

Código de ética y conducta HUMANA 11[®]

Prólogo

El presente Código de Ética y Conducta de HUMANA 11[®] establece los principios rectores y normas de comportamiento que guían el actuar de todas las personas que forman parte de nuestra comunidad: colaboradores internos, mentores, aliados estratégicos y socios que participan en el desarrollo de nuestros proyectos.

En HUMANA 11[®] creemos firmemente que el bienestar de las personas y la rentabilidad de las organizaciones no son objetivos opuestos, sino complementarios. La ética, la integridad, la transparencia y el respeto constituyen la base sobre la cual se construyen relaciones sostenibles, decisiones responsables y resultados de valor económico y social. Por ello, este Código busca fortalecer la confianza mutua entre quienes colaboran con la organización y con nuestros clientes, garantizando que cada decisión, acción o comunicación refleje los valores que nos distinguen.

Este documento tiene como propósito prevenir situaciones de conflicto de interés, uso indebido de información o de la imagen institucional, así como cualquier práctica que pueda afectar la reputación, independencia o equidad en la operación de HUMANA 11[®]. Asimismo, promueve una cultura de responsabilidad y coherencia ética en todos los niveles de interacción, tanto internos como externos.

El Código constituye una guía práctica para orientar la conducta diaria de quienes integran nuestra red, reconociendo que no es posible anticipar todas las situaciones que puedan surgir. En caso de duda, cada persona deberá actuar conforme al principio de “hacer el bien y evitar el mal”, buscando siempre asesoría o acompañamiento cuando sea necesario.

En HUMANA 11[®], nuestra reputación es un bien colectivo y su preservación depende del compromiso individual de cada integrante. Por ello, toda persona que colabore bajo cualquier modalidad con la organización deberá:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar a la organización, a sus clientes o a terceros.
- Actuar siempre con honestidad, imparcialidad y respeto hacia los demás.
- Priorizar los intereses de la organización y de sus clientes por encima de los personales o de terceros.
- Respetar y proteger la identidad, propiedad intelectual, información confidencial e imagen institucional de HUMANA 11[®], absteniéndose de utilizarlas para beneficio personal.

Este Código es una invitación a construir juntos un entorno ético, confiable y humano, en el que cada acción contribuya a fortalecer nuestro marco axiológico

Misión, visión y valores

Misión:

Crear soluciones en desarrollo organizacional que impulsen el crecimiento de la rentabilidad y la felicidad de las empresas, actuando con absoluta ética, eficiencia, innovación y responsabilidad social.

Visión:

Ser un grupo empresarial reconocido como generador de valor sustentable en términos económicos y sociales, para el entorno de empresas y comunidad.

Valores:

- Lealtad: Honramos y respetamos nuestra misión y visión siendo la guía permanente de todos nuestros actos.
- Responsabilidad: Somos congruentes con lo que pensamos decimos y hacemos, garantizando que la calidad de nuestra gestión; otorga los resultados a los que nos hemos comprometido.

- Honestidad: Tenemos un sentido inviolable de la verdad, permitiendo crear un vínculo virtuoso e inmediato con todo nuestro entorno.
- Ejecución: Resolvemos positivamente los retos profesionales; concretando nuestras acciones con suma pulcritud y férrea voluntad bajo una estrategia bien definida que garantiza el logro de lo esperado.
- Innovación: Somos seres pensantes e innovadores que generamos soluciones únicas, aportando valor continuo a todo el ecosistema en donde participamos.

Ámbito de aplicación

Este Código es de observancia obligatoria para todo el personal interno, mentores, aliados estratégicos, proveedores y cualquier persona que represente a HUMANA 11[®] en actividades, proyectos, capacitaciones o relaciones institucionales, dentro y fuera de la organización. Todos los integrantes deben actuar conforme a los principios aquí descritos, dentro y fuera de la organización.

Principios éticos fundamentales

El comportamiento de los miembros de HUMANA 11[®] debe reflejar integridad, respeto, equidad y no discriminación, transparencia, cumplimiento legal y compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar integral. Se espera que todas las acciones se alineen con las políticas institucionales, la legislación vigente.

Ambiente de trabajo

El presente Código se brinda con fines de información, capacitación y aplicación inmediata, sirviendo como una guía práctica para promover y mantener comportamientos éticos en todas las áreas y niveles de la organización.

En HUMANA 11[®], creemos que un entorno laboral sano y armónico es el reflejo de nuestra cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la colaboración. Por ello, todos los miembros de la organización —colaboradores, mentores, aliados y socios—

tienen las mismas oportunidades de desarrollo, y deben conducirse con respeto, educación y empatía en todo momento.

El respeto constituye la base del trabajo diario y permite que las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente cordial y de sana convivencia, favoreciendo el bienestar, la comunicación abierta y el trabajo en equipo.

