

CÓDIGO

ÉTICA DE

F U N O





Mensaje de nuestro Director General

La experiencia y suma de esfuerzos nos han impulsado a posicionarnos como el primer y más grande FIBRA, generador de valor sostenible en México. Nuestro Código de Ética es reflejo de los valores que nos representan, pues nuestro propósito es actuar siempre con respeto, integridad, pasión y creación de valor social.

En este sentido, el éxito que nos define está estrechamente relacionado a que actuemos con base en los más altos estándares de integridad y profesionalismo; cada uno es responsable de asegurar que sus actos en representación de FUNO® cumplan con la ley, así como con nuestras políticas y lineamientos.

Nuestros colaboradores, al ingresar a FUNO®, adquieren el compromiso de adherirse a prácticas que fomentan el respeto, promoción de la diversidad y no discriminación, prevención de lavado de dinero, rechazo al acoso y hostigamiento, protección de la privacidad e información confidencial, impedimento de conflictos de interés, creación de un modelo de mercadotecnia responsable, cuidado del medio ambiente y la protección de los Derechos Humanos.

Soy portavoz del compromiso por contribuir positivamente al desarrollo de México y de transformar las comunidades en donde operamos. Implementar el presente Código de Ética ha dado como resultado que todos nuestros colaboradores reciban capacitaciones, la atención y seguimiento de una Línea Ética, la alineación de la compensación variable con el desempeño ético y la puesta en marcha de mecanismos o protocolos que garantizan un servicio competitivo de calidad y comprometido con nuestros inquilinos, tenedores de certificados, proveedores, autoridades y colaboradores.

En FUNO® competimos vigorosamente cumpliendo con todas las leyes y procesos de transparencia.

Ante la evolución de la industria, nuestros valores —que nacen y se desarrollan a partir de la integración de esfuerzos entre directivos, colaboradores, proveedores y clientes— continúan siendo el gran pilar de nuestras actividades y los referentes de nuestros objetivos. De igual manera, llevamos a cabo una labor que incluye la prevención en temas de ciberseguridad y en todo aquello que robustezca la protección y rentabilidad de nuestros inquilinos y tenedores.

André El Mann
Director General

Introducción

Somos el grupo inmobiliario más grande de México, y nuestro objetivo es continuar siendo líderes en el mercado. Para lograrlo, requerimos de todo nuestro esfuerzo, así como de la confianza de nuestros inquilinos —a quienes buscamos brindarles una debida atención— y tenedores de certificados —que deben vernos como una inversión segura y atractiva—.

Creemos en la implementación de los más altos estándares de ética. Esta filosofía es la piedra angular sobre la cual nos hemos alineado en el recorrido hacia la creación de una empresa de clase mundial.

El compromiso por la actualización frecuente del Código de Ética y su permanente vigencia entre nuestros colaboradores, quienes adquieren una responsabilidad inmediata, es parte de nuestras acciones basadas en las mejores prácticas de gobierno corporativo y de responsabilidad social corporativa.

Debemos mantener presente el Código de Ética y recurrir a él tantas veces como resulte necesario. En caso de dudas, se deberá acudir a un superior inmediato o al área de Recursos Humanos en busca de asesoría.

Cualquier incumplimiento puede ser reportado a la Línea Ética y, en su caso, podría causar la aplicación de alguna sanción e incluso la terminación de la relación con FUNO®.



Objetivo de nuestro Código de Ética



- a.** Buscar el fortalecimiento y respeto de los valores, objetivos y normas que FUNO® se ha propuesto.
- b.** Garantizar un servicio competitivo, de calidad y compromiso hacia nuestros arrendatarios, tenedores de certificados, proveedores, autoridades y colaboradores.
- c.** Respeto al medio ambiente y a nuestra competencia.

Toma de decisiones éticas



En caso de existir circunstancias complejas para las cuales parezca difícil determinar si son o no conductas éticas o legales, siempre es necesario analizar la situación, identificar si son acordes a nuestra filosofía, si traen beneficios a corto o largo plazo y si contamos o no con la información necesaria para tomar la decisión de actuar o no, o bien, de reportarlas o no. En caso de tener dudas, siempre puedes consultarlo con tu jefe inmediato, la Dirección a la que te encuentras adscrito, la Dirección de Recursos Humanos, el Comité de Ética, o a través de la Línea Ética.

Alcance



- a.** El presente Código de Ética es de observancia de los miembros del Comité Técnico y todos los colaboradores de FUNO®, sus subsidiarias o afiliadas ("FUNO®").
- b.** Este Código describe situaciones generales sirviendo de guía dentro de FUNO® y con terceros, considerando aquellas en las que existe mayor riesgo de un conflicto ético.
- c.** No es exhaustivo. La mayoría de las veces, "el deber ser" es claro, independientemente de que esté o no incorporado en un código. Se actualizarán nuevos temas conforme sea requerido.

