

fuller

CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

I MENSAJE DE DIRECCIÓN GENERAL 3

II GLOSARIO 4

III OBJETIVO 6

IV ALCANCE 7

V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y VALORES 8

VI NUESTROS COMPROMISOS 13

VII RESPONSABILIDADES 16

VIII ENTORNO LABORAL 23

TALENTO HUMANO

1 Política de Recursos Humanos 24

2 Contratación, no discriminación y prevención del acoso y violencia laboral 25

3 Centro de trabajo libre de alcohol, drogas y armas de fuego o punzocortantes 27

4 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo 27

5 Neutralidad en temas de política y religión 28

6 Política de trabajo infantil 29

MEDIO AMBIENTE

7 Seguridad, salud, higiene, energía y medio ambiente 30

8 Bienestar animal 31

9 Compromiso del gobierno corporativo con el cuidado del medio ambiente e impacto social 31

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

10 Contabilidad y revisión financiera 32

CONTROL Y SEGURIDAD

11 Observancia 33

12 Conflicto de interés 34

13 Prácticas comerciales éticas 35

14 Privacidad 35

15 Inventos, desarrollos y mejoras 36

16 Uso general de los recursos de Fuller 36

CULTURA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN

17 Anticorrupción 37

18 Antifraude 38

19 Cumplimiento y medios de denuncia 39

CULTURA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN

20 Negociaciones justas 40

21 Cooperación en las investigaciones 40

22 Consecuencias de las violaciones al Código 41

23 Reporte de comportamiento deshonesto, no ético y medios de denuncia 41

24 Confidencialidad de la información 43

IX ANEXOS

- Manifiesto de Aceptación Código de Ética 44
- Manifiesto de No Conflicto de Interés 45

MENSAJE
DE DIRECCIÓN GENERAL

Estimados y estimadas:

Me siento profundamente orgullosa y reflexiva al introducir este documento en donde formalizamos que en Fuller nos regimos por un conjunto de **principios éticos destinados a guiar nuestra conducta en todas las operaciones e interacciones comerciales**, con este documento reafirmamos que el marco de actuación de nuestra comunidad se basa en nuestros valores corporativos con sentido de **responsabilidad, confianza y coherencia** para garantizar cada día que estamos consolidando una organización con éxito sostenible para todos en el tiempo; una organización 100% mexicana que se enorgullece de brindar productos con estándares de alta calidad y un modelo de comercialización que provee una fuente clara de ingreso y soporte económico a miles de familias, destacando su sentido social y su política de inclusión más allá de sólo desarrollo profesional colocando a la persona en el centro de nuestras operaciones para dar un sentido y propósito real a la vida de la organización y un sentido de comunidad coherente e incluyente.

Nuestro Código de Ética y Conducta **proporciona una guía sólida basada en principios y directrices que sirven de marco sobre nuestros comportamientos y la toma de decisiones éticas** dentro de nuestra comunidad Fuller. Soy consciente que cada día tendremos desafíos, ante ello, confío en que cada uno de ustedes base su actuar en los valores establecidos y el marco de los comportamientos éticos basados en respeto, honestidad, empatía, integridad, lealtad y trabajo en equipo, lo que nos permitirá contar con una guía confiable para garantizar que todas nuestras acciones, tanto comerciales como personales, reflejen los más altos estándares de integridad y responsabilidad corporativa.

No podremos desarrollarlo plenamente si no contamos con altos estándares de comportamiento tales como la honestidad, integridad y coherencia.

La Ética debe ser parte de nuestro día a día; esto nos ayudará a sostener nuestra reputación. La honestidad en nuestro trabajo y en nuestras relaciones laborales son parte de los pilares que deben sostener las distintas formas de pensamiento y opinión, que, por medio de un ambiente de cordialidad y respeto entre todos, se resuelvan.

Este Código de Ética será nuestra guía de normas, criterios y valores. Les extiendo esta invitación para que sean parte de este esfuerzo que nos protege a todos en la Empresa.

Si detectan algún acto indebido que no esté de acuerdo con nuestro Código de Ética, no duden en acercarse a los canales que hemos establecido para compartir el hecho; todos tenemos el derecho de cuidar nuestro lugar de trabajo.

Estoy segura de que con su entusiasmo y esfuerzo **seguiremos construyendo el futuro de la Empresa con estas bases.**

Les presento los lineamientos de nuestro Código de Ética, los invito a leerlo, ponerlo en práctica diariamente y vivirlo en su manera de operar y gestionar cada uno de sus roles.

Muchas gracias y reciban un afectuoso saludo.



Yubizay Pérez

Yubizay Pérez
Dirección General

GLOSARIO

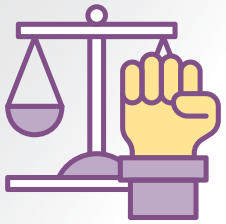


COMITÉ DE ÉTICA:

El órgano colegiado integrado por:
3 Consejeros Independientes y 2 Miembros relacionados con la Administración de Fuller, encargado de atender denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética institucional.



ACTUACIÓN BAJO CONFLICTO DE INTERESES:
Es en la que incurre el Personal cuando interviene, por motivo de sus funciones, jerarquía y posición en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés.



CONFLICTO DE INTERESES:

La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones del Personal y de cualquier Parte Interesada, en razón de intereses personales, familiares, de amigos o de negocios.



COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DENUNCIAS:
El órgano colegiado integrado por el Área de Control Interno, Auditoría Interna y el Área Legal de Fuller, encargado de identificar la tipología de las denuncias y comunicar al Comité de Ética.



CORRUPCIÓN:

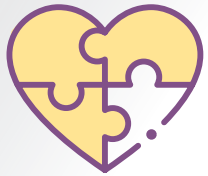
Es el uso indebido del poder o de la autoridad conferida a una persona para obtener beneficios personales o para terceros, en contravención de las políticas, procedimientos y de los principios éticos y morales.

En un sentido amplio, puede incluir prácticas como el soborno, la malversación o el tráfico de influencias, entre otros.

GLOSARIO



ÉTICA:
Conjunto de principios, valores y reglas de integridad, conforme a los cuales deben actuar todos los asociados de Fuller sin importar su nivel jerárquico.



INTEGRIDAD:
Es actuar conforme a principios éticos y morales incluso cuando nadie observa, convirtiéndose en una virtud fundamental del carácter.

FULLER:
A todas las sociedades que forman parte del Grupo Fuller. (Fuller Internacional S.A.P.I. de C.V., Probemex, S.A. de C.V., Fuller Beauty Cosmetics de México, S. de R.L. de C.V., Fuller Distribución, S. de R.L. de C.V., Fuller Comercializadora, S.A. de C.V., Inmobiliaria Meck-Mex, S.A. de C.V., House of Fuller, S. de R.L. de C.V., Fuller Beauty Cosmetics Trainee, S. de R.L. de C.V., FC Mexican Consulting, S. de R.L. de C.V., Fuller El Salvador SA de CV), en adelante Fuller.



