



POLÍTICA ANTICOTRRUPCIÓN

HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C.

INDICE

CONTENIDO

Página

➤	ÍNDICE	1
➤	OBJETIVO	2
➤	ALCANCE	2
➤	CONCEPTOS	2
➤	DISPOSICIONES GENERALES	3
➤	CONDUCTAS ESTABLECIDAS COMO CORRUPCIÓN	5
➤	PROGRAMADA ANTICORRUPCIÓN	5
➤	PREVENCIÓN Y CONTROL	6
➤	DETECCIÓN	8
➤	RESPUESTA	9
➤	DISUASIÓN	9
➤	SANCIONES	10

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

1 OBJETIVO

HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. acorde a sus valores de integridad, lealtad y respeto tiene el compromiso de mantener altos estándares de transparencia y honestidad en la conducción de sus negocios, así como de realizar sus operaciones siempre en cumplimiento de la Ley y, por ende, de rechazar cualquier acto de corrupción. Todos los Colaboradores de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. y Terceros actuando en nombre de éstas, conocen y comparten la importancia de este compromiso y lo hacen cumplir.

Esta política define las responsabilidades y establece los mecanismos relativos a la prevención, detección, investigación, reporte y remediación de los actos de corrupción, con el fin de que los Colaboradores y Terceros relacionados puedan actuar adecuadamente en caso de encontrarse ante actos o sospechas de corrupción, promoviendo así una cultura de honestidad y cumplimiento a lo largo de la organización.

2 ALCANCE

La presente Política es aplicable a todos los Colaboradores (directores, subdirectores, gerentes, empleados, personal temporal y becarios) y Terceros que actúan en representación (legal o fáctica) de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., independientemente de la entidad legal para la que trabajan, su ubicación, la relación laboral, las funciones o el cargo que desempeñen.

3 CONCEPTOS.

- **Colaborador(es):** Toda persona que tiene una relación laboral bajo un contrato escrito individual o colectivo de trabajo por HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. El término incluye al personal temporal y becarios.
- **Conflicto de Interés:** Existe cuando directa o indirectamente los intereses personales de los Colaboradores o de sus Familiares influyen de forma real, potencial o aparente en la toma de decisiones de operaciones o negociaciones, contraponiéndose a la responsabilidad que tienen de actuar en beneficio de HIGH

PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C.. Los conflictos de interés pueden darse en todos los niveles organizacionales. Los conflictos de interés pueden ser de índole económica o no económica.

- **Directivo:** Los Colaboradores con nivel de Dirección de Área, Dirección General y Dirección Corporativa.
- **Due Diligence:** Investigación reputacional y de antecedentes de actos y litigios de una empresa o persona previa a la contratación y/o firma de un contrato o acuerdo con un Tercero para identificar potenciales riesgos de Corrupción.
- **Pruebas de Control de Cumplimiento:** se refiere a la función que hará cumplimiento para revisar que se cumplan las políticas internas y regulación externa, también es conocido como Compliance Testing.
- **Procesos de promoción:** Procedimientos del área de Recursos Humanos que contempla beneficios para los Colaboradores ya sea mediante el ascenso o incremento de beneficios y/o compensaciones.
- **Terceros:** Son todos los consultores, representantes, distribuidores, agentes, concesionarios, asesores generales, subcontratistas, franquiciatarios, contadores, abogados, representantes de ventas, agentes aduanales, intermediarios similares o cualquier proveedor de servicios con quienes HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. podría tener relación. De igual forma, este concepto incluye a todos los Socios Comerciales y Asociaciones con los que HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. hace negocios, así como cualquier persona que tenga interacción con entidades o Servidores Públicos y cuyas actividades sean realizadas en nombre de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. a la que represente.

4 DISPOSICIONES GENERALES.

Para efectos de esta política, se considera corrupción el utilizar el engaño de forma deliberada o aprovecharse del error de otros para obtener un beneficio indebido en detrimento de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., sus accionistas, socios de negocio, clientes, proveedores y/o Colaboradores.

