

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**  
**FCJ VENTURE BUILDER PARTICIPAÇÕES S.A.**  
**FCJ PARTICIPAÇÕES S.A.**

**1. DIRETRIZA GERAIS**

- 1.1. FCJ establece o presenta el **Código de Ética y Conducta** (“Código”) cuyo objetivo es establecer y reglamentar los principios, normas y estándares de ética y conducta que deberán observarse en todas las relaciones que mantengan los socios, directores, administradores, ejecutivos, funcionarios, prepostos , personal, inversionistas y prestadores de servicios de la FCJ (“Colaboradores”), orientando las decisiones, actitudes y acciones esperadas de los Colaboradores y explicando, asimismo, la posición adecuada para las distintas situaciones, relaciones y públicos que existen o puedan existir, atendiendo Asimismo, como guía práctica de la conducta personal y profesional de todos los Colaboradores.
- 1.2. Para efectos de este Código:
- 1.2.1. la administración de FCJ está compuesta por sus socios y directores (“Administración”);
- 1.2.2. los inversionistas no son solo clientes directos, sino también accionistas/accionistas de FCJ (“Inversionistas”);
- 1.2.3. las Entidades Invertidas son cualquier empresa, entidad o fondo de inversión en el que FCJ invierte o invertirá (“Entidades Invertidas”).
- 1.3. Cada situación contemplada por este Código debe ser analizada individualmente y considerado el respectivo contexto en el que se aplica..

**2. ALCANCE Y ADHESIÓN**

- 2.1. Este Código se aplica a todos los Colaboradores, así como a cualquier persona relacionada con la administración y gestión de la plataforma electrónica de inversión.
- 2.1.1. En las relaciones de FCJ con sus clientes Inversionistas, Entidades Participadas, socios, proveedores, agencias gubernamentales y otros públicos y otras partes relacionadas ("Terceros"), los Colaboradores deben:
- (i) hacer sus mejores esfuerzos para que estos Terceros conozcan los contenido de las normas de este Código; y
- (ii) actuar de acuerdo con los lineamientos de este Código.
- 2.1.2. Antes de iniciar sus actividades, cada Colaborador:
- (i) recibirá una copia de este Código; y
- (ii) firmará un término declarando tener pleno conocimiento y comprensión de este Código, asumiendo los deberes y responsabilidades aquí establecidos (“Término de Adhesión”).
- 2.1.3. Es responsabilidad del área administrativa y/o del departamento de recursos humanos de FCJ presentar este Código a los empleados, al momento de su contratación, con la recolección de sus firmas en el Plazo de Adhesión.
- 2.2. El presente Código vinculará al Colaborador desde la firma del Término de Adhesión y permanecerá en pleno vigor y efecto en relación con dicho Colaborador mientras realice actividades con FCJ, observándose también lo dispuesto en el artículo siguiente.

- 2.3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las disposiciones relativas al secreto y confidencialidad se mantendrán en pleno vigor y efecto en relación con los Colaboradores hasta que la Información Confidencial eventualmente pase a ser de conocimiento público.
- 2.4. Es responsabilidad del área/departamento de Cumplimiento realizar las atribuciones de este Código y monitorear su cumplimiento.
- 2.5. Sin perjuicio de lo dispuesto en este Código, las Políticas Internas previstas en este Código también se aplican a los Empleados, manteniendo sus relaciones con las actividades realizadas.
- 2.6. Este Código y las Políticas Internas estarán disponibles en el sitio web de la FCJ y en un directorio específico en la red interna.