PARTES INTERESADAS:
Clientes finales, Accionistas, Proveedores, Colaboradores, Fuerza de Ventas, Fullerettes, Sindicato, Miembros de los diferentes Comités que colaboran con Fuller y Organismos Reguladores Gubernamentales.



PERSONAL:
A los Colaboradores de Fuller.

III OBJETIVO

Generar un comportamiento ético y alineado con los valores de Fuller. Establecer y mantener siempre los más altos estándares de Integridad y Ética en el actuar diario de todos los Colaboradores de Fuller, así como en la interacción con nuestros grupos de interés y partes interesadas.

El presente documento busca establecer el marco normativo que guía dichos estándares de conducta, promoviendo una Cultura de Integridad Empresarial y de cero tolerancia a actos que atenten en cualquier ámbito en perjuicio de Fuller.



IV ALCANCE

Este Código de Ética aplica para todas las Partes Interesadas internas y externas que tengan relación con **Fuller,** incluyendo Colaboradores, Fuerza de Ventas, Accionistas y cualquier persona que trabaje para la Empresa, sin importar su cargo o nivel, así como empresas particulares. También es aplicable a cualquier trato, contrato o negociación en los países en donde **Fuller** tiene operaciones.

El **apego a este Código es de carácter obligatorio** y cualquier falta será evaluada conforme al Código de Ética, y al reglamento interior de trabajo de **Fuller.**

Para cualquier duda sobre el contenido del Código o alguna acción en particular, se puede contactar al Área de Recursos Humanos o al Comité de Ética.

Después de leer el Código de Ética y aclarar cualquier duda, se espera el compromiso para cumplirlo.



V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y VALORES

NUESTRA AMBICIÓN

Crear la propuesta comercial más innovadora y competitiva de productos asequibles, con propósito de ayuda social para mujeres y hombres que inicien un negocio propio, rentable y en constante crecimiento que les permita la autonomía financiera, adaptando nuestro modelo a la evolución tecnológica actual.

Dicha ambición nos permitirá convertirnos en la marca preferida por los usuarios y la líder del sector.



V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y VALORES

NUESTROS 4 PILARES

1



Construimos **con confianza**

2



Innovamos con propósito

3



Hacemos que **las cosas sucedan**

4



Obsesión por **nuestra Comunidad**

V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

VALORES

1 YO



Creatividad: buscar constantemente nuevas ideas y soluciones fomentando la innovación para mejorar lo que hacemos día a día.



Compromiso: cumplir con nuestras responsabilidades en tiempo y forma, actuando con responsabilidad y dedicación en cada tarea.

2 FULLER



Convicción: creer en nuestro propósito y objetivos, confiando en nuestras capacidades para alcanzarlos.



Evolución: mantener apertura al cambio y a la mejora continua, adaptándonos a nuevas tendencias y tecnologías para seguir creciendo.



Generación de valor: enfocar nuestras acciones en generar un impacto positivo, mejorando la calidad de vida de nuestros clientes y de las comunidades donde operamos.

3 ENTORNO



Exploración: despertar la curiosidad para identificar oportunidades y nuevas perspectivas en nuestro entorno.



Inspiración: ser una fuente de inspiración promoviendo el crecimiento y desarrollo de las personas en todos los aspectos de su vida.

V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

COMPORTAMIENTOS ÉTICOS

Respeto: es tener apertura a las ideas de los demás, valorar su trabajo y esfuerzo. Es ser amables con nuestros clientes, proveedores y Personal.

Honestidad: actuar con honradez. Ser conscientes de nuestros actos y consecuencias, y conducirnos con verdad. Es ser congruentes entre lo que hacemos y decimos.

Empatía: capacidad de ponerse en el lugar de otra persona, comprendiendo y conectando con sus emociones y perspectiva, incluso sin estar de acuerdo.

Integridad: cualidad de una persona de ser honesta, actuar con rectitud, y adherirse a sus valores y principios manteniendo una conducta coherente y confiable, incluso en la ausencia de observadores.

Lealtad: es un valor moral y una virtud que consiste en el compromiso, fidelidad, respeto y apoyo incondicional hacia personas, causas, principios u organizaciones, manteniéndose firme incluso en situaciones difíciles.

Trabajo en equipo: trabajar de manera organizada entre varias personas con el fin de alcanzar metas comunes.



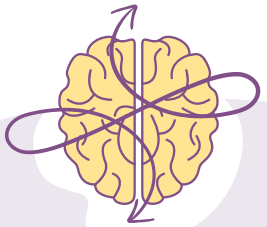
V FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL Y VALORES

NUESTROS PRINCIPIOS



1

Las necesidades de nuestras Fullerettes guían nuestras decisiones y su experiencia con el servicio es nuestra prioridad.



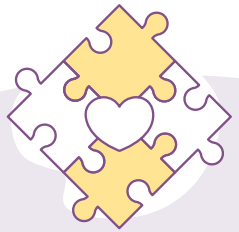
2

Somos una Empresa con mentalidad de transformación: probamos, aprendemos y ejecutamos de forma segura con propósito.



3

Operamos con disciplina, cumplimos lo que prometemos y respetamos nuestros procesos.



4

Somos responsables de nuestros resultados y construimos soluciones desde la agilidad, el compromiso y la empatía.



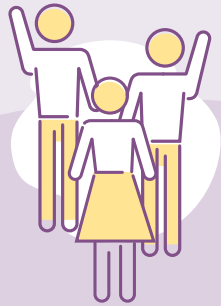
5

Innovamos con impacto a través de acciones medibles y útiles como parte de una mejora continua.



6

Respetamos el uso efectivo del tiempo; aprendemos a priorizar y planificamos de manera eficiente.



7

Celebramos los avances, el esfuerzo y los logros en equipo como una práctica continua de cultura.

VI NUESTROS COMPROMISOS

CON NUESTROS CLIENTES Y CONSUMIDORES

Nuestros clientes y consumidores son la esencia por la cual existimos. Su satisfacción es esencial para nuestro éxito. Por lo tanto, la calidad e innovación de nuestros productos, así como nuestro servicio son el principal compromiso con ellos.

Ofrecemos al público en general productos cosméticos, de limpieza y de productos para el hogar desde la gama básica hasta la complementaria. Tenemos el firme compromiso de informar la calidad y seguridad de cada uno de nuestros productos.

Nuestros clientes finales y Fullerettes son nuestros aliados estratégicos y por ello nos esforzamos para que nuestra propuesta de negocio propicie su crecimiento y desarrollo.

En nuestro trato no hay cabida para ningún tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a las leyes, a los derechos humanos, usos y costumbres, o que atente contra la salud de la población.



VI NUESTROS COMPROMISOS

CON NUESTROS ACCIONISTAS Y SOCIOS

Buscamos establecer las mejores prácticas corporativas para dar total transparencia y certidumbre a nuestros accionistas. Estamos convencidos que un buen control interno fortalece el mandato de los accionistas de ser una Empresa bien administrada, socialmente responsable, eficiente y rentable, y por ello nos esmeramos en ser un modelo de gestión.