Queda estrictamente prohibido:

- Gritar, insultar o agredir verbal o gestualmente a otra persona, sea en privado o en presencia de otros, así como cualquier forma de burla, humillación o desacreditación dolosa.
- Criticar de manera dolosa o despectiva las ideas, propuestas o soluciones que un colaborador aporte, con el propósito de anular su participación o desvalorizar su contribución.
- Ridiculizar, subestimar o desacreditar el trabajo o los resultados de otro miembro del equipo, sin ofrecer una retroalimentación constructiva y objetiva orientada al aprendizaje.

De igual forma, en HUMANA 11[®] no se tolerará ningún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en raza, color, edad, género, identidad u orientación sexual, origen étnico, capacidades diferentes, embarazo, apariencia física, religión, ideología política, afiliación sindical o estado civil o cualquier otra condición protegida por la ley. Promovemos un entorno donde el trato amable, cortés y considerado sea una práctica constante. La diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, como pilares del bienestar organizacional y la sostenibilidad empresarial.

Comportamiento profesional

En HUMANA 11[®] buscamos crear espacios de trabajo saludables, respetuosos y armónicos, donde cada persona pueda desempeñarse en un entorno que favorezca la concentración, la colaboración y el bienestar común.

Por ello, queda estrictamente prohibido:

- Fumar o consumir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de HUMANA 11[®] o durante el desarrollo de actividades laborales, capacitaciones o eventos

institucionales, salvo aquellos espacios de convivencia previamente autorizados por la Dirección General.

- Utilizar lenguaje obsceno, ofensivo o inapropiado, así como realizar cualquier comentario o acción que implique discriminación, acoso o falta de respeto hacia otra persona.
- Alterar el orden, la convivencia o el ambiente laboral.

El trabajo en espacios compartidos requiere orden, empatía y responsabilidad colectiva. Cada integrante deberá:

- Mantener su área de trabajo limpia, organizada y funcional, asegurando que su comportamiento contribuya al bienestar de todas las personas que compartan el entorno.
- Comunicarse de forma profesional clara, respetuosa y constructiva en todo momento. No se debe gritar, perder la calma ni levantar la voz para tratar asuntos de trabajo, por complejos o urgentes que sean, ni alardear logros personales o profesionales que generen incomodidad o división en el equipo. Las palabras y acciones deben reflejar prudencia, respeto y claridad, procurando expresar las ideas con serenidad y utilizando un tono de voz adecuado al entorno.
- Promovemos que cada integrante de HUMANA 11[®] contribuya activamente a mantener un ambiente laboral tranquilo, ordenado y ético, donde el respeto mutuo y la profesionalidad sean pilares constantes de nuestra cultura organizacional.
- En cuanto al uso de música durante la jornada laboral, esta deberá mantenerse a un volumen moderado y en horarios o espacios que no interfieran con las actividades de los demás. La música debe ser adecuada al contexto de trabajo y

nunca sustituir la atención, concentración o convivencia respetuosa entre compañeros.

Promovemos que cada integrante de HUMANA 11[®] contribuya activamente a mantener un ambiente laboral tranquilo, ordenado y ético, donde el respeto mutuo y la profesionalidad sean pilares constantes de nuestra cultura organizacional.

Conflicto de interés y regalos

En HUMANA 11[®] actuamos con transparencia, imparcialidad y responsabilidad en todas nuestras relaciones laborales, comerciales e institucionales. Por ello, cada miembro de nuestra comunidad —colaboradores, mentores, aliados y socios estratégicos— debe conducirse de forma íntegra, evitando cualquier situación que pueda comprometer su objetividad, independencia o la reputación de la organización.

Los conflictos de interés surgen cuando los intereses personales, familiares o de terceros pueden influir, o parecer influir, en las decisiones que se tomen dentro de HUMANA 11[®]. Todos los miembros deben informar y abstenerse de participar en decisiones o negociaciones en las que exista algún tipo de interés personal o beneficio privado.

Queda estrictamente prohibido:

1. Ofrecer, entregar, solicitar o aceptar cualquier tipo de regalo, favor, comisión o beneficio económico o en especie que tenga como propósito influir o recompensar una decisión profesional, comercial o institucional.
2. Prometer o recibir favores personales o financieros que puedan interpretarse como intento de obtener ventajas indebidas en la contratación, asignación de proyectos o relaciones con clientes y proveedores.