### 3. FILOSOFÍA, PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES

- 3.1. FCJ y sus Colaboradores deben mantener altos estándares éticos de conducta en todas las actividades que realicen, así como en las relaciones entre Colaboradores o con Terceros, independientemente del entorno en que se desarrollen dichas actividades, absteniéndose de cualquier acto u omisión ilegal y/o o inmoral.
  - 3.1.1. Para los efectos de este Código, cualquier acto u omisión que sea contrario a la ley brasileña, así como a la regulación y autorregulación aplicable a las actividades de FCJ, incluidas, entre otras, y en lo aplicable, las normas emitidas por la Comissão de Valores Mobiliários ( la Comisión de Valores Mobiliarios de Brasil) se considera ilegal o ilícito. “CVM”).
- 3.2. La transparencia y la integridad son los elementos fundamentales y rectores de las relaciones que establece FCJ.
  - 3.2.1. Además, FCJ tiene como uno de los principios que orientan y orientan su actuar la gestión de sus negocios con responsabilidad socioambiental combinada con la competitividad y la optimización de la relación de confianza y transparencia existente entre FCJ y sus **stakeholders** en la búsqueda de la maximización económica. resultados a través de lo que ansiaban.
- 3.3. La conducta de FCJ y de los Colaboradores debe estar siempre de acuerdo con la legislación y las reglamentaciones aplicables en Brasil, incluidas, entre otras, las leyes tributarias, laborales, de poder económico, de consumo, financieras y de mercado de capitales, así como en materia de lucha contra la corrupción. y lavado de dinero (“Legislación”). También deberán observarse las normas reglamentarias aplicables a la FCJ.
- 3.4. Además de los estándares éticos que se esperan de la conducta de toda persona honrada y honesta, con el propósito de evitar desviaciones morales y posibles favores indebidos a FCJ y/o a Terceros, todas las decisiones y acciones de FCJ y Colaboradores serán siempre tomadas y guiadas siguiendo valores y principios:
  - a) Cumplimiento estricto de las leyes y reglamentos aplicables; Conocimiento técnico y preparación de los Colaboradores para la adecuada prestación de los servicios FCJ;
  - b1) FCJ contrata Colaboradores con las calificaciones correspondientes a las respectivas actividades, así como adoptar medidas para mantenerlas debidamente actualizadas en relación con la Legislación, Autorregulación y prácticas de mercado, de acuerdo con las atribuciones de cada uno;
  - b) Confianza de los inversores y del mercado;
  - c) Integridad, Dedicación y Disciplina de los Empleados;
  - d) Rapidez del inversor;

- e) Eficiencia y agilidad de los empleados;
- f) Prudencia de los empleados;
- g) Transparencia en las relaciones internas, con Inversores y Terceros;
- h) Tratamiento adecuado en posibles situaciones de conflicto de interés;
- i) Postura de liderazgo.

#### **4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE FCJ**

##### **4.1. Gobierno corporativo**

4.1.1. Altos estándares de gobierno corporativo guían la estructura organizacional de FCJ, disciplinando e influyendo en las relaciones entre sus socios, administradores, Empleados, órganos de inspección y control y demás partes interesadas.

##### **4.2. Contratación de empleados**

4.2.1. Está prohibido contratar, como Empleado, a una persona expuesta políticamente.

4.2.2. La contratación de un agente público o ex agente público debe observar la Política Anticorrupción.

##### **4.3. Responsabilidad y estrategias de inversión de FCJ**

4.3.1. Las estrategias de inversión de FCJ deben seguirse consistentemente al tomar decisiones de inversión y desinversión.

##### **4.4. Divulgación de Información y Hechos Relevantes**

4.4.1. La FCJ observa las reglas de divulgación de información previstas en la Legislación y/o Autorregulación, en particular la divulgación de Hechos Esenciales, tal como se define en la Legislación.

##### **4.5. Segregación de Actividades y Uso de Instalaciones, Archivos y Equipos.**

#### **5. CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS**

5.1. Sin perjuicio de los demás artículos de este Código y de los Anexos e instrumentos aplicables, de acuerdo con sus respectivas atribuciones, cada Colaborador deberá observar las conductas que se describen a continuación.

##### **5.2. Reglas Generales de Conducta**

5.2.1. Sin perjuicio de las demás normas de conducta aquí establecidas, todo Empleado, en el ámbito de sus actividades, deberá:

- (i) desarrollar sus actividades con compromiso con los resultados, con base en planes operativos sólidos, construyendo y manteniendo la reputación de FCJ, buscando el aprendizaje continuo en los asuntos relacionados con las actividades de FCJ;
- (ii) velar por los intereses de sus Inversionistas y la preservación de los bienes y valores que éstos les encomienden;
- (iii) emplear el cuidado y diligencia que todo hombre activo y recto suele emplear en el manejo de sus propios asuntos; es

- (iv) crear valor a través de una perspectiva a largo plazo, apoyando a los gerentes de las Entidades Participadas en el logro de sus objetivos y estrategias a largo plazo.