Nuestro compromiso es proporcionar a nuestros accionistas y socios una rentabilidad razonable por su inversión de manera sostenida creando valor a largo plazo.

Nuestra Empresa cumple, de acuerdo con las legislaciones, con la información necesaria para que la toma de decisiones de nuestros accionistas y socios se haga sobre bases consistentes, homogéneas y conocidas. Esta información está basada siempre en una contabilidad transparente y clara, apegada a las normas aplicables.

Utilizamos de manera prudente y rentable los recursos, observando normas de conducta ética y legales en todas nuestras prácticas de negocio y transacciones que realizamos.



VI NUESTROS COMPROMISOS

CON LOS COLABORADORES

En Fuller buscamos que toda persona sea respetada y que encuentre un espacio adecuado para su desarrollo tanto en el ámbito profesional como en el personal.

El trato con los Colaboradores se basa en los valores de integridad, respeto, honestidad y congruencia, por lo cual todo tipo de maltrato, trabajo forzoso o trato indigno debe de ser reportado a través del canal de denuncia correspondiente.



VII RESPONSABILIDADES

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

1 Difundir este Código de Ética a todo el Personal, incluyendo a los de nuevo ingreso, a través de los distintos medios de comunicación internos y externos.

2 Difundir este Código de Ética a las partes interesadas mediante su publicación en la página de internet oficial de Fuller.

3 Aclarar dudas y resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación o aplicación del Código de Ética.

4 Diseñar y realizar acciones de capacitación, promoción, sensibilización, y campañas de comunicación alrededor de este Código de Ética.

5 Gestionar el proceso anual de identificación y manifestación de Conflictos de Intereses.

6 Respetar el ejercicio de los derechos del Personal, permitiendo que cada persona exprese sus creencias, prácticas y necesidades, sin distinción de raza, identidad de género, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

7 Organizar sesiones de escucha en cada Dirección/ Gerencia y/o área enfocándose en los temas de mayor riesgo detectados en la encuesta, fungiendo como moderador en los mismos.

8 Generar estrategias y planes de acción con los Directores, Gerentes y/o jefes de Área involucrados en los temas en cuestión.

9 Dar seguimiento a los planes de acción y acciones determinadas por el Comité de Ética.



VII RESPONSABILIDADES

DE LAS PARTES INTERESADAS

(Clientes finales, Accionistas, Proveedores, Colaboradores, Personal en Fuerza de Ventas, Fullerettes, Sindicato, miembros de los diferentes Comités que colaboran con Fuller y Organismos Reguladores Gubernamentales).

1 Informar de cualquier situación que atente contra el Código de Ética, de conflictos de intereses, así como de malas prácticas a través del Sistema de Denuncias.

2 Colaborar en las investigaciones que en su caso sean instruidas por el Comité de Ética de Fuller.



VII RESPONSABILIDADES

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

(Clientes finales, Accionistas, Proveedores, Colaboradores, Personal en Fuerza de Ventas, Fullerettes, Sindicato, miembros de los diferentes Comités que colaboran con Fuller y Organismos Reguladores Gubernamentales).

Respetamos y **protegemos la información confidencial de la Empresa,** así como la de nuestros Colaboradores, clientes, proveedores y socios comerciales. Nos comprometemos a utilizarla únicamente para fines laborales y a evitar su divulgación, uso o acceso no autorizado.

Reconocemos que la información confidencial incluye, entre otros, datos financieros, estrategias de negocio, información personal, procesos internos y cualquier información que, por su naturaleza, tenga valor para la Empresa o cuyo uso indebido pueda causar daño.

Nos aseguramos de resguardar adecuadamente la información, tanto en medios físicos como digitales, y de compartirla únicamente con personas autorizadas y cuando sea necesario para el desempeño de nuestras funciones. Asimismo, mantenemos la confidencialidad incluso después de finalizar nuestra relación con la Empresa.

El uso indebido, la divulgación no autorizada o la negligencia en el manejo de la información puede generar sanciones conforme a las políticas internas y la legislación aplicable.



VII RESPONSABILIDADES

DEL PARTICULAR INDEPENDIENTE CONTRATADO

1. Recibir las quejas y denuncias mediante el medio establecido para ello.

2. Llevar un registro puntual y detallado de las quejas presentadas por cualquier parte interesada e informará al Comité de Evaluación de Denuncias.

3. Realizar las investigaciones de las quejas y denuncias tipificadas como procedentes.

4. Emitir e Informar al Comité de Evaluación de Denuncias, al Comité de Ética, a los denunciantes y denunciados el reporte de las investigaciones.

5. Informar al denunciante y todas las partes interesadas (administración) de cada caso el resultado de la resolución final del Comité de Ética.



VII RESPONSABILIDADES

DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DENUNCIAS

1. Actuar imparcialmente y con base en la integridad en sus funciones analizando las denuncias presentadas mediante el sistema de denuncias por cualquier parte interesada.

2. Determinar conforme a los temas abordados en cada denuncia presentada, si corresponde al Comité de Ética, o al Comité de Talento Humano su atención.

3. Comunicar al Comité de Ética y al Comité de Talento Humano las denuncias que fueron presentadas por medio del sistema de denuncias.

4. Informar de los resultados de las investigaciones en temas clima organizacional, NOM-035 factores de riesgo psicosocial y de Capital Humano al Comité de Talento Humano.

5. Informar de los resultados de las investigaciones en temas de fraude, corrupción, actuaciones bajo conflicto de intereses y comportamientos que atenten en contra de Fuller al Comité de Auditoría, Control Interno y Riesgos.



VII RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA

1 Vigilarlaaplicación del Código de Ética de Fuller.

2 Promover y difundir por medio del Área correspondiente las políticas de prevención, control, mitigación y disuasión de conductas contrarias a este Código de Ética, así como del fortalecimiento de la rendición de cuentas respectivas en caso de incumplimiento.

3 Analizar los resultados de las encuestas y/o denuncias y determinar aquellas Direcciones, Gerencias y/o áreas que ameriten analizar a profundidad temas en particular que representen riesgos para la Empresa.

4 Recibir del Comité de Evaluación de Denuncias, las denuncias que fueron ingresadas por medio del Sistema de Denuncias: Línea Ética el cual es gestionado por un particular independiente contratado, por posibles actos ilícitos y/o conductas contrarias a la verdad y en detrimento de los valores que se pregonan en Fuller, así como de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral, clima laboral entre otros que atenten en contra de Fuller.

5 Gestionar el proceso y aprobación para investigar la veracidad de las denuncias que sean recibidas a través del Sistema de Denuncias establecido garantizando la protección y anonimato de los denunciantes.