3. Realizar pagos de facilitación o cualquier otro acto que pueda ser considerado cohecho o soborno, conforme a lo establecido en los artículos 7 y 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).
4. Mantener relaciones comerciales o aceptar beneficios directos de clientes, proveedores o mentores asociados a HUMANA 11[®], sin la debida autorización institucional.
5. De igual manera, los miembros de HUMANA 11[®] deben evitar situaciones que generen competencia desleal, conspiraciones internas o acuerdos paralelos con clientes o aliados de la empresa. Las alianzas y servicios deberán canalizarse siempre por los medios oficiales y bajo los principios de equidad, transparencia y lealtad organizacional.
6. No se permitirá utilizar el nombre, la marca o la imagen de HUMANA 11[®] para fines personales, promoción individual o beneficio externo, sin autorización expresa de la Dirección General. Cualquier uso indebido de la identidad institucional será considerado una falta grave al presente Código.

En caso de recibir obsequios o atenciones por cortesía (como material promocional o invitaciones institucionales de bajo valor), el colaborador deberá informarlo de inmediato a la Dirección General, asegurando que no exista influencia ni conflicto de interés derivado de ello.

En HUMANA 11[®], la confianza y la ética profesional son pilares fundamentales. Cada decisión, relación o acción debe sostenerse en la integridad personal y el respeto al bien común, contribuyendo al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y a la credibilidad de la empresa frente a sus clientes y aliados.

Lineamiento para Mentores: relación con clientes y prevención de intervenciones paralelas

Con el fin de preservar la transparencia, la equidad y la confianza que sustentan la relación entre HUMANA 11[®] y sus clientes, se establece el siguiente criterio de actuación para mentores que participan en proyectos canalizados por la organización:

1) Principio general de integridad y canalización institucional:

Cuando un mentor preste servicios a un cliente por asignación de HUMANA 11[®], deberá conducir su intervención conforme al alcance acordado institucionalmente y evitar cualquier práctica que pudiera interpretarse como competencia desleal o acuerdo paralelo. En este sentido, toda solicitud adicional del cliente deberá canalizarse por los medios oficiales para su valoración y, en su caso, autorización institucional de HUMANA 11[®].

2) Intervenciones individuales no recomendadas sin autorización:

Para mitigar riesgos de confusión, inequidad o conflictos de interés, se requiere que el mentor no ofrezca ni facilite servicios individuales (sesiones privadas, consultoría adicional, asesoría externa, capacitación complementaria o acompañamiento personal) al mismo cliente, cuando dicha intervención derive del vínculo generado por el proyecto institucional y no exista autorización expresa de HUMANA 11[®].

3) Atención a solicitudes de servicios adicionales del cliente:

Si el cliente manifiesta interés en servicios complementarios o fuera del alcance contratado, el mentor deberá:

- Agradecer la confianza del cliente y comunicar, con cortesía, que cualquier ampliación debe revisarse por los canales institucionales de HUMANA 11[®].
- Informar y canalizar la solicitud a la Dirección correspondiente, a fin de que HUMANA 11[®] determine la viabilidad, alcance, condiciones y, en su caso, el esquema formal de atención.

4) Declaración preventiva de vínculos previos:

Si el mentor cuenta con una relación previa con el cliente (comercial, familiar, profesional o de amistad), se sugiere declararlo antes de iniciar la intervención, para que la organización evalúe posibles medidas de mitigación (ajustes de rol, delimitación de alcances o reasignación), conforme al enfoque de imparcialidad y objetividad del Código.

5) Enfoque formativo y de cuidado institucional:

Este lineamiento no busca limitar el ejercicio profesional del mentor, sino proteger la claridad del servicio, evitar malentendidos y asegurar que toda colaboración con clientes se gestione con lealtad organizacional, transparencia y responsabilidad en beneficio de todas las partes.

Actuación ante posibles actos de corrupción o soborno

HUMANA 11[®] mantiene una política de cero tolerancias a la corrupción. Toda sospecha deberá reportarse de inmediato, garantizando confidencialidad y protección contra represalias.

En caso de que un miembro de HUMANA 11[®] se encuentre frente a una situación que pueda involucrar o derivar en un acto de corrupción, soborno o práctica indebida, deberá anteponer su integridad personal y actuar conforme a los principios de este Código.

El colaborador deberá informar de inmediato a su superior jerárquico o directamente a la Dirección General, y dejar constancia de los hechos para que la situación se resuelva de forma justa, transparente y conforme a las políticas anticorrupción de HUMANA 11[®].

Asimismo, podrá comunicar al tercero involucrado que todas las actividades, alianzas o acuerdos con HUMANA 11[®] se rigen por un estricto compromiso ético y de integridad institucional.

Lealtad, Confidencialidad y Uso Responsable de los Recursos

En HUMANA 11[®], la lealtad y la confidencialidad son pilares fundamentales que garantizan la confianza, la credibilidad y la continuidad de nuestras relaciones profesionales. Cada colaborador, mentor o aliado tiene la responsabilidad de proteger los bienes materiales e intangibles de la organización y de actuar con integridad en el uso de la información y los recursos que le sean confiados.