### 5.3. Conocimiento y Observancia de la Legislación y Políticas Internas

- 5.3.1. Todo Colaborador debe tener y mantener las calificaciones adecuadas para el desempeño de sus respectivas actividades.
- 5.3.2. Todo Colaborador, en el ámbito de sus atribuciones, además de dominar los conocimientos técnicos inherentes a sus funciones, debe tener y mantener pleno conocimiento de la Legislación, Autorregulación y lo dispuesto en este Código y demás políticas internas de FCJ (“Interna Políticas”).
- 5.3.3. FCJ adopta medidas para mantener a sus Colaboradores, de acuerdo a sus atribuciones, debidamente actualizados en relación con la Legislación, Autorregulación y prácticas de mercado.

### 5.4. Equidad FCJ

- 5.4.1. Los activos de FCJ consisten en activos tangibles, tales como sus instalaciones, equipos, mobiliario y otros activos físicos, así como activos intangibles, tales como secretos comerciales, marcas, derechos de autor y/o propiedad intelectual, material de marketing, bases de datos y otros archivos electrónicos. Estos deben ser protegidos por los Colaboradores, quienes deben utilizarlos de la mejor manera posible para el cumplimiento de sus funciones.

### 5.5. Propiedad intelectual

- 5.5.1. El resultado del trabajo de carácter intelectual y la información estratégica generada en FCJ será propiedad exclusiva de FCJ.
- 5.5.2. El Colaborador es responsable de tratar como Información Confidencial, tal como se define en la Política de Protección de Datos y Seguridad de la Información, la información sobre propiedad intelectual a la que tenga acceso como consecuencia de su trabajo, usándola con cuidado y de conformidad con la Lei Geral de Proteção de Dados.

### 5.6. Uso de redes sociales en las instalaciones de FCJ y/o en sus sistemas

- 5.6.1. Las redes sociales se pueden definir como tecnologías que permiten a los usuarios comunicarse, posibilitando el intercambio de información y contenido. Ejemplos de redes sociales son: LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter, Microsoft Lync, plataformas como Youtube, blogs, vlogs, entre otras.
- 5.6.2. FCJ, a su discreción, podrá permitir a sus Colaboradores el uso de las redes sociales en su entorno y sistemas, tanto para fines profesionales (si están relacionados con las funciones del Colaborador) como para fines personales, siempre que no contravengan las disposiciones de este Código o cualquier otra directriz interna de la FCJ.

### 5.7. Conflictos de interés

Los conflictos de intereses son inevitables y ocurren cuando existe un conflicto, aunque sea potencial, entre el interés privado del agente (un Empleado, por ejemplo) y el interés de la persona o entidad representada por el agente (el FCJ o un Inversionista, por ejemplo), para interferir a juicio del agente y comprometer el desempeño de sus

atribuciones (“Conflicto de Intereses”).

5.7.2 Es importante resaltar que la configuración del Conflicto de Intereses no depende de la existencia de lesión a los intereses de la persona o entidad representada y tampoco depende de la percepción de alguna ventaja o ganancia por parte del agente. La mera posibilidad de conflicto debe ser tratada en los términos de este instrumento.

5.7.3. El éxito de FCJ depende de priorizar los intereses de los Inversionistas y cualquier Conflicto de Interés debe ser totalmente disuelto con base en los más altos estándares éticos.

5.7.4. En este sentido, todos los Colaboradores deben identificar, monitorear, mitigar y divulgar cualquier Conflicto de Interés que resulte de su actividad y, además:

- (i) tienen prohibido aceptar cualquier bono o regalo y realizar actividades que generen ventajas indebidas;
- (ii) deben orientar sus actividades de acuerdo con los intereses, valores y principios de FCJ;
- (iii) deben adoptar una conducta transparente frente a los errores humanos que se produzcan en el desarrollo de sus actividades; y
- (iv) no deben realizar actividades paralelas y externas que interfieran con su desempeño profesional.

5.7.5. Los conflictos de Interés deben ser identificados y sometidos inmediatamente para su análisis por la Junta de Cumplimiento.

5.7.6. La intención de cualquier Colaborador de prestar algún servicio remunerado a terceros fuera del ámbito de FCJ, incluso fuera del horario laboral de FCJ, deberá ser previamente sometida a la aprobación de la Junta de Cumplimiento.