Consulta a tu jefe directo o a la Dirección de Recursos Humanos o la Línea Ética

No estoy seguro



Sí

La acción conlleva sanciones y consecuencias. **¡No lo hagas!**

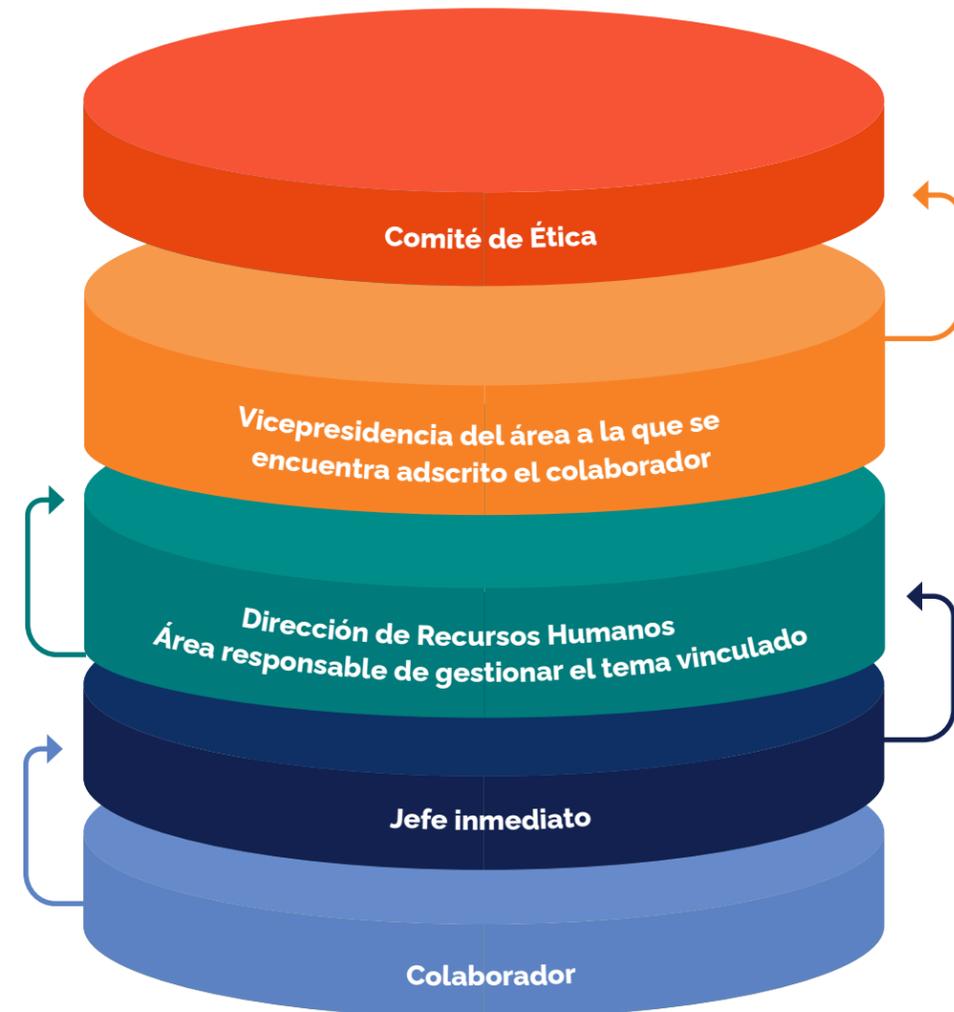
No



La conducta mínima que esperamos por parte de todos los colaboradores es **el cumplimiento al 100% del Código de Ética.**

Proceso de escalamiento

En caso de existir una conducta no ética o una violación al Código de Ética, es necesario reportarla de acuerdo con el siguiente proceso:





Derechos Humanos

El respeto a los Derechos Humanos¹ es el máximo reflejo de nuestros valores. Se trata del distintivo FUNO® y sus integrantes, por lo que celebramos su difusión y alcance para gozar de un ambiente de trabajo en el que se cumple con las regulaciones requeridas, además del principio básico de la libertad de asociación.

Fomentamos una sana convivencia que refleja el respeto hacia el prójimo, así como a sus creencias e ideologías en un entorno de inclusión y tolerancia. Por ello, en FUNO® se rechazan actos de violencia², o cualquier otro que perjudique la integridad de los colaboradores, inquilinos, proveedores, invitados y cualquier parte relacionada.

- Rechazamos toda forma de discriminación.
- Promovemos la igualdad³ de oportunidades entre personas.
- Brindamos a nuestros colaboradores el derecho a la seguridad social e impulsamos su bienestar integral. Por ello, el 100% de nuestros colaboradores gozan de él, además de otros beneficios tales como sistemas de salud privados.
- Reconocemos el derecho a condiciones de trabajo seguras y favorables para nuestros colaboradores.
- Rechazamos toda forma de esclavitud, trabajo forzado y tráfico de personas. Reconocemos el derecho de nuestros colaboradores a la libertad de organizarse o bien, de sumarse a cualquier asociación laboral de su preferencia. En FUNO® respetamos el derecho a la negociación colectiva y a los representantes de los colaboradores.
- Trabajamos para que nuestras propiedades no requieran de la reubicación de comunidades.
- Nos esforzamos por mantener e integrar buenas prácticas laborales.
- Respetamos el derecho fundamental a la protección de datos personales y estamos comprometidos a mantener el más alto nivel de confidencialidad en cuanto a la información que reunimos, usamos, mantenemos y revelamos sobre nuestros grupos de interés.

En 2016 FUNO® firmó la carta de adhesión al Pacto Mundial, cuyos tres primeros principios aluden al respeto de los Derechos Humanos.

¹ FUNO® ha desarrollado una Política de Derechos Humanos en la que se identifican claramente los roles y las responsabilidades para cada uno de los supuestos.

² Violencia laboral: Se refiere a aquellas acciones que impliquen actos de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, tales como comportamientos de intimidación sistemática y persistente ejercido por agresores en función de jerarquía superiores, iguales o incluso inferiores a las víctimas.

³ Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

En 2023, FUNO® llevó a cabo un análisis de Derechos Humanos en cada uno de sus portafolios para identificar las áreas en las que estos podrían ser vulnerados. Con base en ello, **reforzará la estrategia para evitar la incurrencia en alguna falta.**

Trabajo infantil



En FUNO®, utilizamos diversos mecanismos de control y declaramos acciones justas para asegurar que no se contrate en ninguna circunstancia, a menores de 15 años, y a menores de 18 años para la realización de trabajos que pudieran resultar peligrosos.



Verificación de edad con acta de nacimiento y otros documentos oficiales.



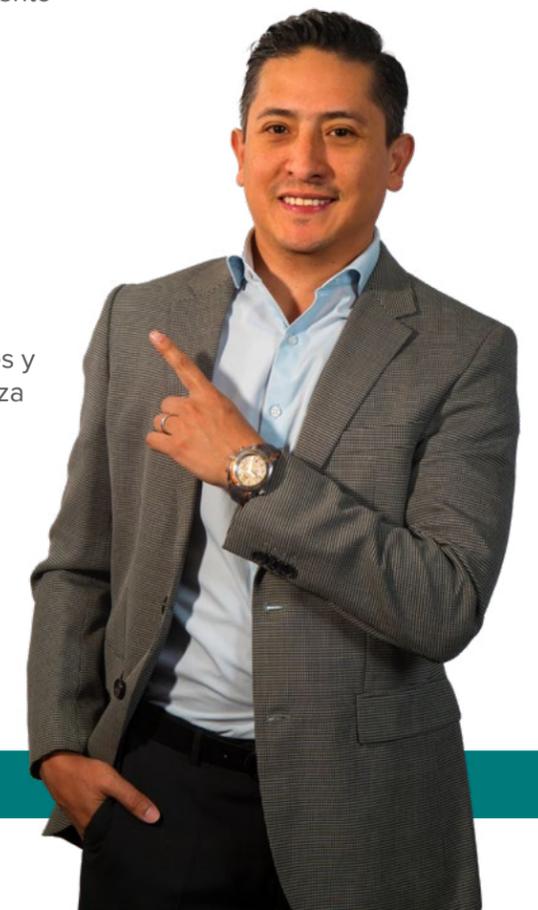
Requisitos de terminación de estudios.



Comprobación de estudios a través de documentos oficiales.



Los esquemas de prácticas profesionales y becarios no constituyen la principal fuerza de trabajo de FUNO®.



Acoso y hostigamiento sexual



En nuestras políticas de Igualdad Laboral y no discriminación, así como la de Diversidad e Inclusión Laboral, reforzamos la cero tolerancia y prevención del acoso y hostigamiento sexual⁴. Lo hacemos a través de lineamientos, sensibilización y capacitación a nuestros colaboradores, brindándoles las herramientas necesarias para comprender estos temas, así como un protocolo y el proceso de escalamiento acorde a cada caso, ya sea en el lugar del trabajador en corporativo o en cualquiera de nuestros inmuebles y, con ello, poder fomentar acciones que impacten positivamente en la cultura organizacional y el clima laboral de FUNO®.