El manejo de los datos personales y la información institucional deberá cumplir con lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, asegurando la privacidad, seguridad y uso ético de toda la información obtenida en el ejercicio de las funciones laborales o de colaboración.

Ser leal significa no divulgar ni vender información confidencial, no traicionar la confianza de la organización y mantener el compromiso profesional ante los retos o dificultades que se presenten. La lealtad también implica resguardar los intereses de HUMANA 11[®],

evitando cualquier acción que pueda dañar su reputación, patrimonio o relaciones con terceros.

Los bienes materiales y digitales de HUMANA 11[®] —como equipos de cómputo, mobiliario, herramientas, dispositivos electrónicos, materiales de oficina, áreas comunes e instalaciones— deberán utilizarse de forma adecuada, eficiente y responsable, exclusivamente para fines institucionales.

Cada integrante deberá proteger estos recursos contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación o destrucción. El daño intencional o el mal uso comprobado de bienes o información será considerado falta grave y podrá derivar en medidas disciplinarias conforme a las políticas internas.

De igual forma, el uso de la marca, logotipos, identidad visual y elementos de comunicación de HUMANA 11[®] requerirá autorización previa por parte de la Dirección General. Queda prohibido emplearlos para beneficio personal, promoción individual o actividades externas a los fines de la organización.

En HUMANA 11[®] promovemos una cultura de cuidado, respeto y uso consciente de los recursos, entendiendo que proteger lo que compartimos es también una forma de lealtad hacia nuestra misión, nuestros valores y nuestra comunidad.

Mecanismos Anticorrupción y Canal de Denuncias

En HUMANA 11[®] mantenemos un compromiso firme con la ética, la transparencia y la integridad en todas nuestras acciones. Nos regimos por el principio de cero tolerancia a la corrupción, el soborno, el fraude o cualquier práctica que contravenga los valores institucionales o la legislación aplicable.

Con el objetivo de garantizar una conducta íntegra en todas las relaciones internas y externas, se promueven canales de comunicación seguros, confidenciales y accesibles para que cualquier colaborador, proveedor, aliado o tercero pueda reportar de buena fe posibles actos indebidos, sin temor a represalias.

Los reportes pueden realizarse cuando se tenga conocimiento o sospecha razonable de:

- Actos de soborno, corrupción, fraude, conflicto de interés o abuso de confianza.
- Conductas que vulneren el Código de Ética, las políticas internas o los principios de responsabilidad social de HUMANA 11[®].
- Cualquier acción que atente contra la transparencia, los derechos humanos o el bienestar de las partes interesadas.

Canales de comunicación habilitados:

- Correo electrónico: denuncias@humana11.com
- Línea telefónica: 33 3121 2170
- Correspondencia: Avenida Lopez Mateos 2077, 1B 4N, Jardines de Plaza del Sol, 44510, Guadalajara, Jalisco.

En caso de requerir orientación antes de emitir una denuncia, los colaboradores podrán contactar al Comité de Responsabilidad Social Empresarial (integrado de forma múltiple y diversa) al correo: denuncias@humana11.com, encargado de brindar acompañamiento y asegurar la gestión justa, imparcial y confidencial de cada caso.

HUMANA 11[®] garantizará en todo momento la protección de la identidad y los derechos de quien presente un reporte, promoviendo así una cultura de confianza, integridad y responsabilidad compartida.

Consecuencias de Incumplimiento

En HUMANA 11[®], el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta, así como de las políticas internas de integridad, anticorrupción y responsabilidad social, es un compromiso fundamental de todas las personas colaboradoras, proveedores, aliados y partes interesadas que formen parte de nuestras actividades.

En caso de detectarse o tener sospecha razonable de un incumplimiento a los lineamientos éticos, normativos o institucionales, se procederá a la evaluación, seguimiento e investigación correspondientes.

El Comité de Responsabilidad Social Empresarial (CRSE) cuenta con las facultades necesarias para:

- Solicitar la colaboración de las personas involucradas durante la revisión o investigación de los hechos.
- Requerir información, aclaraciones o documentación adicional que contribuya al análisis objetivo del caso.
- Recomendar las medidas correctivas o disciplinarias que correspondan, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y las políticas vigentes.

Las sanciones podrán incluir desde advertencias formales o suspensión de actividades, hasta la rescisión de la relación laboral o contractual, cuando se compruebe dolo, simulación, fraude, abuso de confianza, soborno o cualquier acto contrario a la ética y los valores institucionales de HUMANA 11®.

El objetivo de estas medidas no es punitivo, sino preventivo, formativo y correctivo, buscando fortalecer la cultura de integridad, la rendición de cuentas y la confianza dentro de nuestra organización.