## 5.8 Uso de la Marca FCJ

5.8.1. El nombre, marcas, logos y cualesquiera otros signos que identifiquen a FCJ sólo deberán ser utilizados en el ejercicio de las funciones profesionales del Empleado con FCJ, incluyendo el eventual uso y entrega de tarjetas de presentación o gafetes de identificación de FCJ.

## 5.9. Ambiente de Trabajo y Respeto Mutuo

5.9.1. Los Colaboradores deben buscar constantemente mejorar la calidad del ambiente de trabajo, visando la seguridad, higiene, salud y bienestar de los demás Colaboradores. Son los responsables del mantenimiento y celo de estas condiciones.

5.9.2. Todos los Colaboradores deberán tratar a sus colegas profesionales con respeto a sus individualidades, creencias religiosas y personalidad. La FCJ condena cualquier práctica de acoso moral o sexual, discriminación de cualquier tipo o humillación.

5.9.3. A pesar de ser competitiva en su sector, FCJ es internamente una empresa cooperativa, buscando siempre el crecimiento profesional de sus Colaboradores y fomentando el intercambio de información y experiencias, respetando la segregación de actividades y funciones.

## 5.10. Acoso y abuso de poder

5.10.1. El acoso se caracteriza si alguien en una posición privilegiada utiliza esta ventaja para humillar, faltar el respeto, avergonzar o forzar la práctica de un acto al que la persona acosada no está obligada. El acoso moral ocurre si alguien se expone a situaciones humillantes durante la jornada laboral. El acoso sexual busca obtener una

ventaja o favor sexual.

5.10.2. Independientemente del nivel jerárquico, ningún Colaborador podrá ser objeto de sanciones corporales o cualquier tipo de acoso, ya sea sexual, económico, moral o de cualquier otra naturaleza, ni situaciones que constituyan falta de respeto, intimidación o amenaza..

## 5.11. Diversidad

5.11.1. FCJ y sus Colaboradores se comprometen a fundamentar su conducta en los principios de ética, no discriminación, isonomía y respeto a las libertades humanas y a la autodeterminación, respetando y promoviendo la diversidad, absteniéndose de toda forma de prejuicio y discriminación, de manera que ninguna persona, ya sea en el ámbito interno o externo de la FCJ, reciba un trato discriminatorio en razón de su raza, color de piel, origen étnico, nacionalidad, posición social, edad, religión, género, orientación sexual, estética personal, condición física, mental o psíquica, estado civil, opinión , convicción política, o cualquier otro factor diferenciador.

5.11.2. Se consideran prácticas discriminatorias todas las acciones u omisiones realizadas por los factores antes mencionados que vulneren el principio de igualdad. Aún así, con el fin de prevenir la práctica de conductas discriminatorias y difundir el respeto a todas las formas de manifestación de la diversidad humana, FCJ se compromete a realizar capacitaciones, al menos anualmente, dirigidas a sus empleados, teniendo como directriz el respeto a la diversidad, la isonomía y el repudio. de conducta discriminatoria.

## 5.12. Equidad de género en el lugar de trabajo

5.12.1. FCJ cree en la valoración de la mujer y su participación efectiva en el mercado laboral.

5.12.2. FCJ y sus Colaboradores están comprometidos con el empoderamiento de la mujer para promover la equidad de género en todas las actividades sociales y económicas, creyendo que la equidad de género en el ámbito laboral es garantía para el fortalecimiento efectivo de las economías, dinamizando los negocios, mejorando la calidad de vida de las mujeres , hombres y niños, así como para el desarrollo sostenible.

## 5.13. Consumo de Alcohol, Drogas, Tabaco y Portación de Armas

5.13.1. No se permite el consumo de bebidas alcohólicas durante el horario de trabajo, salvo celebraciones y dentro de las costumbres socialmente aceptadas. Está prohibido realizar una función profesional en estado de ebriedad. Tampoco está permitido el uso y tenencia de drogas, lícitas o no, y permanecer en el ambiente de trabajo en estado alterado por el uso de estas sustancias, lo que podría afectar la seguridad y desempeño tanto del Empleado como de sus compañeros de trabajo..

5.13.2. El consumo de cigarrillos, puritos, puros, pipas o cualquier otro producto para fumar, sea o no derivado del tabaco, está permitido, de conformidad con la Ley N° 13.541, del 07/05/2009, en el lugar de trabajo, ni en el edificio donde se FCJ es -si está instalado, y el Empleado debe, si es necesario, abandonar el edificio para usar el producto en un lugar adecuado para este propósito.