Está estrictamente prohibido:

a.

Realizar contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.

b.

Realizar señales sexualmente sugerentes.

c.

Exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual por cualquier medio de comunicación, del personal o sus familiares, así como difundir rumores o información de cualquier tipo sobre la vida sexual de estos.

d.

Hacer regalos a cambio de favores sexuales, dar preferencias indebidas o manifestar abiertamente el interés sexual.

e.

Recibir tratos dominantes para someter a deseos sexuales.

f.

Condicionar prestaciones, beneficios, trato preferencial o servicios de cualquier índole a cambio de sostener conductas sexuales.

g.

Condicionar la obtención, la permanencia o las condiciones en el trabajo a cambio de sostener conductas sexuales.

h.

Recibir represalias por rechazar proposiciones sexuales.

i.

Ser espía/o en el sanitario o espacios privados.

j.

Expresar insultos, señas o humillaciones de naturaleza sexual.

k.

Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

⁴ Acoso y hostigamiento sexual: Conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad o fines lascivos. Ambos son ejercicios abusivos de poder que conllevan a un estado de indefensión para la víctima; en el primer término no existe una relación de subordinación, mientras que en el segundo sí la hay.

En caso de ser víctima de esta situación, se deberá canalizar a cualquiera de estas instancias con la que se sientas más cómoda/o:

Linea Ética

Ministerio Público y/o autoridades legales en la materia

Dependencia de cualquier autoridad laboral

Dirección de Sostenibilidad

Dirección de Recursos Humanos

Vicepresidencia del área correspondiente

Comité de Bienestar, órgano que, en caso de comprobar la investigación, escalará el caso al Comité de Ética.

En toda investigación realizada en torno a los temas de acoso y hostigamiento sexual, consideramos dos perspectivas fundamentales: **género y Derechos Humanos**.

Independientemente de la realización de la investigación correspondiente, en FUNO® brindaremos la atención y el apoyo necesarios a la persona afectada, a fin de establecer las medidas que garanticen su seguridad. Las posibles sanciones ante un caso de acoso y hostigamiento sexual pueden ir desde la terminación de la relación laboral, hasta la denuncia ante las autoridades correspondientes y, en FUNO®, siempre promoveremos efectuar esta última.

Diversidad e inclusión



En FUNO® tenemos la firme idea de que el motor que nos impulsa son nuestros colaboradores, por lo que, sin importar el género, raza, condición socioeconómica, orientación sexual, expresión de género u otros aspectos de identidad social, buscamos ofrecerles un espacio en el que se sientan seguros y libres de realizar sus funciones con rigor y ética.

Mediante el conocimiento y difusión del presente Código de Ética y de nuestra Política de Diversidad e Inclusión Laboral, impulsamos que todo colaborador obtenga los mismos derechos y obligaciones. Asimismo, brindamos las herramientas adecuadas, dejando claramente la estricta prohibición de todo acto discriminatorio que se haga presente.

En función de hacer cumplir lo anterior y robustecer la capacidad y talento de los colaboradores, en cumplimiento de nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, promovemos conductas a favor de la promoción de espacios libres de discriminación⁵ e intolerancia. Además, reconocemos abiertamente nuestra constante contribución a la creación de ambientes sanos e inclusivos obedeciendo a lo siguiente:

a.

Brindar atención a personas por igual, sin importar jerarquías.

b.

Impulsar la diversidad, la inclusión, la no discriminación y la igualdad de oportunidades desde los procesos de selección de talento.

c.

Promover entre nuestros colaboradores desde el primer día, la adhesión a una perspectiva de diversidad e inclusión, como parte de la filosofía FUNO®.

d.

Proveer de las herramientas necesarias a nuestros colaboradores para que su crecimiento sea por mérito y desempeño.

e.

No discriminación.

f.

Por medio de todos nuestros mecanismos de gestión, buscamos garantizar la inclusión y la igualdad sin importar discapacidad, género, edad, orígenes étnicos, sociales, culturales o nacionales, raza, color, credo, lenguaje, opiniones, orientación sexual, estado civil o situación familiar, estado de salud, ni preferencias políticas.

g.

Promover la accesibilidad universal en la totalidad de nuestros inmuebles.

h.

Por medio de la Política de Ajustes Razonables, buscamos reducir y, en su caso, suprimir las barreras u obstáculos para que los colaboradores puedan desempeñarse cómoda y accesiblemente en sus actividades, mediante la realización de ajustes razonables estructurales, digitales y culturales.

- Nuestros colaboradores reciben capacitación en temas de diversidad, inclusión y no discriminación.
- Cada puesto y oportunidad laboral cuenta con una descripción escrita que permite valorar y establecer el nivel salarial y las habilidades requeridas para su desempeño.
- Las preguntas que se realizan durante las entrevistas a nuevos candidatos sobre: estado civil, dependientes o información similar, se realizan exclusivamente con fines estadísticos y no influyen en la contratación de los candidatos.
- A través de nuestra Línea Ética, cualquier colaborador y proveedor puede notificar sobre actos de discriminación.

Todos nuestros colaboradores reciben capacitación en temas de diversidad e inclusión. Nuestro objetivo es que **al menos el 2% de nuestra fuerza laboral de contrato directo sean personas con discapacidad**, en línea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵ Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Gestión de riesgos y cumplimiento

Cada área de FUNO® cuenta con procesos específicos para la identificación de riesgos de diversa índole. Los procesos generales son:

a.

De manera bienal, nuestro Comité Técnico realiza, a través de un tercero, una auditoría de riesgos políticos, sociales, ambientales, de deuda, financieros, sociales, entre otros, y cuyos resultados son presentados al Comité Directivo, al Comité de Auditoría y al Comité Técnico. Damos seguimiento a estos riesgos en los Comités de Auditoría trimestrales.

b.

Contamos con un *Business Continuity Plan* (BCP), el cual fue implementado en 2019. En 2023 trabajamos en su actualización, para lo cual valoramos todos los riesgos que habían sido identificados previamente. Este BCP está acompañado de un *Disaster Recovery Plan* (DRP), mismo que se pone a prueba de manera trimestral y es actualizado a diario.

c.

Monitoreo de los lineamientos emitidos por las autoridades.

Asimismo, contamos con protocolos específicos para diversos procesos, como son:

a.

Ciberseguridad. Entre cada 12 y 18 meses desplegamos pruebas de penetración, que consisten en tres fases:

1

Caja negra

Donde se contrata a un proveedor para que realice las pruebas sin información alguna y determinar si puede acceder a nuestros sistemas. Al finalizar estas pruebas, el Vicepresidente de Administración y Tecnologías de la Información informa los resultados al Comité Directivo.

2

Caja gris

Etapa en la que los equipos del proveedor y de TI de FUNO® revisan y monitorean los sistemas.