6 Ejercer su voto respecto a los asuntos y resultados de investigaciones que sean sometidos al Comité de Ética.

7 Emitir la resolución final de cada caso.

8 Conocer los conflictos de intereses identificados y reportados al CACIR.



VII RESPONSABILIDADES

DEL COLABORADOR

1. Conocer el Código de Ética, cumplir y hacer cumplir sus disposiciones.
2. Participar y poner en práctica, así como contribuir a que en el ambiente laboral se privilegie los preceptos del Código de Ética sin distinción del nivel jerárquico en todos los lugares de trabajo y centros de trabajo de Fuller.
3. Firmar de recibido el Código de Ética, con lo que se comprometen que, en su gestión, cumplirán y harán cumplir las disposiciones del Código, y si tienen conocimiento de alguna violación al mismo, reportarla de inmediato mediante el Sistema de Denuncias establecido para tal efecto de forma responsable.
4. Manifestar, de ser el caso, que puede estar incurriendo en conflictos de intereses.
5. No actuar bajo conflictos de intereses.
6. Obtener la certificación anual.



VIII ENTORNO LABORAL

En **Fuller,** se espera que los **Colaboradores,** Miembros del Consejo y de Comités cumplan con los más altos estándares de ética personal en todos los aspectos. Nuestras transacciones se basarán en prácticas comerciales éticas, respetando los derechos de los demás y siguiendo los principios más elevados de comportamiento adecuado.

Fuller, tendrá en todo momento una responsabilidad, compromiso y respeto a los derechos humanos y laborales de sus **Colaboradores**, así como a sus cargos y puestos.

Fuller asume la responsabilidad de garantizar en todo momento el respeto por los derechos humanos y laborales del **Colaborador**, así como el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Este Código aborda áreas críticas, pero no es exhaustivo. Ningún conjunto de normas puede cubrir todas las situaciones y ningún sistema de supervisión puede detectar todas las violaciones.

Si el **Colaborador requiere orientación** sobre los temas abordados en este Código o cualquier otro asunto, pueden acudir a: **los Gerentes de área, el departamento de Recursos Humanos, el departamento Legal y/o al Comité de Evaluación de Denuncias de Fuller,** quienes se encontrarán preparados y capacitados en el presente Código. Cada **Colaborador,** al unirse al equipo Fuller, se comprometerá por escrito a adherirse al Código de Ética establecido. Además, se requerirá renovar dicho compromiso por escrito anualmente. Estos acuerdos, junto con el cumplimiento del Código, son requisitos indispensables para la permanencia en **Fuller.**

Es importante que el **Colaborador** informe cualquier violación al Código, teniendo la opción de hacerlo de manera anónima. Está terminantemente prohibido tomar represalias contra el **Colaborador** que denuncie violaciones al Código. Las acciones disciplinarias que se tomen por infracciones al Código podrían incluir, entre otras, la terminación del empleo del **Colaborador.**

Las personas que presenten alguna queja y denuncia deberán realizarlas con la obligación ética y legal de hacerlo de forma responsable, veraz, fundamentada y con elementos verdaderos.

El Comité de Ética, es responsable de velar por el cumplimiento del Código y garantizar que el **Colaborador** sea adiestrado en los asuntos que trata el mismo.



VIII ENTORNO LABORAL

TALENTO HUMANO



1

Política de Recursos Humanos

Fuller estableció una política de Recursos Humanos que establece el contar con procesos de atracción, evaluación selección, inducción/onboarding que asegure la integración del talento humano de acuerdo con nuestra cultura organizacional.

Esta política prohíbe la discriminación por origen étnico, o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y pretende evitar la incorporación del Colaborador que pueda representar un riesgo a la integridad empresarial, pero en ningún caso autorizará la discriminación de persona por algún motivo.

2

Contratación, no discriminación y prevención del acoso y violencia laboral

En Fuller nos enorgullece ser un empleador involucrado con la igualdad de oportunidades, reconociendo que esta práctica beneficia tanto a nuestra Empresa como a nuestro Personal. Estamos certificados desde el 9 de octubre del 2025 en la Norma Oficial Mexicana NMX-025-R-025-scfi-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. Nos comprometemos a fomentar y promover la diversidad en todos los aspectos de nuestra fuerza laboral, incluyendo nuestro equipo de ventas y nuestras relaciones con proveedores.
En Fuller, la discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, color de piel, religión, origen nacional, edad o discapacidad es considerada ilegal y no será tolerada en ninguna circunstancia.

Fuller garantiza igualdad de oportunidades en su reclutamiento. En Fuller, a sus aspirantes y a todo el Personal se les trata de forma justa y se evita incurrir en alguna forma de discriminación o acoso. Se respetan todas las leyes relacionadas con la toma de decisiones de reclutamiento incluidas la capacitación, salario y promoción y no discriminamos a las personas por motivos de raza, color, identidad de género, edad, origen nacional, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, ciudadanía, discapacidad, condición de VIH o SIDA o cualquier otra característica protegida por la ley.

Nos esforzamos por brindar las adaptaciones necesarias para garantizar la inclusión de personas con discapacidad.

En nuestras decisiones de contratación, valoramos el mérito, teniendo en cuenta las cualificaciones, habilidades y logros de cada individuo. Además, no toleramos la intimidación o el acoso en ninguna forma, ya sea verbal o física, tanto en el entorno laboral como en cualquier otro ámbito.
Estas disposiciones se aplican a las interacciones con los Colaboradores, clientes, proveedores y candidatos a empleo.

Para Fuller y sus Colaboradores, el respeto a los derechos humanos es un valor esencial y fundamental. Hacemos todo lo posible para respetar y promover los derechos humanos entre nuestro Personal.



VIII ENTORNO LABORAL

TALENTO HUMANO

En Fuller fomentamos programas y políticas que:

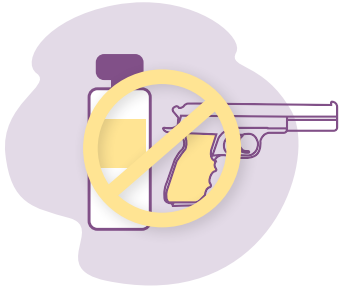
- Promuevan un lugar de trabajo libre de discriminación y prohíban el abuso o disciplina, la amenaza de abuso físico, acoso sexual u otro, y abuso verbal u otras formas de intimidación.
- Prohíban el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Proporcionen salarios, beneficios y otras condiciones de empleo justos y equitativos de acuerdo con las leyes.
- Proporcionen condiciones de trabajo seguras.
- Cumplan con las leyes locales respecto a las horas de trabajo, vacaciones y horas extras.
- Prohíban las deducciones de sueldo como medida disciplinaria.

Todos los trabajadores deben recibir información comprensible y por escrito sobre sus condiciones de empleo con respecto a sus salarios antes de comenzar su empleo y sobre los detalles de sus salarios para el periodo de pago cada vez que reciban remuneraciones.

Respetamos el derecho del Personal a unirse, o no, y formar un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando el Personal esté representado por un sindicato legalmente reconocido, nos comprometemos a establecer un diálogo constructivo con sus representantes elegidos libremente. Fuller se compromete a negociar de buena fe con dichos representantes.