## 5.14. Comercialización de Bienes

5.14.1. Se prohíbe la venta y el intercambio de bienes en las instalaciones de FCJ.

## 5.15. Participación Política y Religiosa

5.15.1. Se prohíbe a los empleados realizar, en nombre de FCJ, cualquier contribución en valor, bienes o servicios a campañas o causas políticas y/o religiosas. De esta forma, los recursos, espacios e imágenes de FCJ no podrán ser utilizados para satisfacer intereses políticos, partidistas y/o religiosos personales.

5.15.2. FCJ respeta el derecho de un Empleado individual a involucrarse en asuntos cívicos y participar en el proceso político y/o religioso. Sin embargo, dicha participación debe tener lugar fuera del ambiente de trabajo y, en estas situaciones, el Colaborador debe dejar claro que las manifestaciones son personales y no representan la posición de FCJ.

#### 5.16. Participación en actividades sindicales

5.16.1. FCJ respeta la libre asociación y reconoce a los sindicatos como representantes legales de los Trabajadores y busca el diálogo constante.

#### 5.17. Teletrabajo (Home Office)

5.17.1. FCJ podrá autorizar a ciertos Colaboradores a trabajar fuera de sus instalaciones, en un sistema de Teletrabajo (Home Office). En este caso, el Empleado deberá continuar observando la conducta prevista en este Código de Ética y Conducta.

#### 5.18. Conducta fuera de las instalaciones de FCJ

5.18.1. Ya sea en un ambiente interno o externo, como la participación en capacitaciones, eventos u otras situaciones que permitan identificar a FCJ, la conducta del Empleado debe ser compatible con los valores de FCJ, contribuyendo así al reconocimiento de la buena imagen corporativa de FCJ.

### **6. RELACIÓN CON TERCEROS**

6.1. Sin perjuicio de los demás Artículos de este Código, FCJ y sus Colaboradores, de acuerdo con sus respectivas atribuciones, deberán observar las conductas descritas a continuación en la relación con Terceros.

#### 6.2. Regla general

6.2.1. En la relación con cualquier Tercero, FCJ y sus Colaboradores deberán observar estricta y fielmente:

- a) la legislación aplicable;
- b) la Autorregulación aplicable;
- c) los reglamentos y normas emitidos por la Comisión de Valores Mobiliarios de Brasil ("CVM");
- d) los respectivos contratos entre FCJ y Terceros;

#### 6.3. Inversores

6.3.1. Las relaciones que se establezcan con los Inversionistas deben guiarse por la confianza, la calidad, la prontitud y el respeto.

6.3.2. Todos los Inversionistas deben recibir el estándar de trato especificado, quedando prohibido priorizar el servicio a un Inversionista en particular u otorgar privilegios para obtener cualquier tipo de beneficio.

## 6.4. Proveedores

- 6.4.1. Las relaciones que se establezcan con los proveedores de productos y prestadores de servicios ("Proveedores") deberán ser transparentes y libres de cualquier favoritismo. FCJ valora el uso de criterios legales, claros y objetivos en la selección y contratación de Proveedores.
- 6.4.2. Los proveedores deben conocer los valores FCJ y actuar de acuerdo con las reglas de este Código.
- 6.4.3. FCJ puede dar por terminada una relación comercial con un proveedor siempre que exista perjuicio a sus intereses o desconocimiento de cuestiones legales, fiscales, ambientales, de salud y seguridad en el trabajo y falta de respeto a los derechos humanos.
- 6.4.4. Es responsabilidad de FCJ y de cada uno de sus Colaboradores mantener la confidencialidad de la Información Confidencial de sus Proveedores.

## 6.5. Entidades publicas

- 6.5.1. Queda terminantemente prohibido realizar pagos, a cualquier título, u ofrecer cualquier ventaja a las Entidades Públicas para agilizar o facilitar servicios de rutina o actuaciones administrativas.
- 6.5.2. Todos los Colaboradores deben velar por el cumplimiento de las políticas, normas y controles estrictos para prevenir y combatir el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y los actos ilícitos de cualquier naturaleza, en estricto cumplimiento de las leyes aplicables en la materia y de acuerdo con las mejores prácticas nacionales o estándares internacionales, donde corresponda. En este sentido, todos los Colaboradores deben observar la Política Anticorrupción y la Política Anti Lavado de Activos, así como lo dispuesto en este Código y demás Políticas Internas.
- 6.5.3. Todo el material a ser presentado por FCJ para la participación en licitaciones y concursos públicos deberá ser previamente aprobado por la Dirección de *Compliance*.
- 6.5.4. Los contratos y convenios con Entidades Públicas deben ser previamente aprobados por la Dirección de *Compliance*.
- 6.5.5. Además de lo dispuesto en esta Sección y este Código, todas las relaciones con las Entidades Públicas también deberán observar la Política Anticorrupción.