3

Caja blanca

En la que damos a conocer todos los hallazgos, analizamos los riesgos y establecemos un plan para minimizar el impacto en caso de que se presenten.

b.

Bienestar. Contamos con un Comité de Bienestar, integrado por nuestro Vicepresidente de Administración y Tecnologías de la Información y colaboradores del Área de Recursos Humanos. El Comité aplica una evaluación con base en los lineamientos emitidos por la autoridad, con el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo y hasta casos de estrés severo, a fin de atenderlos a la brevedad.

c.

Comunicación. Los colaboradores participan activamente en la identificación de riesgos en torno a la comunicación interna, de conformidad con la naturaleza de sus funciones, mientras que, la identificación de riesgos en torno a la comunicación externa se efectúa de diferentes maneras:

Monitoreo de medios

Monitoreo de redes sociales

Llamadas de Inversionistas o tenedores de certificados



d.

Propiedad intelectual. Por medio de la segmentación de información y la declaración de conflictos de intereses, mitigamos los riesgos en materia de propiedad intelectual. Entre las conductas esperadas en este tema, se encuentran:

Evitar la existencia de conflictos de intereses con proveedores y nuevos colaboradores; en caso de que exista, éstos deben ser informados.

Asegurar la privacidad en información e identificar quiénes tienen acceso a información privilegiada.

Informar sobre cualquier riesgo de fuga o sesgo de información.

e.

Impacto ambiental y social. Llevamos a cabo la identificación de riesgos relacionados con este aspecto a través de diferentes procesos:

A nivel inmueble, pues nuestros colaboradores en sitio son el primer contacto con las comunidades e inquilinos.

A nivel corporativo, a través de la Línea Ética, abierta a todo grupo de interés.

Estudios de riesgos anuales con enfoque en temas específicos que pueden afectar a las comunidades y el entorno.

Cumplimiento de lineamientos emitidos por las autoridades y los organismos certificadores.

La **Línea Ética** es el medio por el cual cualquier grupo de interés puede dar a conocer la **identificación de algún riesgo**.

Para contribuir a la gestión de riesgos y cumplimiento, todos nuestros colaboradores deben:

- Firmar el conocimiento y entendimiento del Código de Ética de FUNO®.
- Cursar tres contenidos de capacitación esenciales y no negociables durante su primer trimestre y su actualización anual:
 - Código de Ética.
 - Prevención de riesgos psicosociales.
 - Control interno.
- En caso de identificar algún riesgo, deberá comunicarlo para su debida atención y gestión, ya sea a través de la Línea Ética o del proceso de escalamiento. En caso de que sea un Vicepresidente quien identifica algún riesgo, debe comunicarlo de inmediato al Comité Directivo y al equipo de Directores, para hacer frente a ello y atenderlo oportunamente.



**Rendición
de cuentas**

FUNO® es una compañía pública, y como tal, con base en los lineamientos de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), debemos informar constantemente al mercado de capitales y a nuestros inversionistas sobre eventos relevantes e información destacada de nuestras operaciones. Los mecanismos a través de los cuales lo hacemos son:

-  Reportes trimestrales.
-  Estados Financieros.
-  Reporte anual.
-  Informe Anual Integrado.
-  Comunicados de prensa.

La información que debemos mostrar es la necesaria para mantener un instrumento funcional en el mercado.

Nuestro Comité Técnico determina la información que debe ser publicada, así como, con base en el Código de Ética, los lineamientos con los que debe cumplir, apoyado por el Comité Directivo y los colaboradores involucrados en la gestión de los temas a comunicar.

Comunicación



interna y externa

Con base en nuestra Política de Comunicación, los medios oficiales de comunicación interna son:

- Correo electrónico.
- Intranet.
- Redes sociales.

Las conductas esperadas por parte de nuestros colaboradores son:

- No comunicar información en nombre de FUNO®.
- No difundir información que podría perjudicar a FUNO®.

Para la comunicación externa, los medios de comunicación que utilizamos son:

- Correo electrónico.
- Bienestar.
- Redes sociales.
- Reportajes en periódicos y revistas, en impresos y portales digitales.
- Entrevistas en radio y televisión.

En cuanto al monitoreo de redes sociales, en caso de identificar alguna publicación o comunicación efectuada por algún colaborador de FUNO® y que esta no concuerde con los valores del FIBRA, o contenga información confidencial, deberá notificarse al área de Recursos Humanos.

En caso de que el alcance de la situación a comunicar sea a nivel corporativo, el área de Relación con Inversionistas es quien emite los comunicados o realiza la solicitud de llamadas con inversionistas. Si la necesidad de comunicación está relacionada con alguno de nuestros inmuebles, el área de Operaciones participa en la elaboración de la declaratoria a difundir y, dependiendo del tema y del alcance, puede colaborar alguna otra área.

Sin embargo, en caso de existir situaciones que ameriten ser comunicadas por vincularse con un tema ético o decisiones que deban ser informadas, estas se harán del conocimiento de los grupos que se encuentren interesados o que pudieran verse afectados, como los tenedores de certificados, analistas, colaboradores, inquilinos, socios estratégicos, público en general, etc.

En cualquier caso, la información debe ser:

- Honesta.
- Transparente.
- Clara.
- Oportuna.
- Basada en hechos y datos confirmados.

Garantizamos que toda comunicación interna y externa cuente con estas características a través del Código de Ética, así como por medio de una doble verificación, tanto por parte del área de Marketing Corporativo, como por el área responsable de la gestión del tema relacionado, quien la emitió.

Gestión responsable de la marca

FUNO® garantiza la gestión responsable de su marca a través de diferentes iniciativas:

- Respeto a los Derechos Humanos.
- Aseguramiento de salarios y compensaciones justos.
- Hacer de los inmuebles espacios seguros, inclusivos y de cohesión social.
- Construcción de comunidad.
- Publicidad responsable.

Normas éticas generales



a. Todos tenemos la obligación moral de tratar y ser tratados con respeto, cordialidad, justicia y equidad.

b. Se prohíbe el trato con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a FUNO® o a sus colaboradores.

c. No hacemos comentarios —en medios familiares o sociales— sobre las actividades que llevamos a cabo dentro de FUNO® que vayan en detrimento de esta o de los que formamos parte de ella.

d. Cumplimos con todo lo estipulado en la normatividad sobre lavado de dinero aplicable a FUNO®, con apego a las leyes vigentes en México.

e. No divulgamos información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos de mercado o cualquier otro tipo.

Buscamos que **nuestros colaboradores se adueñen con responsabilidad** de sus funciones y procesos como si FUNO® fuera su propio negocio.

f. Los colaboradores de FUNO® estamos obligados a:

Conducirnos de acuerdo con los lineamientos del presente Código.

Basar nuestra conducta en el respeto, la no discriminación, la inclusión, la integridad y en la búsqueda del bien común y no del bien personal.