Fuller promueve un ambiente laboral sano y libre de acoso u hostigamiento sexual. Estas conductas están prohibidas y deben denunciarse mediante el canal oficial. Quien incurra en ellas recibirá sanciones, incluida la terminación laboral. Fuller mantiene una política de cero tolerancia.





3

Centro de trabajo libre de alcohol, drogas y armas de fuego o punzocortantes.

Queda prohibido ingresar a las instalaciones de Fuller bajo los efectos del alcohol o drogas, así como su posesión, consumo o venta. Tampoco se permite laborar bajo su influencia durante la jornada de trabajo.

Queda estrictamente prohibido el ingreso, posesión, portación, uso o comercialización de armas dentro de las instalaciones de Fuller, incluyendo armas de fuego, armas punzocortantes, objetos contundentes o cualquier otro instrumento que pueda poner en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones.

Es obligación del Colaborador informar a su jefe inmediato y al área de Recursos Humanos en caso de requerir el consumo de medicamentos controlados por prescripción médica.

En casos excepcionales, como eventos o reuniones de trabajo con terceros, podrá permitirse el consumo moderado de alcohol cuando la situación lo amerite.



4

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Fuller se compromete con el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, que tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, para lo cual permanentemente realiza acciones determinadas y establecidas en la propia Norma Oficial Mexicana en cuestión, para minimizar obstáculos que impidan alcanzar dicho fin. Mediante una certificación vigente en materia Fuller busca fomentar la transparencia de sus prácticas.

5

Neutralidad en temas de política y religión

En Fuller cada Colaborador sin excepciones o preferencias por el puesto o cargo que desempeñe está obligado a reservarse cualquier comentario en apoyo a temas políticos o religiosos dentro de la Compañía, evitando la promoción de ideas políticas o religiosas y procurando la existencia de un ambiente laboral neutral respetando a otros sin llegar al hostigamiento o al enfrentamiento porque las demás personas no piensen como uno.

No se reprime la libertad de expresión hacia creencias o pensamientos cuando estos son de carácter privado, respetando el ambiente laboral.



6

Política de trabajo infantil

Comprometidos con prácticas justas de empleo, Fuller prohíbe el uso de mano de obra infantil, trabajo forzoso o mano de obra obligatoria. Además, Fuller cumplirá con todas las leyes aplicables sobre horas y salarios, incluido el salario mínimo, horas extra y máximo de horas.

Fuller previene el trabajo infantil asegurando que las prácticas de contratación incluyan una revisión de las edades de los postulantes. En caso de sospecha de que un postulante sea menor de edad, Fuller deberá retener evidencia documental, tales como copias de las cédulas de identidad originales u otra evidencia entregada, para ser verificado ante las instancias correspondientes.
Los trabajadores que parecen particularmente jóvenes deben tener prioridad en las entrevistas. Es importante errar por el lado de la precaución y asumir que un trabajador que parece joven es un niño hasta que haya evidencia verificable de lo contrario.

Fuller no contrata a menores de 15 años y, en caso de contratar a mayores de 15 y menores de 18 años, éstos deberán haber terminado su educación básica obligatoria, a menos de que lo apruebe la autoridad laboral si a su juicio existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Los mayores de 15 y los menores de 16 años necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Fuller solicitará un certificado médico para los mayores de 15 y menores de 18 años el cual debe acreditar su aptitud en el trabajo, así como someterse a los exámenes médicos que dicten las autoridades laborales correspondientes.

Fuller no contrata a menores de 18 años si la actividad que realizará resulta peligrosa para su salud, su seguridad o moralidad o que afecte el desarrollo de sus derechos y con ellos su desarrollo integral.

No se empleará a ningún menor para producir materias primas, productos terminados o componentes de los mismos, o en la prestación de servicios a Fuller, a menos que dicho empleo cumpla con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Convenios de la OIT) 138 y 182 y todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de edad, horas, remuneración, salud y seguridad estipuladas en la Ley Federal del trabajo.



7

Seguridad, salud, higiene, energía y medio ambiente

El **activo más valioso de Fuller es su Personal.** Por lo tanto, nos comprometemos a cumplir con los más elevados estándares de seguridad, salud e higiene para protegernos a nosotros mismos y a terceras partes que trabajen o visiten nuestros lugares de trabajo.

Todo el Personal, Colaboradores, proveedores y cualquier Parte Interesada debe seguir los procedimientos de protección y seguridad de Fuller, como también las leyes y regulaciones aplicables. Nada justifica omitir o ignorar las reglas de seguridad, ya sea una regla de Fuller o de gobierno.

La protección, el bienestar, la limpieza, la eficiencia energética y el cuidado del entorno son aspectos fundamentales que Fuller debe tener en cuenta en todas sus actividades comerciales. Para ello, Fuller se compromete a:

- Resolver de manera oportuna cualquier inquietud relacionada con la seguridad, salud y medio ambiente tanto en el lugar de trabajo como en relación con sus productos.
- Cumplir rigurosamente con todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Salvaguardar el medio ambiente y realizar una correcta gestión de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.
- Proporcionar un entorno laboral seguro y saludable.
- Fomentar la conservación de energía y recursos.
- Mantener instalaciones sanitarias limpias y garantizar el suministro de agua potable.
- Brindar capacitación regular al Personal en materia de salud y seguridad.
- Brindar capacitación en temas de seguridad a proveedores y personal externo que entre a laborar en las instalaciones de Fuller.

Además, Fuller implementará programas que promuevan la prevención de problemas, la mejora continua del desempeño y evaluaciones periódicas para medir el progreso. Cualquier consulta relacionada con temas de seguridad, salud, energía y medio ambiente debe ser dirigida a la Gerencia de medio ambiente, seguridad e higiene y mantenimiento de instalaciones.



8

Bienestar animal

Consideramos que el trato ético y humano a los animales es una responsabilidad moral, además de exigible por ley. A partir del año 2024, comenzamos a retirar materias primas de origen animal.

En ninguno de los ingredientes, productos terminados o componentes y/o materias primas maquiladas por Fuller o sus proveedores se llevan a cabo experimentos con animales. Ninguna de las pruebas de seguridad hechas a los productos cosméticos maquilados por Fuller, está testada y/o experimentada en animales, la prueba HRIPT es hecha en humanos y las oftalmológicas son in-vitro, así que por ningún motivo dañamos ni ocupamos animales.

Está prohibido testar, experimentar, y/o hacer cualquier tipo de prueba que pudiese ser agresiva o perjudicial con cualquier clase de animal y nos comprometemos a no hacerlo en el futuro.



9

Compromiso del gobierno corporativo con el cuidado del medio ambiente e impacto social

En Fuller desarrollamos soluciones que generan valor en los hogares, actuando de manera responsable frente a los desafíos ambientales y sociales. Creemos en un futuro sostenible, por lo que reafirmamos nuestro compromiso con los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y una gobernanza corporativa sólida.