## 6.6. Socios comerciales y competidores

- 6.6.1. Toda información del mercado y de la competencia, legítima y necesaria para el negocio, debe obtenerse mediante prácticas transparentes y reputadas, no admitiéndose su obtención por medios ilícitos, entendidos como medios ilegales y moralmente inaceptables de acceso a la información confidencial.
- 6.6.2. Está prohibido que FCJ y sus Colaboradores adopten cualquier actitud que perjudique la imagen de los competidores o socios comerciales de FCJ.
- 6.6.3. No se deben promover entendimientos con competidores con el objetivo de abuso de poder económico, prácticas comerciales arbitrarias, que violen las reglas comerciales, o que no respeten las reglas de competencia y anticorrupción.



## 6.7. Medios y Prensa

- 6.7.1. La relación con los medios y la prensa ("Medios") debe guiarse por la transparencia, credibilidad y confianza, observando siempre los valores de FCJ.
- 6.7.2. FCJ mantiene en su membresía y Colaboradores personas autorizadas para hablar en su nombre, y sólo éstos pueden hablar con los Medios sobre FCJ. Los representantes, cuando estén autorizados para hablar en nombre de la FCJ, siempre deben expresar el punto de vista institucional de la FCJ.
- 6.7.3. La construcción y fortalecimiento de la imagen y reputación de FCJ también pasa por el diálogo y el comportamiento hacia el público con el que se relaciona. Para ello, el actuar, dentro y fuera de la FCJ, debe estar siempre en consonancia con los valores de la FCJ.

## 7. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

- 7.1. La administración y seguimiento de este Código y Políticas Internas estará a cargo de una persona designada por la gerencia de FCJ ("Junta de Cumplimiento"), quien será responsable de cumplir y hacer cumplir este Código, Políticas Internas y demás normas emitidas por FCJ.
- 7.2. FCJ adopta una postura preventiva y represiva en relación con las prácticas que contravengan la Legislación, el Autorregulación, el presente Código, las Políticas Internas y demás normas emitidas por FCJ, haciendo uso de sus propios sistemas de seguimiento de las operaciones y supervisión constante de las actividades de sus Colaboradores. En este sentido, para asegurar el fiel cumplimiento de sus Políticas Internas, así como de la Legislación y Autorregulación aplicable, FCJ se reserva el derecho de rastrear, monitorear, registrar e inspeccionar todo el tráfico de voz que se realice a través del contacto telefónico e Internet, así como el intercambio de información escrita transmitida a través de Internet, intranet, sistema de mensajería instantánea, fax, correo físico y electrónico (*e-mail*), así como archivos almacenados o creados por recursos informáticos pertenecientes a FCJ o utilizados en su nombre.
- 7.3. Las medidas descritas en el ítem anterior permiten a FCJ monitorear la conducta de sus Colaboradores y posibilitar la correcta identificación del responsable en caso de violación.
- 7.4. Además, FCJ realizará pruebas periódicas, al menos una vez al año, para identificar irregularidades y malas conductas por parte de sus Colaboradores.

## 8. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIAS

- 8.1. En caso de dudas sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones de este Código, Políticas Internas u otras situaciones no previstas, se deberán utilizar los siguientes canales: (i) comunicación/consulta con su superior jerárquico o su junta directiva; o (ii) comunicación/consulta con el área de *Compliance*.
- 8.2. Las denuncias podrán realizarse directamente ante la Dirección de *Compliance*, la cual será responsable de evaluar la denuncia así como de mantener la confidencialidad sobre la identidad del denunciante..

## 9. VIOLACIÓN DE ESTE CÓDIGO Y POLÍTICAS INTERNAS

- 9.1. Los colaboradores reconocen y aceptan que el cumplimiento de este Código y Políticas Internas es necesario para el buen funcionamiento y uso correcto de las instalaciones, archivos y equipos de FCJ, y que su violación y/o incumplimiento podría ocasionar daños sustanciales de difícil reparación a FCJ. y/o terceros.