Cumplir con las leyes, políticas, normas y procedimientos.

Observar una conducta leal, diligente y honesta, de conformidad con las funciones de nuestros puestos, la misión, la visión y los valores de FUNO®.

g. Ningún colaborador puede utilizar el nombre de FUNO® ni sus recursos en actividades para beneficio personal, o para perjudicar indebidamente a terceros.

h. Los colaboradores que participen en actividades políticas o religiosas lo harán a título personal y no podrán usar recursos de FUNO® para ello.

i. En caso de otorgamiento de bonos, gratificaciones o reconocimientos económicos que posteriormente se determinen incorrectos, el colaborador está obligado a reembolsar en forma inmediata a FUNO® el importe total.

Normas éticas específicas

Seguridad y salud



Velar por la seguridad y fomentar la salud es uno de nuestros principios más valiosos. Por ello, con base en nuestra Política de Sostenibilidad, la cual aborda el tema de seguridad y salud, promovemos el bienestar integral de los colaboradores y por crear un entorno laboral favorable.

Contamos con un plan de Protección Civil, el cual es actualizado constantemente, con base en la normatividad vigente y en la evolución de nuestros espacios. Este plan está avalado por la autoridad competente y contempla la señalética de puntos de seguridad, rutas de evacuación, protocolos de primeros auxilios, brigadas debidamente capacitadas, entre otros temas.

En 2023 nos adherimos al programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), creado por el IMSS para implementar estrategias y acciones para mejorar la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, así como la productividad y calidad de nuestros lugares de trabajo.

Las conductas esperadas por parte de nuestros colaboradores en torno a la seguridad y salud son:

- Responsabilidad de:
 - Reportar actos y condiciones inseguros, así como conductas que podrían afectar el bienestar de algún colaborador o del clima laboral.
 - Cursar la capacitación necesaria y obligatoria para mantenerse informados y contar con un lugar seguro para todos.
- Conciencia respecto a cómo impactan las decisiones y conductas de cada colaborador en el entorno laboral, en la compañía, en el equipo de trabajo y en sí mismos.

Relación con arrendatarios



La relación con los arrendatarios debe basarse en prácticas legales, eficientes y justas, apeándose a la regulación oficial y normatividad interna de FUNO®.



Tenemos el compromiso de cuidar y esmerarnos en la atención ética y respetar las necesidades de los arrendatarios como:

- Comunicación
- Confidencialidad
- Seguridad
- Atención de quejas y sugerencias



Los colaboradores que lleguen a acuerdos con nuestros arrendatarios deberán proveer un trato equitativo, honesto y respetuoso en cada transacción, absteniéndose de recibir incentivos personales.



Observar estrictamente todas las disposiciones aplicables y establecidas en las leyes; en especial, aquellas referentes a la seguridad operacional y de salud.



La relación con los arrendatarios o sus representantes debe realizarse siempre bajo principios de respeto, honestidad, integridad, justicia y cooperación.

Conflicto de intereses



En caso de que existan intereses personales por parte de algún miembro del Comité Técnico, directivos, colaboradores o cualquier otra persona relacionada, así como en operaciones con empresas, fideicomisos, u otros vehículos que pretendan comprar o vender respecto a bienes inmuebles, o derechos sobre estos a FUNO®, deberán analizarse y aprobarse por el Comité Técnico a través del Comité de Prácticas Societarias.

En caso de que se ofrezcan bienes inmuebles, productos y/o servicios a FUNO® por parte de empresas, fideicomisos, u otros vehículos, con los cuales exista un interés personal o familiar de algún miembro del Comité Técnico, directivo, colaborador o cualquier otra persona relacionada, se requerirá de la autorización del Comité Directivo para su contratación, los cuales deberán ser competitivos en cuanto a precio y términos de mercado. En caso de que las operaciones impliquen bienes, productos o servicios que no sean comparables con otros existentes en el mercado, los precios y términos deberán ser razonables y convenientes para los intereses de FUNO®.

Las operaciones entre partes relacionadas de FUNO® deberán ser aprobadas por el Comité de Prácticas Societarias, el cual se integra por tres miembros independientes del Comité Técnico.

Los miembros del Comité Técnico, directivos, colaboradores y otras personas relacionadas que participen en

los consejos de administración de empresas distintas a FUNO®, deberán dar aviso de su participación al Comité Técnico.

Los directivos y colaboradores evitarán que trabajen parientes o familiares, salvo en los casos autorizados por escrito por el Comité de Prácticas Societarias del Comité Técnico.

Cuando un directivo o colaborador esté en posición de realizar un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, deberá informar a su superior y a Recursos Humanos para ser sustituido en dicha responsabilidad.

Los miembros del Comité Técnico, directivos, colaboradores y partes interesadas tienen la obligación de reportar —a través de los medios institucionales—, situaciones en las que no puedan cumplir con sus responsabilidades con objetividad, debido a presiones por parte de terceras personas que utilizan su posición, autoridad o influencia en FUNO®.

Los miembros del Comité Técnico, directivos y colaboradores no intercederán, ni satisfarán requerimientos de superiores, subalternos, compañeros de trabajo, familiares o amigos, si con ello se perjudica a FUNO®.

Información confidencial



Los integrantes de FUNO® obtenemos, tratamos, protegemos y mantenemos la información como un activo, con responsabilidad ética y de acuerdo con las leyes aplicables. La red de información de FUNO® fue creada con el objetivo de llevar a los usuarios la información necesaria para desarrollar su labor.

Se considera Información confidencial, de manera enunciativa, más no limitativa lo siguiente: lista de arrendatarios, *Rent roll*, términos ofrecidos a arrendatarios, planes estratégicos o de comercialización; proyectos, desarrollo de sistemas o procesos, contratos, procedimientos y políticas.

Los miembros del Comité Técnico, directivos y colaboradores que por sus responsabilidades en FUNO® tengan acceso a información privilegiada y confidencial —como dicho término lo defina la Ley del Mercado de Valores—, deberán cumplir con lo establecido en la ley, así como en los lineamientos para operaciones con valores de FUNO®. Se tomarán las medidas necesarias para evitar la divulgación o filtración de esta información.

Está estrictamente prohibido divulgar información confidencial relativa a: procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado, o de cualquier otro tipo.

Está estrictamente prohibido utilizar información privilegiada de FUNO® para beneficio personal o de terceros.

Está prohibido alterar, sustraer o desvirtuar la naturaleza de una transacción en los libros y registros para simular el cumplimiento de metas u obtener un beneficio personal.



Los colaboradores son responsables de garantizar que la información a la que accedan cumpla con los objetivos para la que fue creada.

En todas las participaciones en foros y asociaciones empresariales o profesionales, los colaboradores deben evitar temas que pudiesen generar riesgos o posibles contingencias para FUNO®.