Normalmente el corrupto busca obtener un beneficio económico para sí u otros, sin embargo, también puede buscar venganza o dañar la reputación de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., en cualquier caso, la ocurrencia de este tipo de conductas erosiona la cultura ética de nuestra organización, por lo que HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. tiene un firme compromiso en prevenirlo, y en caso de que ocurra diseñar medidas de control para su identificación, reporte y mitigación de los riesgos.

En consecuencia, se establecen los siguientes lineamientos generales:

- HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. deberá establecer mecanismos para la oportuna prevención e identificación de la corrupción, así como programas de capacitación con la finalidad de aumentar la conciencia de la cultura de cero- tolerancia al corrupto en HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C.
- Todos los Colaboradores son responsables de dar uso adecuado a los recursos que tengan a su disposición como parte de sus funciones dentro de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., incluidos efectivo, valores, bienes muebles e inmuebles, etc.; especialmente aquellos Colaboradores que participen en operaciones de pago, recepción de bienes y relaciones con proveedores.
- Los Colaboradores encargados de preparar registros y reportes, así como de cumplir obligaciones regulatorias, son responsables de la veracidad y exactitud de los mismos y deberán prepararlos de forma honesta, correcta, razonable y oportuna conforme a las normas y disposiciones aplicables y con un adecuado nivel de detalle para permitir la transparencia y trazabilidad de las operaciones.
- Todos los Colaboradores deben conocer los riesgos a los que está expuesta HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., participar en la evaluación de riesgos de su área de trabajo, y ser conscientes de los tipos de conductas, acciones o actividades irregulares que pueden presentarse dentro de su ámbito de trabajo y estar atentos a cualquier indicio de irregularidad o incumplimiento de las políticas y lineamientos de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., así como de la legislación aplicable.
- Los Colaboradores y Terceros están obligados a reportar inmediatamente cualquier conducta que pudiese ser catalogada como un acto de corrupción o irregularidad en términos de la presente política a su jefe inmediato o personal de RRHH.
- Todos los Colaboradores deben cumplir los controles establecidos, cooperar con las revisiones e investigaciones relativas a la prevención e identificación de corrupción y mantener estricta confidencialidad del caso.
- Está prohibido imponer cualquier tipo de castigo o represalia contra los Colaboradores o Terceros que denuncien la posible comisión de un acto de corrupción, presenten o ayuden a plantear una inquietud genuina de un indicio de corrupción, incumplimiento o irregularidad.
- El área de Recursos Humanos deberá confirmar que los Colaboradores que participen en Procesos de Promoción, no se encuentren bajo investigación al momento de dicho proceso.
- Todos los Colaboradores que participen en la identificación, investigación o reporte de un acto de corrupción deberán tratar la información de forma confidencial, con el fin de evitar dañar la reputación de las personas, generar represalias o reclamaciones legales, así como afectar la investigación.