Fuller trabaja para dar cumplimiento a los objetivos del desarrollo sustentable, y a los 30 indicadores básicos de sostenibilidad (IBSO), mismos que se componen de 3 pilares fundamentales, el Ambiental, Social y el de la Gobernanza Corporativa

MEDIO AMBIENTE

Trabajamos alineados a los principios del desarrollo sostenible y a los indicadores básicos de sostenibilidad, basados en:

- **Ambiental:** evalúa cómo la Empresa gestiona los recursos naturales, el cambio climático, la contaminación y las emisiones de carbono, entre otros. (16 indicadores.)
- **Social:** analiza la relación con empleados, proveedores, clientes y la comunidad, enfocándose en la diversidad, derechos humanos y condiciones laborales. (6 indicadores)
- **Gobernanza:** examina la estructura de gobernanza en Fuller, la integridad y ética, transparencia, compensación de directivos y la lucha contra la corrupción y el fraude. (8 indicadores)

10

Contabilidad y revisión financiera

En todo momento, se requiere el cumplimiento estricto de las políticas y procedimientos contables y de revisión financiera en Fuller:

- Financieras
- Operativas
- Seguridad e higiene
- Talento

Se espera que el Personal responsable de estas áreas actúe con total integridad, asegurándose de que cada transacción sea autorizada por el área de Finanzas y se registre de manera precisa en los registros contables de la Empresa.

Además de lo mencionado anteriormente, los activos y las transacciones relacionadas con el plan de beneficios del Personal deben ser gestionados con cautela y prudencia, en pleno cumplimiento de las leyes correspondientes.



CONTROL Y SEGURIDAD

11

Observancia

Contamos con un conjunto de normas internas, procedimientos, controles y prácticas que nos permiten prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción dentro de Fuller. Asimismo, contamos con una Unidad de Control Interno que, desde 2025 opera como un ente independiente con el objetivo de apoyar la línea de defensa para evitar comportamientos no permitidos y gestionar riesgos asociados y el cumplimiento de políticas y procedimientos internos, así como con un Auditor Interno para garantizar que la observancia en toda la estructura interna de la organización tiene sentido y es coherente con cumplimiento. Este sistema fortalece nuestros controles internos y promueve una cultura de integridad y autorregulación.

Nuestra política de integridad empresarial nos ayuda a identificar y prevenir riesgos de corrupción, fortaleciendo nuestra participación en su combate y control, al mismo tiempo que impulsamos un desarrollo sostenible a largo plazo.

Es responsabilidad de todos los Colaboradores cumplir con las leyes y regulaciones aplicables a nuestras actividades. En caso de duda sobre su interpretación, debemos buscar asesoría en el área legal.



12

Conflicto de Intereses

Es responsabilidad del Personal dejar a un lado sus intereses personales al desempeñar sus responsabilidades. Todas las transacciones comerciales deben priorizar los mejores intereses de Fuller. Ningún miembro del Personal puede recibir beneficios indebidos, ya sea directa o indirectamente, debido a su posición en la Empresa o a través de compras, ventas u otras actividades relacionadas con Fuller. Se deben evitar situaciones que generen conflictos o apariencia de conflictos entre las obligaciones hacia Fuller y los intereses personales.

En caso de que exista un potencial conflicto de interés derivado de una relación comercial o laboral con un miembro consanguíneo o por afinidad o relación sentimental entre Colaboradores, el Colaborador deberá notificarlo a su jefe inmediato, con copia al área de Recursos Humanos y Unidad de Control Interno, quienes deberán evaluar la situación y determinar las acciones aplicables en cada caso. Esto deberá realizarse de manera oportuna, considerando la importancia de prevenir y atender posibles alertas o denuncias relacionadas con relaciones personales.

Específicamente, nadie del Personal debe:

- Tener intereses o desempeñarse, de forma directa o indirecta, como funcionario, director, empleado o asesor de cualquier competidor de Fuller o de cualquier organización que realice o pretenda realizar negocios con Fuller.
- Aceptar u ofrecer pagos, viajes, entretenimiento, regalos, comidas en exceso, invitaciones a espectáculos y eventos deportivos, cortesías o compensaciones de cualquier tipo servicios, propinas, regalos, préstamos, garantías de préstamos o favores a competidores, clientes o proveedores actuales o potenciales.

- Tener algún interés personal, directo o indirecto, en transacciones comerciales con Fuller, a menos que sean aprobadas por la Dirección General, quien dará con conocimiento al Comité de Ética.

Esta política de prevención de conflicto de intereses aplica igualmente a los miembros cercanos de la familia del Personal, incluyendo cónyuges, padres, hijos, cónyuges de los hijos y familiares que compartan el mismo hogar. Así como parentesco familiar ya sea por consanguinidad y/o afinidad.

Esto no abarca todas las situaciones contempladas por esta política. Se debe recurrir al sentido común y la conciencia ética, y cualquier duda sobre la aplicación de esta política debe ser consultada con el departamento legal.

CONTROL Y SEGURIDAD

13
Prácticas comerciales éticas

El Personal, en todo momento, debe sujetarse a prácticas comerciales éticas con sus compañeros, clientes, proveedores y competidores de Fuller. No deben aprovecharse injustamente de nadie mediante manipulaciones, encubrimientos, uso indebido de información confidencial, presentación falsa de hechos importantes o cualquier otra forma de conducta comercial inapropiada.

14
Privacidad

Fuller podrá recolectar y almacenar información relativa al Personal, proveedores, clientes y terceros, información personal que incluye, por ejemplo, direcciones, fechas de nacimiento, datos financieros y de otro tipo conforme a nuestra Política de Uso seguro de Datos Personales.

Durante la recolección y el tratamiento de información personal, debemos cumplir las leyes aplicables y las políticas de privacidad de Fuller. La información personal debe recolectarse únicamente para fines comerciales legítimos, compartirse solo con quienes tengan permitido el acceso, protegerse de acuerdo con la Política de Uso seguro de Datos Personales y retenerse solo durante el tiempo necesario. Debemos asegurarnos también de que los terceros con acceso a la información personal estén obligados contractualmente a protegerla de acuerdo con los estándares aplicables sobre seguridad de los datos.



CONTROL Y SEGURIDAD

15

Inventos, desarrollos y mejoras

Durante la vigencia de la relación laboral, toda creación, desarrollo, mejora, invención, fórmula, diseño, proceso o cualquier otro resultado derivado de las actividades realizadas en Fuller, ya sea de manera individual o en colaboración, se considerará propiedad exclusiva de Fuller.

En este sentido, se establece de manera expresa que toda propiedad intelectual generada durante el tiempo de trabajo en Fuller pertenece a la Empresa, incluyendo proyectos de mejora, desarrollo de productos, fórmulas, metodologías y cualquier otro resultado relacionado con las funciones del Colaborador.