Los colaboradores que realicen labores de docencia, en caso de requerir apoyar su enseñanza con información de FUNO®, tendrán que solicitar por escrito la autorización a la Dirección General Adjunta y solo emplear información pública.

No divulgamos información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos de mercado o cualquier otro tipo.

Los colaboradores que tengan activos designados serán responsables de salvaguardarlos y hacer uso adecuado de estos.



Propiedad intelectual



La propiedad intelectual es el conjunto de intangibles, producto del intelecto, la creatividad y la innovación de nuestro talento que han contribuido de manera importante a posicionarnos como el primer y más grande FIBRA de México y Latinoamérica. Por ello, es nuestro deber proteger todos aquellos activos o elementos que forman parte de la propiedad intelectual de FUNO®, entre los que se encuentran:



Marcas



Procesos administrativos



Know how para la gestión de nuestros inmuebles



Sistemas y software

Los mecanismos a través de los cuales garantizamos la protección de la propiedad intelectual de FUNO® son:



Requisitos de terminación de estudios.



Acuerdos de confidencialidad.



Políticas del uso del software y correo electrónico



Los colaboradores de FUNO® sólo podrán utilizar el *software* (programas), que sea propiedad o se encuentre licenciado para FUNO®.

Las herramientas proporcionadas por FUNO®, tanto *software* (programas), como *hardware* (equipo de cómputo), deberán ser utilizadas exclusivamente con fines laborales.

Queda estrictamente prohibido la reproducción o copia de *software* (programas) no autorizada. Los colaboradores que realicen, usen o adquieran copias no autorizadas de *software* (programas) serán apercibidos según las circunstancias, con base en las leyes civiles y penales; asimismo, esto podrá ser motivo de rescisión del contrato laboral.

Las cuentas de correo electrónico de los colaboradores no deberán ser utilizadas con objetivos lucrativos o de índole personal, reservando su utilización al acceso a la información, a la gestión u otras actividades que puedan ayudar al mejoramiento de la actividad laboral e intelectual de FUNO®.

Los colaboradores son responsables de sus cuentas, usuarios y contraseñas, y deben garantizar que estas no sean utilizadas por terceras personas. En caso de detectarse cualquier tipo de violación de la privacidad de la cuenta, deberá notificarse al área de TI con la mayor brevedad posible.

Privacidad de datos



En FUNO® reconocemos que la privacidad de datos personales es un derecho humano, por lo que buscamos garantizar la seguridad de este tipo de información.

En cuanto a la privacidad de datos de los colaboradores, evitamos la fuga de información que pudiera surgir desde el proceso de selección y contratación por medio de tres mecanismos:



Contratos laborales, pues en ellos se establece que toda información proporcionada por los colaboradores al empleador es confidencial.



Custodia de expedientes de candidatos y colaboradores, responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.



Aviso de Privacidad, el cual asegura la confidencialidad de este tipo de información, además de que su resguardo es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.

En caso de presentarse alguna queja referente a la fuga de datos personales o violación a la privacidad, será el indicador para medir la efectividad de estos mecanismos.

Relación con proveedores, prestadores de servicios y contratistas



Quienes negociamos la adquisición de los bienes y servicios que FUNO® requiere, ofrecemos y exigimos a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando de esta manera las mejores condiciones comerciales. Queda estrictamente prohibido recibir un incentivo personal.

La contratación de proveedores, prestadores de servicios y contratistas, debe realizarse mediante procesos homogéneos y transparentes, asegurando una selección imparcial, basada en criterios

de calidad, rentabilidad, servicio, entrega puntual y precio competitivo. Adicionalmente buscamos que esta labor vaya encaminada a:



Reforzar el compromiso con el apoyo a la comunidad mediante la contratación de proveedores mexicanos, en la mayor cantidad de bienes y servicios posible, dándoles prioridad al abastecimiento de nuestra cadena de suministro.



Mantener la integridad y reputación de los proveedores en las actividades encomendadas por FUNO® con profesionalidad, competitividad y transparencia para no incurrir en ningún tipo de fraude.



Hacer cumplir a los proveedores con las garantías definidas por contrato y aplicar oportunamente las sanciones y/o multas correspondientes.



Resaltar el compromiso de FUNO® con la creación de fuentes de empleo para proveedores y colaboradores a través de la administración y operación de nuestros inmuebles.

El departamento responsable de la relación con nuestros proveedores y prestadores de servicios especializados es el Área de Compras, quien gestiona este aspecto a través de:



Verificación del cumplimiento de requisitos para el alta del proveedor, como contar con cédula de situación fiscal y opinión de cumplimiento ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT), para garantizar tributación y transparencia.



Validación del domicilio del proveedor.

La libre competencia es el elemento que nos permite monitorear la relación con proveedores, pues dar seguimiento a los precios y la calidad de los productos ofrecidos por el proveedor, nos permite cerciorarnos de que recibimos el mejor precio y servicio, así como asegurar la capacidad del proveedor para desempeñar el trabajo solicitado.

Los mecanismos por medio de los cuales garantizamos una relación con los proveedores basada en los principios éticos de FUNO® son:



Licitación, con una invitación y un presupuesto.



Firma del Código de Ética.

Se espera que los colaboradores de FUNO® supervisen y aseguren, como usuarios, el avance de los trabajos que se realicen y los reporte al Área de Compras, además de dar a conocer cualquier diferencia o mala práctica para tomar las medidas correspondientes.

Nos abstenemos de comentar con un proveedor o personas ajenas a FUNO® los problemas o debilidades propias u observadas en otro proveedor o persona ajena.

En FUNO® no se permite el patrocinio de cursos, eventos y/o congresos, en su representación.

No se deben aceptar comidas o cenas de negocios con proveedores, prestadores de servicios y contratistas cuando estas lesionen nuestros intereses y/o representen algún compromiso futuro para la organización.

Relación con autoridades



Observamos estrictamente todas las disposiciones legales aplicables. Ofrecemos un trato de respeto, honestidad, integridad, justicia y cooperación mutua a las autoridades. Reconocemos su calidad como tal y procuramos una atmósfera de apertura y confianza que facilita la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.

Colaboramos con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuamos conforme al derecho en defensa de los legítimos intereses de FUNO®.

Atendemos los requerimientos y observaciones de las autoridades buscando colaborar con eficacia y cortesía en el cumplimiento de su labor dentro de las facultades que les otorgan las leyes o regulaciones.

Asimismo, está estrictamente prohibido aceptar sobornos, cohecho, etcétera; así como las contribuciones a partidos o personalidades políticas. De hacerlo, será a título personal y no en nombre FUNO®.

Publicidad y mercadotecnia



La publicidad y mercadotecnia de FUNO® deberá estar canalizada y controlada a través del personal capacitado, hacia todas sus partes interesadas, y deberá regirse conforme a los valores morales, evitando el uso de música, símbolos, palabras, o cualquier tipo de comunicación y lenguaje anti-ético, discriminatorio u ofensivo. La comunicación de información externa de FUNO® deberá ser mediante personas autorizadas por el Comité de Dirección.