- 9.2. Los colaboradores son responsables por los daños y perjuicios que, por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en este Código y Políticas Internas, causen a FCJ y/o a terceros.
- 9.3. La violación o sospecha de violación de las reglas de este Código y Políticas Internas, por acción u omisión, dará lugar a la apertura de un proceso interno para investigar posibles irregularidades y podrá someter al Empleado involucrado a medidas disciplinarias.
- 9.4. Todos los Colaboradores deben adoptar conductas que coadyuven a la prevención y represión de las conductas mencionadas en el inciso anterior. En otras palabras, todos los Colaboradores deben valorar el negocio y la imagen de FCJ y estar atentos a los riesgos inherentes a sus responsabilidades, informando a los canales apropiados cuando dichos riesgos puedan representar impactos relevantes y probables para FCJ en el desarrollo de sus negocios.
- 9.5. La exención del cumplimiento de cualquiera de las reglas de conducta de este Código o de las Políticas Internas por parte de un Empleado depende de la aprobación expresa de la Gerencia, la cual deliberará sobre el caso concreto presentado por la Dirección de *Compliance*, con su opinión sobre el tema.
- 9.6. Todos los involucrados en la recepción, investigación y decisión de las denuncias deben garantizar la confidencialidad de la información e identidad del denunciante.
- 9.7. Los empleados que deliberadamente no notifiquen las situaciones descritas en el ítem 9.4 u omitan información relevante también estarán sujetos a medidas disciplinarias, conjuntamente con el infractor.
- 9.8. Al tener conocimiento de actos de irregularidad o violación, la Junta de Cumplimiento deberá informar de inmediato a la Dirección de la FCJ, la cual será responsable de investigar los hechos ocurridos. De la constatación de los hechos, la Administración levantará informe para la aplicación de las sanciones previstas en el inciso siguiente.
- 9.9. FCJ podrá remover preventivamente al Colaborador imputado en caso de que exista la posibilidad de que perturbe o influya en el buen curso de la investigación de la denuncia.
- 9.10. Sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles y penales aplicables, el Empleado infractor estará sujeto a las siguientes sanciones:
  - (i) Para los Empleados:
    - a. advertencia; y/o
    - b. suspensión; y/o
    - c. renuncia/rescisión del contrato.
  - (ii) Para Terceros:
    - a. aplicación de la pena prevista contractualmente; y/o
    - b. rescisión/desinversión contractual.
- 9.11. Las sanciones deben ser siempre proporcionales a las acciones cometidas, y está prohibida cualquier aplicación arbitraria o excesiva.

Entre otros factores, deben considerarse como determinantes para la aplicación de la sanción los siguientes:

- (i) el nivel de responsabilidad del Empleado;
- (ii) la conducta habitual del Colaborador;
- (iii) origen de la denuncia;
- (iv) los hechos verificados;

- (v) hipótesis de recurrencia;
- (vi) gravedad de la infracción; y
- (vii) el alcance del daño causado o el daño potencial, incluida la imagen de FCJ.

9.12. Ningún Colaborador sufrirá sanciones disciplinarias por su cargo en FCJ.

9.13. Cuando corresponda, la Dirección de *Compliance* se encargará de la comunicación de las infracciones a los organismos reguladores y autoridades competentes y cooperará con las investigaciones y procedimientos.

## **10. ACLARACIONES**

10.1. Los términos y condiciones contenidos en este Código son suficientes para aplicarse a la más amplia gama de situaciones y minimizar la subjetividad de sus interpretaciones personales de los principios cuestiones morales y éticas relacionadas con las actividades de FCJ. Si algún punto necesita aclaración, se debe consultar a la Junta de FCJ.

## **11. DISPOSICIONES GENERALES**

11.1. Las normas contenidas en este Código de Ética y Conducta podrán ser editadas periódicamente y serán comunicadas ostensiblemente por FCJ en todos los canales de comunicación con sus Colaboradores, a partir de la fecha de ingreso de cada integrante a la plantilla de FCJ. Ningún miembro de la FCJ podrá alegar desconocimiento de los lineamientos contenidos en este Código bajo ninguna circunstancia ni bajo ningún argumento.