Esto incluye, sin limitarse a, proyectos de mejora, desarrollo de productos, fórmulas, metodologías, información técnica y cualquier otro tipo de propiedad intelectual generada en el ejercicio de sus funciones o mediante el uso de recursos, información o instalaciones de la Empresa.

16

Uso en general de los recursos de Fuller

Actuamos con integridad, responsabilidad y en cumplimiento de la ley, respetando las normas, procedimientos y controles internos para prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción. Identificamos y prevenimos riesgos, evitamos cualquier práctica indebida y contribuimos a una cultura ética y transparente.

Asimismo, utilizamos de manera adecuada los recursos y equipos de la Empresa, incluyendo los de cómputo, comunicación y audiovisuales, destinándolos exclusivamente a fines laborales. Protegemos la información y los sistemas contra accesos o usos no autorizados, y evitamos cualquier uso indebido, ilegal o contrario a las políticas internas.

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables y, ante cualquier duda, buscamos asesoría en el área legal, fortaleciendo así la integridad y el desarrollo sostenible de la organización.



17

Anticorrupción

Fuller está comprometido con un conjunto de valores fundamentales, incluido el compromiso de no tolerar ninguna forma de corrupción o tráfico de influencias.

La corrupción puede definirse como el acto por el cual una persona a la que se le ha confiado una función específica ya sea pública o privada, solicita o acepta un obsequio, oferta o promesa con el fin de realizar, retrasar u omitir realizar un acto que es directa o indirectamente relevante para sus funciones. Su principal característica es "El abuso de poder para beneficio personal" dentro de los cuales se encuentran diversos hechos como: el abuso de autoridad, el conflicto de interés, soborno, malversación de recursos económicos, el tráfico de influencias, la manipulación de la información, el mal uso de información privilegiada, el abuso de confianza entre otros.

El tráfico de influencias puede definirse como el acto, realizado por cualquier persona, de solicitar o aceptar, en cualquier momento, directa o indirectamente, ofertas, promesas, obsequios, dádivas o ventajas de cualquier tipo, para sí o para otros, abusando o por haber abusado de su verdadera o supuesta influencia con el fin de obtener distinciones, puestos de trabajo, contratos o cualquier otra decisión favorable de una autoridad o administración.

Ningún miembro del Personal debe intentar directa o indirectamente, por sí mismas o por medio de un tercero, proporcionar o prometer alguna ventaja indebida a ninguna persona o compañía.

El Personal garantiza que:

- Se adhiere plenamente a los valores fundamentales establecidos en presente Código y
- Seguirá, durante su relación laboral con Fuller, todas la leyes, reglas y políticas internas y externas con el propósito de prevenir y detectar cualquier forma de corrupción y tráfico de influencias.



18

Antifraude

En Fuller, reconocemos la importancia de mantener la integridad, la transparencia y la ética en todas nuestras operaciones. Para salvaguardar nuestros activos y garantizar la confianza de nuestros clientes, el Personal y socios comerciales, implementamos una política antifraude sólida y eficaz.

- **Compromiso de la Alta dirección**

Se compromete a establecer una cultura empresarial basada en la honestidad, la responsabilidad y la conducta ética. Esto implica promover la conciencia sobre el fraude, proporcionar recursos adecuados para prevenirlo, investigar cualquier incidente sospechoso y tomar medidas disciplinarias apropiadas.

- **Identificación y evaluación de riesgos**

Realizamos evaluaciones periódicas para identificar los riesgos de fraude en nuestras operaciones. Esto incluye la revisión de nuestros procesos financieros, el análisis de los controles internos y la detección de posibles vulnerabilidades.

- **Prevención y detección**

Implementamos medidas preventivas para reducir la probabilidad de fraude. Estas medidas pueden incluir la segregación de funciones, la implementación de controles internos adecuados, la verificación y reconciliación periódica de registros financieros, la implementación de políticas claras de gastos y reembolsos, y la promoción de la denuncia de irregularidades.

- **Investigación y respuesta**

En caso de sospecha de fraude, se llevará a cabo una investigación interna exhaustiva y confidencial. Mantendremos la confidencialidad y la protección de los involucrados en la medida de lo posible. Se tomarán medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la terminación del empleo y la cooperación con las autoridades legales correspondientes si es necesario.

- **Formación y concienciación**

Proporcionaremos formación y concienciación regular a todo el Personal sobre los riesgos de fraude, los procedimientos de denuncia, la importancia de la ética y las consecuencias de la conducta fraudulenta. También alentaremos al Personal a informar cualquier sospecha de fraude y proporcionaremos canales de denuncia seguros y confidenciales.



19

Cumplimiento y medios de denuncia

En Fuller, nuestra prioridad es mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso y ético para todo nuestro Personal. Valoramos la transparencia y la responsabilidad en nuestras acciones diarias. Si alguna persona enfrenta o es testigo de una posible violación al Código de Ética, le ofrecemos diversas opciones para denunciar dichas preocupaciones de manera segura.

La línea de denuncia está destinada exclusivamente para reportar posibles incumplimientos al Código de Ética, políticas internas o conductas no éticas. Entre los casos que deben denunciarse se incluyen, de manera enunciativa mas no limitativa: actos de corrupción, conflictos de interés, uso indebido de activos de la Empresa, fraude, acoso, hostigamiento, discriminación, incumplimiento de políticas internas o cualquier conducta que contravenga los valores y principios de Fuller.
No está destinada para reportar situaciones personales menores o desacuerdos cotidianos que no constituyan una falta ética.

El proceso de denuncia inicia a través del **Portal del proveedor de Gestión de Denuncias**, donde se registrará la información correspondiente para su seguimiento.
Los medios de denuncia incluyen:

- **De manera presencial**
A través de: su líder directo, del Departamento Legal o de Recursos Humanos.
- **Portal de Denuncias**
Mediante el Portal de Gestión de Denuncias de BDO, un canal seguro y confidencial administrado por un proveedor independiente
: Línea ética
- **Por correo electrónico**
Al correo **lineaetica@bdo.com.pe**
- **Comunicación escrita**
Depositada en los buzones físicos, ubicados en áreas discretas y accesibles en nuestras instalaciones o mediante los códigos QR.

Nuestra organización, a través del Comité de Ética, se compromete a investigar, abordar y resolver cualquier denuncia de manera justa y adecuada, asegurando que se tomen las medidas necesarias para mantener la integridad de nuestros valores y principios empresariales. Adicionalmente, el Comité de Ética integrará un tercero externo en la investigación en caso de ser requerido.

Cualquier líder deberá orientar al Personal que tenga dudas acerca del sistema de denuncias. Ningún miembro de Fuller podrá tomar represalias, o tratar de tomar represalias; ni permitir que cualquiera otra persona tome represalias, directa o indirectamente, contra cualquier persona que, sin dolo y de buena fe, formule una denuncia.