5 CONDUCTAS ESTABLECIDAS COMO CORRUPCIÓN

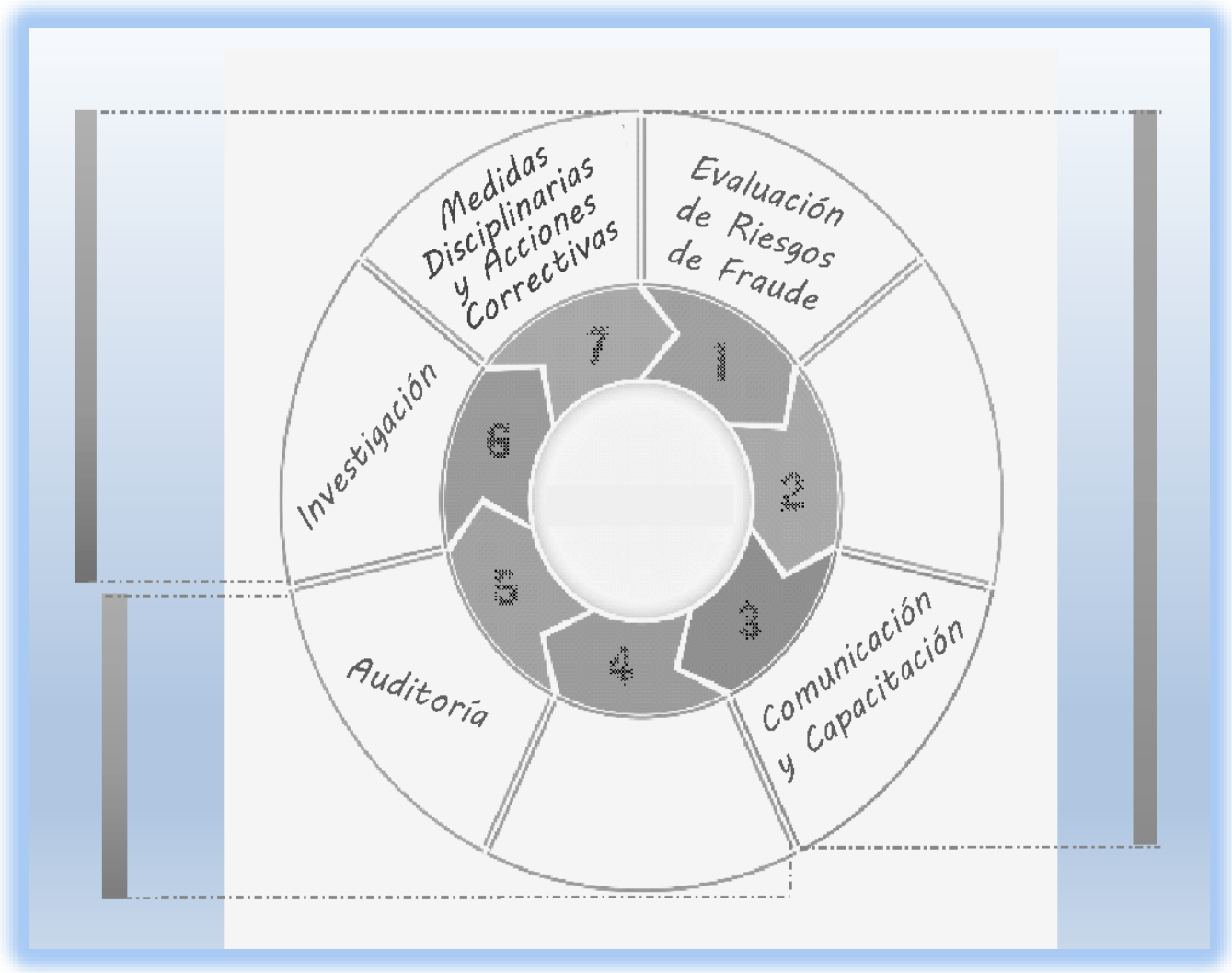
Para efectos de esta Política el término “corrupción” es utilizado para describir un amplio rango de conductas inaceptables. Para facilitar su tratamiento, clasificamos las conductas que constituyen corrupción en tres grupos, como sigue:

Clasificación	Ejemplos de actos inaceptables
Malversación de Activos <i>Manejo deshonesto de los activos de las Empresas incluyendo dinero o su equivalente en efectivo, inventario, bienes (activos fijos) y servicios</i>	1· Robo, destrucción o pérdida de activos incluyendo dinero 2· Pagos improcedentes, inapropiados o por servicios inexistentes
Corrupción <i>Se refiere a la promesa, ofrecimiento o entrega, solicitud o recepción (directa o indirecta) de cualquier beneficio o ventaja indebida (monetaria o de otro tipo) a otra persona, para que ésta, en violación de sus tareas, actúe o deje de actuar para obtener o retener negocios u otro beneficio o ventaja indebida</i>	1· Soborno y Corrupción por medio de donaciones, regalos, y otros no autorizados (referirse a la política Anticorrupción) 2· Soborno y Corrupción derivado de conflictos de interés (referirse a la política de Conflictos de Interés)
Declaraciones Fraudulentas <i>Se refiere a las declaraciones falsas, modificaciones, alteraciones, destrucción u ocultamiento de información en los estados financieros, libros y registros contables o en cualquier otro tipo de documento interno o externo de interés para las Empresas</i>	1· Manipulación, falsificación o alteración de registros contables o documentos 2· Eliminación u omisión de las transacciones en los registros o documentos 3· Registro de transacciones sin soporte 4· Aplicación intencionalmente errónea de registros contables, otras regulaciones o políticas 5· Transacciones falsas o engañosas 6· Revelación de secretos industriales

6 PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN.

Para cumplir con los objetivos y finalidad de la presente política, se ha diseñado un Programa Anticorrupción que establece los mecanismos para prevenir y detectar irregularidades, implementar medidas que mitiguen el riesgo, así como para investigar y dar respuesta oportuna a cualquier anomalía o indicio de corrupción.