En las actividades de mercadotecnia y comunicación, deberán seguirse los siguientes lineamientos:



Evitar referencias a criterios como estatus social, raza, discapacidades, género, edad y orientación sexual en sus actividades de mercadotecnia y comunicación.



Utilizar imágenes que sean representativas de la comunidad y sensible a los temas sociales.



Asegurar que la comunicación y la señalética utilizada cuenten con un enfoque en la inclusión.

Regalos



Los colaboradores de FUNO® no aceptamos dinero de los arrendatarios, proveedores, instituciones financieras, concesionario, contratistas y empresas con quienes se realizan operaciones. Si por razones de cortesía se recibe un regalo valioso, deberá turnarse a Recursos Humanos, quien lo hará del conocimiento del Comité de Ética, donde se decidiría su uso final.

Relaciones sentimentales entre colaboradores



Cualquier colaborador de FUNO® debe abstenerse de mantener relaciones sentimentales entre superior y subordinado, o viceversa. En casos distintos, las personas que sostengan una relación sentimental deberán informarlo al área de Recursos Humanos, quien se encargará de determinar si existe algún conflicto de interés por las funciones que realizan, aunque no exista subordinación entre estos y/o, en su caso, realizar las acciones más convenientes a seguir.

Anticorrupción



Observamos prácticas de negocio justas y transparentes para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones, por lo que nos aseguramos de prevenir las prácticas de soborno y extorsión.

No otorgamos, aceptamos o comprometemos, en nombre de FUNO® o a título personal, regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación para influenciar una decisión de negocios.

No damos ni obtenemos ventajas o beneficios indebidos de cualquier tipo, así como tampoco llevamos a cabo cualquier otra práctica de soborno o extorsión en la relación con arrendatarios, proveedores, instituciones financieras, contratistas, empresas, autoridades, representantes y/o cualquier otra entidad con la que realicemos operaciones.

Impacto ambiental



Los temas materiales de FUNO® en torno al impacto ambiental son: eficiencia energética, agua, reducción de emisiones, óptima gestión de residuos sólidos y conservación de la biodiversidad. Con base en ellas, hemos establecido objetivos específicos, planes de trabajo y lineamientos que se expresan con mayor detalle en la Política de Sostenibilidad.

Para lograrlos, además de sensibilizar a toda la organización a través de capacitación y la creación de una cultura ambiental transversal en FUNO®, los colaboradores asumimos la responsabilidad de que nuestras áreas de trabajo cumplan con los niveles más estrictos de control y contribuyan al cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.

Contamos con la Política de Compras Responsables, en la cual establecemos los lineamientos que rigen la interacción con nuestros proveedores, así como la Política de Sostenibilidad, con base en la cual realizamos las acciones necesarias para asegurar que en FUNO® y en la relación con nuestros arrendatarios

- Se verifique que las operaciones se encuentren en cabal cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable.
- Se evalúen los impactos ambientales en nuestros inmuebles, con el fin de definir estrategias adecuadas para su mitigación y/o compensación.
- Se haga un uso responsable de los recursos –agua, energía y materiales– y se monitoree su consumo con el objetivo de mejorar prácticas operacionales.
- Se establezcan objetivos específicos de cumplimiento y reducción en los consumos de agua, energéticos y en la generación de residuos –con base en nuestra Política de Manejo de Residuos Sólidos–, así como para la mitigación de emisiones de GEI.

- Se dé seguimiento al desempeño de nuestros inmuebles respecto a los objetivos establecidos.
- Se implementen procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias y se tomen las medidas necesarias para prevenir accidentes con consecuencias ambientales negativas.
- Se promueva el desarrollo de iniciativas operacionales sobre el uso de materiales con bajo impacto ecológico.
- Se promueva la inclusión de ecotecnologías y ecoeficiencia operacional.
- Se promueva el involucramiento de inquilinos e invitados en las iniciativas de mitigación del impacto ambiental, así como su participación en estrategias que beneficien a las comunidades en las que operamos.
- Se haga uso del principio de precaución en nuestras remodelaciones y nuevos desarrollos. Es decir, se adopten medidas protectoras ante las sospechas sustentadas de que ciertos productos o tecnologías representan un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente.

Entre las conductas y acciones que promovemos en FUNO® en torno al impacto ambiental, se encuentran:

- Seguimiento a los indicadores ambientales para el cumplimiento de los objetivos.
- Transmisión de los objetivos hacia cada inmueble y concientización de los equipos de trabajo.
- Corresponsabilidad en la implementación de la estrategia.
- Comunicación de la estrategia a los inquilinos.

Llevamos a cabo el monitoreo del impacto ambiental de nuestra operación a través de diversos mecanismos:

- Reporte mensual de todos los inmuebles a la Dirección de Sostenibilidad, respecto a los consumos de agua, energía, combustibles y generación de residuos; datos que son verificados a través de los controles en órdenes de compra. La información es consolidada, auditada y publicada de manera trimestral y anual.
- *Balanced Score Card* gestionado por el Área de Operaciones, en el cual se verifica el desempeño de cada inmueble frente al presupuesto.
- Correo electrónico.

En FUNO® realizamos nuestras actividades con **honestidad y conciencia** sobre la importancia que tiene el impacto de nuestras operaciones, así como la responsabilidad que implica **contribuir en las comunidades** en las que tenemos presencia.



Impacto social



En línea con nuestros principios, en FUNO® hemos estructurado nuestra estrategia de impacto social con base en cuatro líneas de acción: salud, educación, infraestructura sostenible y conservación ambiental. Así, buscamos crear valor social y apoyar iniciativas e instituciones que fomenten mejoras en la calidad de vida de las comunidades en las que operamos, a través de:

- Generación de espacios en nuestros inmuebles para contribuir a causas sociales, como campañas de vacunación, promoción de donaciones y otros apoyos sociales a fundaciones y organizaciones.
- Donaciones en especie de artículos.
- Donaciones de marketing digital y audiovisual.
- Rentas sociales, que consisten en brindar descuentos a asociaciones de la sociedad civil, emprendedores u organizaciones liderados por mujeres o por personas menores de 35 años de edad.

Este compromiso se manifiesta en nuestra Política de Responsabilidad Social, en la cual se establecen los términos de operación y procedimientos para las mismas.

Adicionalmente, entre las conductas y acciones que promovemos en FUNO® en torno al impacto social, se encuentran:

- Vinculación constante y activa de los gerentes de nuestros inmuebles y de los equipos en las propiedades con las comunidades.
- Participación.
- Corresponsabilidad.
- Fomento de iniciativas sociales.

Adicional a la Línea Ética, monitoreamos el impacto social de nuestras operaciones a través de:

- Retroalimentación continua con los inmuebles sobre temas que resultan importantes para las comunidades donde se ubican.
- Encuestas.
- Correo electrónico.
- Redes sociales.