20
Negociaciones justas

Es obligación del Personal respetar los derechos y realizar negociaciones justas con clientes, proveedores, competidores y Colaboradores, analizando los puntos expuestos por cada una de las partes involucradas, buscando el beneficio mutuo y de magnitud equivalente y siempre apegados al valor de honestidad y principios de transparencia y verdad, por lo que queda estrictamente prohibido al Personal, o director aprovecharse injustamente a través de la manipulación, el encubrimiento o el uso de información privilegiada dentro de las mismas.

Es responsabilidad de cualquier parte interesada conocer y conducirse con integridad en apego al presente Código, en caso de alguna situación de irregularidad o conocimiento de situaciones que atentan en contra del Código, deberá presentar mediante el medio oficial su denuncia o alertamiento correspondiente.

21
Cooperación en las investigaciones

El Comité de Ética investigará prontamente mediante el sistema establecido toda denuncia que se haga sobre infracciones al Código y tomará las medidas correctivas y preventivas que sean necesarias, desde una sanción administrativa hasta la baja del Personal. Toda persona tiene la obligación de cooperar completa y honestamente con toda investigación interna o externa sobre alegaciones de conducta impropia.

Siempre deberá brindar información precisa y correcta al Personal de Fuller que realice la investigación, como también a los agentes del gobierno y a los auditores externos. Nunca debe alterar o destruir documentos o evidencia para impedir u obstaculizar una investigación. Si un investigador del gobierno lo contacta porque desea realizar una visita a las instalaciones de Fuller o desea obtener información de los representantes de Fuller sobre cualquier otro tema, deberá notificar al Departamento Legal y al Comité de Ética de inmediato.



22
Consecuencias de las violaciones al Código

El Personal que no cumpla con el Código de Ética, que proporcione información falsa para iniciar o durante una investigación, estarán sujetas a medidas disciplinarias, que podrían incluir sanciones según la ley aplicable, inclusive el despido. En algunas circunstancias, las autoridades legales podrían imponer multas y sanciones penales de forma individual al Personal.

Son consideradas faltas:

1. El incumplimiento y transgresión de cualquier apartado del presente Código.
2. La retención de información referente a las violaciones al presente Código.
3. La Supervisión inadecuada.
4. Negligencia o desatención intencional en los mandatos de este Código.
5. La actuación con dolo.

23
Reporte de comportamiento deshonesto, no ético y medios de denuncia.

Es obligación de todo el Personal y de cualquier parte interesada reportar cualquier conducta deshonesta, ilegal o violación al presente Código en el momento en que sean observadas, presenciadas, se tenga conocimiento o existan indicios detectados por la persona denunciante.

Fuller fomenta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. Es política de Fuller investigar dichos informes de manera rápida y exhaustiva. Fuller prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie discriminación o acoso o participe en una investigación de dichas denuncias.

Cualquier Colaborador que plantee sus inquietudes de buena fe será protegido ante cualquier represalia. De igual modo, un Colaborador que crea que está siendo objeto de represalias debe poner esto en conocimiento mediante los mismos causes mencionados anteriormente.

“De buena fe” significa que crees que la información que has proporcionado es completa, sincera y precisa en ese momento, aunque después se demuestre que estabas equivocado.

Garantizamos un proceso justo en caso de una investigación y respetaremos los principios de confidencialidad y presunción de inocencia. Además, cualquier investigación deberá respetar la legislación mexicana vigente.

En el transcurso de una investigación de naturaleza ética es obligatorio que todas las personas implicadas colaboren plenamente y toda la información deberá suministrarse inmediatamente tan pronto se solicite.

VIII ENTORNO LABORAL

CULTURA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN

Se informará a la persona implicada de la naturaleza de las acusaciones realizadas en su contra. Puede que no se le informe de inmediato si, por ejemplo, fuera necesario contrastar hechos, proteger pruebas o ponerse en contacto con las autoridades competentes pertinentes.

Toda la información que se comunique estará bajo conocimiento únicamente de aquellas personas que tengan un motivo legítimo para ello, ya sea para garantizar que la preocupación se aborda o que se toman las medidas oportunas.

El proceso de recepción, análisis e investigación de denuncias es gestionado con estricta confidencialidad y, cuando aplique, a través de la Unidad de Control Interno como órgano externo e independiente, lo que garantiza imparcialidad, objetividad y la ausencia de conflictos de interés en la interpretación y resolución de cada caso.

Este esquema refuerza la confianza en el sistema de denuncias, asegurando a los Colaboradores que sus reportes serán tratados de manera profesional, confidencial y justa, protegiendo su identidad en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable.

Proporcionaremos los resultados de la investigación a la persona que haya planteado su preocupación en la medida en que sea apropiado y no infrinja disposiciones legales u otras obligaciones de confidencialidad.

Toda acusación que se confirme como calumniosa o hecha de mala fe puede derivar en medidas disciplinarias.

Para favorecer un entorno organizacional favorable se sugieren las siguientes prácticas:

Que los líderes en conjunto con sus equipos de trabajo realicen reuniones periódicas, para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo, así como evaluar las cargas de trabajo para que el líder pueda equilibrarlas.

Atender todos los casos relacionados con la aplicación de la NOM-035 (burlas, malos tratos, discriminación, etc.), a través del procedimiento de atención de Queja o Denuncia, y en su caso, sancionar éstos.

Realizar un programa de capacitación para todo el Personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y su desarrollo profesional.



Lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas a los Colaboradores a través de la impartición de una adecuada capacitación acorde a las actividades que desempeñan. Contar con las descripciones de puestos de trabajo que indican responsabilidades específicas para contribuir a definir responsabilidades de los Colaboradores.

Promover sentido de pertenencia en los Colaboradores haciendo hincapié en que todos los Colaboradores son importantes y evitando acciones discriminatorias.

Lograr la participación proactiva y tener comunicación entre los Colaboradores a través de los diferentes canales de Comunicación Interna.

Para reconocer el desempeño de los Colaboradores, establecer objetivos para su revisión en conjunto de su líder.

24
Confidencialidad de la información

La información que los Colaboradores compartan a la Fuller es totalmente confidencial y privada, y será utilizada únicamente con el fin de dar solución a la queja o denuncia presentada.

Bajo ninguna circunstancia se generarán represalias a aquellos Colaboradores que de buena fe presenten una queja o denuncia relacionadas a prácticas opuestas al entorno organizacional favorable o actos de violencia laboral.

Las denuncias o quejas que sean anónimas sin evidencia documental, fotográfica o datos, relatos de dichos de acuerdo con modo, tiempo y lugar que puedan aportar información valiosa sobre los indicios, no podrán ser atendidas ya que al momento de su evaluación se podrá determinar que carecen de elementos para poder ampliar la información y/o acotar la investigación y/o análisis respectivos.



FECHA DE
ACTUALIZACIÓN
Febrero 2026
Autorizado por el
Consejo de Gerentes

Humberto Zesati González

Alexander Roger Rossi

Jose Antonio Solano Arroyo

Miguel Ángel Dávila Guzmán

Raúl Arguelles Díaz González


fuller