Los elementos del Programa Anticorrupción se muestran en el siguiente gráfico y se explican a continuación:



7 PREVENCIÓN Y CONTROL.

Los mecanismos de prevención adoptados por HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. están enfocados a reducir la probabilidad de ocurrencia de irregularidades o corrupción mitigando la exposición a los mismos. Para ello es importante asegurar la aplicación efectiva del Programa y el marco normativo de integridad de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. que incluye políticas y procedimientos. Los mecanismos de prevención, entre otros, son los siguientes:

- **Tone at the Top.** - El equipo de Dirección debe guiar con el ejemplo al cumplir en todo momento con las leyes, regulaciones y normativa interna además de ser un promotor activo de su cumplimiento.

- **Evaluación de los riesgos operativos de manera periódica.** - Entender los procesos de las diferentes áreas de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. identificando y evaluando los riesgos inherentes y la eficiencia de los controles existentes a fin de mitigar dichos riesgos.
- **Evaluación de los riesgos de corrupción de manera periódica.** - Entender los procesos de las diferentes áreas de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. identificando y evaluando los riesgos de corrupción a partir de la evaluación de riesgos operativos.
- **Establecimiento de controles que reduzcan la ocurrencia potencial de los riesgos de corrupción.** - Implementar, mantener y mejorar los mecanismos para reducir la posibilidad de materialización de riesgos de corrupción, como la autorización, segregación de funciones, entre otros; además de la documentación de riesgos, controles y monitoreo en una matriz que permita su adecuada gestión.
- **Actualización y análisis de bitácoras de incidencias e históricos de corrupción.** - Con base en los históricos e incidencias que resultan de los mecanismos de denuncia, de las auditorías y bitácoras de incidencias, entender los riesgos y operaciones vulnerables a la exposición de corrupción a fin de identificar los controles que no fueron efectivos o la necesidad de nuevos controles relacionados con los riesgos que se materializaron. Con ello, complementar la matriz de riesgos de corrupción y determinar las mejoras necesarias en los controles o la necesidad de nuevos controles por implementar.
- **Políticas de reclutamiento y selección.** - Integrar y monitorear los procesos de selección y contratación de personal verificando que incluyan elementos de debida diligencia o revisión de antecedentes de los candidatos con el fin de evaluar su integridad.
- **Políticas de revisión de Terceros.** - Los procesos de contratación de proveedores de bienes y servicios deben ser claros y objetivos, además establecer procedimientos de debida diligencia para asegurar la experiencia y buena reputación de los socios de negocio. HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. debe evaluar los mecanismos de selección y contratación de proveedores, distribuidores, agentes y en general de cualquier tercero con el que se tenga una relación de negocios, con la finalidad de mitigar los riesgos de corrupción.
- **Pruebas de Control de Cumplimiento.** - Realizar revisiones periódicas en HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. para identificar de manera preventiva aspectos, operaciones y controles que requieran mejoras en la gestión del riesgo de corrupción.
- **Comunicación y capacitación.** – Programas de capacitación para concientizar sobre la cultura de cero-tolerancia a la corrupción y comunicar responsabilidades dentro de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. Implementar campañas de comunicación que permeen dicha cultura en los Colaboradores de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. y Terceros.

HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. ha implementado mecanismos para la detección oportuna de irregularidades o indicios de corrupción con el fin de minimizar su impacto. Algunos de los mecanismos involucran los siguientes:

- **Monitoreo permanente.** – Comprende las actividades de análisis de información y de datos de manera constante y sistemática, así como el diseño de pruebas analíticas enfocadas en identificar patrones e inconsistencias que confirmen una irregularidad en las operaciones de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C.
- **Procesos de Debida Diligencia.** – La detección oportuna de información de nuestros Colaboradores y Terceros que pudiera representar un riesgo para HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., constituye un elemento clave para minimizar posibles impactos económicos y reputacionales para HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. Es por ello por lo que, en la contratación de estos, se realizan procedimientos de monitoreo mediante la debida diligencia (*Due Diligence*).
- **Control Interno.** - Revisa de forma cotidiana y permanente los controles de las diferentes áreas de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. con el propósito de evaluar su eficacia informando los resultados de dicha evaluación a los directores, así como proponer en su caso, la mejora o automatización de las actividades de control.
- **Auditoría Interna.** – Apoya la prevención y detección de corrupción mediante revisiones periódicas que tienen la finalidad de detectar operaciones o conductas irregulares que constituyan indicios de corrupción, así como la evaluación de la efectividad de los controles establecidos También realiza auditorías especiales sobre algún hallazgo previo de auditoría con el objetivo de confirmar o descartar actividades fraudulentas. Además, asiste en la conducción de investigaciones de corrupción y su análisis.
- **Mecanismos de Denuncia.** – HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. ha implementado la Línea Correcta a través de la cual los Colaboradores y Terceros pueden denunciar conductas que pudieran constituir una violación al Código de Ética y Conducta, a las normas y políticas de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C., a la presente política y a la legislación. La Línea Correcta comprende diferentes canales para presentar una denuncia como lo son: correo electrónico, llamada o mensaje de WhatsApp los cuales están disponibles para todos los Colaboradores.

Los mecanismos de respuesta incluyen protocolos de actuación para la investigación de posibles actos de corrupción establecidos en función del medio por el cual fue detectado el indicio de corrupción o posible irregularidad (monitoreo permanente, auditoría interna, Línea Correcta). Independientemente del medio de detección, todas las irregularidades o potenciales conductas fraudulentas que sean identificadas deben informarse a través de la Línea Correcta.

En la presentación de denuncias, los Colaboradores deberán proporcionar el mayor detalle posible proveyendo de información precisa de los involucrados, narrativa clara de hechos y elementos probatorios (evidencias) en caso de contar con ellos.

Todas las denuncias serán revisadas y de proceder una investigación se asignará un investigador responsable, quien se encargará de dar seguimiento puntual al caso mediante la recopilación de información y evidencia.

Al concluir la investigación, se documentarán los resultados mediante notas, memorándums o reportes de investigación atendiendo al esquema de corrupción, involucrados, resultados, impacto y detrimento para HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C.

10 DISUASIÓN

Para disuadir la corrupción, HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. tiene establecido lo siguiente:

- **Sanciones legales y administrativas.** - De resultar comprobables los actos de corrupción por parte de algún Colaborador o un grupo de Colaboradores, el Grupo de Ética y Conducta determinará la sanción aplicable, la cual puede incluir la terminación de la relación laboral con el Colaborador y las consecuencias legales correspondientes.
- **Procesos disciplinarios.** - Tratándose de fallas o errores administrativos no graves los Colaboradores se harán acreedores a las sanciones establecidas en la matriz de sanciones respectiva.
- **Planes de remediación.** - Como resultado de la comprobación de una corrupción, de la identificación de un riesgo material o la detección de una posible vulneración, se deberá elaborar un plan de remediación que garantice el fortalecimiento de los controles vulnerados.

11 SANCIONES

Si derivado de una investigación se comprueba la participación de un Colaborador o un grupo de Colaboradores de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. o de un Tercero en alguno de los supuestos de conductas inaceptables que constituyen corrupción, descritos en el apartado 6 de la presente Política, HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. se reserva el derecho a imponer las sanciones conforme a la matriz respectiva, al Código de Ética y Conducta, las políticas corporativas y la legislación aplicable.

El empleado que sea separado de HIGH PERFORMANCE CONSULTING GROUP, S.C. a consecuencia de un acto de corrupción, quedará permanentemente vetado como Colaborador o proveedor en todas las Empresas del Grupo.