart Abogados Cumplimiento tiene entre sus cometidos promover el conocimiento y la aplicación de este Código, promover la elaboración y difusión de las normas que lo desarrollen, ayudarte a resolver las dudas de interpretación que se susciten y gestionar el Canal de Denuncia. Colabora con Cumplimiento y apóyate en esa función para aplicar el Código.

4.4 Comité de integridad

El Comité de Integridad está conformado por tres miembros designados por el Consejo de Administración. El Comité tendrá el apoyo de un Director de Cumplimiento para ejecutar y aplicar las políticas de combate a la corrupción. Algunas de las responsabilidades del Comité de Integridad son:

- Mantener actualizados los códigos, políticas y dar seguimiento y vigilancia del sistema de control
- Aprobar el Manual de organización y procedimientos del banco en materia de integridad
- Elaborar y revisar el Código de Ética y Conducta
- Diseñar e implementar el sistema de control, vigilancia y auditoría de la política de integridad
- Armonizar el sistema de quejas y denuncias
- Dar seguimiento e investigar las quejas y denuncias por violaciones a la política de integridad e imponer las sanciones que correspondan
- Diseñar los sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación
- Aprobar las políticas de integridad para contrataciones y recursos humanos
- Diseñar los mecanismos de socialización y publicidad del programa
- Monitorear cualquier modificación al marco legal o regulatorio que impacte las política de integridad de la empresa
- Recolectar y archivar toda la información y documentación que registre las acciones, políticas, criterios, capacitaciones, denuncias, acciones correctivas, mejoras, ajustes y actualizaciones a la política de integridad.

Nuestro Comité de Integridad lleva a cabo su labor apegado a: La normativa mexicana, las mejores prácticas nacionales e internacionales, como son: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, las disposiciones emanadas de la Organización de las Naciones Unidas, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Organización Internacional del Trabajo, etc.

4.5 Canal de denuncia.

El Canal de Denuncia forma parte esencial del sistema de cumplimiento de Duarte-Aupart Abogados, como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas de este Código. Este canal constituye también un medio para ayudarte a comunicar los incumplimientos que observes o que te comuniquen tus colaboradores, clientes, proveedores o compañeros. Las comunicaciones a través de este canal incluyen pero no se limitan a informar sobre conductas ilegales sospechosas o

profesionalmente poco éticas. Colabora en los procesos de investigación y mantén confidencialidad sobre su existencia y sobre tu conocimiento y participación en los mismos. Cumplimiento tramitará las denuncias recibidas con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución, de acuerdo con los procedimientos de gestión del Canal de Denuncia. La información será analizada de manera objetiva, imparcial y confidencial. Se mantendrá reserva sobre quien haya denunciado. La información se pondrá exclusivamente en conocimiento de aquellas áreas cuya colaboración sea necesaria para las actuaciones de comprobación, evitando perjudicar el resultado de la investigación o el buen nombre de las personas a las que afectan. El resultado de las actuaciones de comprobación será comunicado a las áreas que hayan de aplicar las medidas de mitigación o corrección que correspondan, además de al denunciado y al denunciante, cuando proceda. Quienes comuniquen de buena fe hechos o actuaciones al Canal de Denuncia no serán objeto de represalia ni sufrirán ninguna otra consecuencia adversa por esta comunicación.

4.6 Líneas de contacto

La empresa proporcionará el o los nombres, números de teléfono y/o correos electrónicos del o los responsables de recibir y gestionar dudas o posibles violaciones al Código de Conducta, políticas o procedimientos internos. Los casos que lo ameriten serán investigados y, de confirmarse una falta, se aplicarán medidas disciplinarias. Debido a las características específicas de las violaciones al Código de Conducta y las particularidades que necesita su atención, será necesario que cada empresa invierta en la creación de protocolos específicos de atención a estos casos (Ejemplo: desde casos de soborno hasta casos diferentes de acoso y hostigamiento sexual).

4.7 Confidencialidad de la denuncia

La empresa garantizará la confidencialidad del reporte, de las partes y de la investigación.

4.8 Represalias

La empresa valora la ayuda de su personal para identificar cualquier práctica contraria a los lineamientos internos o violaciones a la normatividad vigente y se compromete a atender de forma inmediata cualquiera de estos supuestos. Los colaboradores que informen sobre estos hechos deben estar seguros de que no habrá represalias en su contra.

4.9 Conductas esperadas

La empresa espera que todos los colaboradores cumplan el Código de Conducta. Cualquier acción contraria a estos lineamientos tendrá como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias, que van desde una amonestación hasta el despido, bajo el esquema legal aplicable.

4.10 Adhesión

Yo, _____, declaro que he recibido, leído y comprendido detalladamente el Código Ética y Conducta de Duarte-Aupart Abogados, S.C. y me comprometo a cumplirlo dentro de mi actuar diario en la empresa.

Firma