Donativos y donaciones



Se apoyarán iniciativas principalmente pero no limitado a:

- Retroalimentación continua con los inmuebles sobre temas que resultan importantes para las comunidades donde se ubican.
- Encuestas.
- Correo electrónico.
- Redes sociales.

Esta política será aplicable a todas las iniciativas que busquen apoyo financiero de FUNO®, se alineen a sus iniciativas y demuestren ser una organización con experiencia probada en el campo para el cual están solicitando el donativo. Para ello, interviene la labor de las áreas presentes en las etapas de evaluación y transparencia.

En FUNO®, están prohibidos los donativos a partidos políticos.

Desde 2016, Fundación FUNO® ha sido un **motor de transformación positiva del entorno y vida** de cientos de familias; una misión que ha logrado materializar su compromiso con la creación de valor social para México y sus comunidades.

Libre competencia



En FUNO® promovemos la libre competencia, siempre con base en la transparencia y buenas prácticas.

FUNO® fomenta el comportamiento antimonopólico y competitivo; así como el compromiso con las leyes o regulaciones de competencia desleal.

No participamos en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados en que operamos y no utilizaremos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en dichos mercados.

La cultura organizacional de FUNO® permea la libre competencia, así como el constante robustecimiento y actualización de las normas que acompañan esta práctica, tales como:



a.

Impulsar en todo momento la igualdad de oportunidades y la creación de valor social y sostenible para FUNO® y México, así como brindar en todo momento un trato respetuoso hacia los agentes competidores, sus actividades e ideologías. Además, mantener una actitud profesional, apegada a nuestros principios y valores.

b.

Los colaboradores que tengamos contacto con competidores, mantendremos una actitud profesional, apegada a los principios y valores de FUNO®.

c.

Brindar en todo momento un trato respetuoso hacia los agentes competidores, sus actividades e ideologías.

d.

Evitar emitir comentarios o declaraciones sobre competencia. De ser necesario hacerlo, estas serán realizadas con justicia y objetividad.

En FUNO® competimos vigorosamente **cumpliendo con todas las leyes y reglamentos** sobre competencia justa.

Sistema



de denuncias

a.

El cumplimiento al presente Código de Ética es obligatorio para los colaboradores que integran FUNO®; asimismo, cada uno debe hacerse responsable de su cumplimiento.

b.

Los colaboradores tienen la libertad y obligación de denunciar todas aquellas acciones que vayan en contra de las normas éticas de FUNO® sin temor a represalias, haciéndolo mediante los mecanismos y canales que se han diseñado para ello:

Línea Ética

 800-123-FUNO (3866)

 www.lineaeticafuno.mx

 denuncias@lineaeticafuno.mx

Todas las comunicaciones y denuncias recibidas serán tratadas de manera confidencial, ágil y profesional, sin ningún tipo de represalia. Estas deberán ser comunicadas a través de la Línea Ética operada por un tercero independiente a FUNO® y disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año. Mediante un número de referencia y contraseña de reporte, la persona interesada puede dar seguimiento y añadir información a su denuncia. Todas las denuncias realizadas son investigadas por nuestro Comité de Ética, en donde se definen las medidas de corrección, sanción o respuesta.

No represalias

Contamos con dos elementos fundamentales para garantizar la inexistencia de represalias:

- Sensibilización y capacitación en cuestiones éticas a nuestros colaboradores.
- Línea Ética, ya que posibilita la realización de denuncias de forma anónima.

La Dirección de Recursos Humanos es la encargada de vigilar y controlar que no exista este tipo de acciones. En el caso de presentarse, éstas serán consideradas como una nueva falta, por lo que se tomarán las acciones pertinentes y se determinará la sanción correspondiente.

Sanciones

a.

Las faltas a este Código de Ética serán objeto de sanciones, mismas que estarán en función de su gravedad.

b.

Las sanciones podrán ser de tipo administrativo y, en caso de que la transgresión al Código de Ética implique la comisión o posible comisión de un delito, se realizará la denuncia penal correspondiente.

C.

Se tomarán medidas disciplinarias en caso de que:

Autorice, dirija, apruebe o participe en infracciones del Código de Ética.

Intencionalmente no haya informado sobre su incumplimiento.

Tome represalias directa o indirectamente, o aliente a otros a hacerlo, contra otro colaborador debido a que este haya dado aviso de una presunta falta al Código de Ética.

Cualquier responsable de proceso que, por negligencia, no haya tomado las medidas oportunas para evitar la falta.

Realice denuncias falsas sean o no de manera dolosa.

Cuando exista duda sobre la existencia de una falta al presente Código, el Comité de Ética procederá a validar y evaluar las evidencias disponibles y decidirá si se impone una sanción.

Responsabilidades



El Comité Técnico de FUNO® deberá:

- Aprobar el contenido del Código de Ética.
- Autorizar sus adecuaciones.
- Asegurar en conjunto con el Director General la divulgación de este Código, incluyendo su publicación en el formato oficial apropiado y en la página de internet de FUNO®, así como de cualquier cambio a este.
- Conocer el Código de Ética y cumplir con sus disposiciones.
- Firmar la carta de cumplimiento del Código de Ética.

El Comité de Ética deberá:

- Expedir y actualizar el Código de Ética.
- Presentar al Comité Técnico las propuestas de modificación para su aprobación. Supervisar su cumplimiento.
- Imponer las sanciones correspondientes; estas pueden resultar de tipo administrativo, laboral, civil o penal, según corresponda al caso.
- Resolver cualquier duda o controversia generada por su implementación y aplicación.
- Dar seguimiento a la Línea Ética para atender las violaciones al Código de Ética.
- Coordinar una revisión cada dos años, o cuando se presente alguna situación mayor que amerite su cambio.

Los Directivos deberán:

- Conocer el Código de Ética y cumplir con sus disposiciones.
- Asegurarse de que sus colaboradores lo conozcan y cumplan con sus disposiciones.
- Apoyar a sus colaboradores inmediatos para aclarar dudas, comentar o resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación y aplicación del Código
- Reportar cualquier posible violación.
- Firmar la carta de adhesión y cumplimiento del Código de Ética de FUNO®.

Los colaboradores deberán:

- Conocer el Código de Ética y cumplir con sus disposiciones.
- Reportar cualquier posible violación.
- Firmar la carta de su adhesión y cumplimiento.

La Dirección de Recursos Humanos deberá:

- Difundir el Código de forma electrónica y física a cada colaborador. Además, recabar el acuse de recibo, manifestación de conflicto de interés, lectura y compromiso con el mismo.
- Incluir en los programas de Inducción el contenido del Código de Ética.
- Difundir entre los colaboradores las adecuaciones que se hagan al presente Código.
- Difundir el procedimiento de la Línea Ética entre el personal, a través de los medios establecidos.

**Código de Ética actualizado
en febrero de 2024.**

Año de creación:
2016 Comité de Ética.