

**PROTOCOLO PARA
LA RECEPCIÓN
Y ATENCIÓN
DE DENUNCIAS
EN MATERIA
DE INTEGRIDAD
Y COMBATE A LA
CORRUPCIÓN**



2026

PUBLISHING / MOBILITY / OUT OF HOME

PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS EN MATERIA DE INTEGRIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Grupo Expansión (5M2 Holding S.A.P.I. de C.V.)

PRIMERO. Objetivo del Protocolo

El Comité de Integridad de Grupo Expansión (5M2 Holding S.A.P.I. de C.V.), ha considerado necesario establecer el presente Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias en Materia de Integridad y Combate a la Corrupción ("El Protocolo"); cuyo objetivo es proveer un estándar mínimo de seguridad y atención para las investigaciones al interior de Grupo Expansión; así mismo, es el instrumento normativo para dar certeza a las personas implicadas en una denuncia relacionada con la comisión de un delito, la violación o incumplimiento al Código de Ética y de Conducta de Grupo Expansión o a las normas internas que conforman el Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento.

Llevar a cabo investigaciones éticas es fundamental para fortalecer la confianza de directivos, colaboradores y terceros en Grupo Expansión; tanto en la efectividad del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento (PEIC) como en la imparcialidad de los procesos, metodologías y técnicas aplicadas durante las investigaciones.

Este Protocolo tiene como eje rector el respeto irrestricto a las normas internas de Grupo Expansión y a la legislación aplicable, asegurando que todas las investigaciones se realicen de manera estandarizada y conforme a los principios establecidos.

Adicionalmente, en casos relacionados con acoso en cualquier de sus modalidades y/o hostigamiento, las mujeres colaboradoras podrán acercarse directamente a la Directora Legal y/o a la Directora de Recursos Humanos, con el objetivo de contar con un canal de comunicación empático, confidencial y seguro, que les brinde un resguardo adicional acorde a la sensibilidad y relevancia de estos temas.

El presente Protocolo podrá ser modificado periódicamente a través de acuerdos que emita el propio Comité de Integridad, con base en las necesidades y riesgos de la operación detectados en el tiempo en Grupo Expansión, de modo que puedan introducirse las mejores prácticas que vayan surgiendo en las técnicas de investigación.

SEGUNDO. Glosario de términos

Para los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- **Acciones Rápidas:** Cualquier acción de investigación que, si se lleva a cabo de manera inmediata, pueda establecer hechos importantes o conducir a la pronta resolución de la investigación.
- **Comité:** El Comité de Integridad.
- **Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable que se refiera a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste.
- **Delito:** hechos considerados contrarios a la ley y que en apariencia se tratan de delitos establecidos en la legislación penal aplicable.
- **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente contrarios a la legislación nacional, a las normas internas, o bien, a los fundamentos, principios y valores de Grupo Expansión en materia de ética, integridad y combate a la corrupción, en la que se señale a una o varias personas involucradas directa o indirectamente con la empresa, en el ejercicio de sus funciones.
- **Entrevistado (a):** denunciante, denunciado, testigo o sospechoso que se somete al interrogatorio del investigador o entrevistador con la finalidad de obtener información relacionada con un delito o incumplimiento que se está investigando.
- **Entrevistador (a):** Un investigador que interroga a un denunciante, denunciado, testigo o sospechoso para obtener información relacionada con un delito o incumplimiento que se está investigando.
- **Manifestación Significativa:** Una manifestación hecha por una persona señalada como denunciado, que se entendería como una admisión directa de culpabilidad.
- **Investigación preliminar:** La fase inicial de una investigación por parte del Oficial de Cumplimiento y/o el investigador (a).
- **Medidas de seguridad:** Conjunto de acciones, actividades, controles o mecanismos que permitan proteger los datos personales.
- **Protocolo:** El Protocolo de Actuación del Comité ante las quejas, denuncias, sugerencias y consultas que se le presenten, así como de cualquier acto contrario a los principios, valores y deberes establecidos en el Código de Ética y Conducta de Grupo Expansión.

TERCERO. Principios aplicables

El presente Protocolo establece el estándar mínimo para las investigaciones internas en Grupo Expansión.

Las decisiones y resoluciones adoptadas en el marco del proceso deberán sustentarse en investigaciones objetivas, exhaustivas y debidamente documentadas, observando en todo momento los principios de proporcionalidad, legitimidad, imparcialidad y debida diligencia. Asimismo, se integrará de manera transversal la perspectiva de género, garantizando un análisis libre de estereotipos, sesgos o cualquier

forma de discriminación, y asegurando condiciones de igualdad, respeto y trato digno para todas las personas involucradas.

Todas las acciones de investigación realizadas conforme al presente Protocolo deberán apegarse estrictamente a las normas internas de Grupo Expansión, a la legislación aplicable y a las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de cumplimiento, integridad corporativa y derechos humanos. En todo momento, se deberá salvaguardar la confidencialidad, la protección de datos personales, el debido proceso y la no revictimización, particularmente en casos sensibles como acoso y hostigamiento.

El presente Protocolo reconoce y garantiza el respeto al principio de anonimato como un elemento esencial para fomentar una cultura de integridad y denuncia responsable. En este sentido, todas las denuncias anónimas presentadas de buena fe serán admitidas, analizadas e investigadas con la debida diligencia, conforme a las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de cumplimiento.

Grupo Expansión adoptará las medidas necesarias para proteger la identidad del denunciante, evitar cualquier forma de represalia y salvaguardar la confidencialidad de la información, asegurando que el proceso de investigación se conduzca con objetividad, imparcialidad y apego a la normatividad aplicable.

Todas las investigaciones debe ser:

- **Proporcionales.-** El ejercicio de las investigaciones nunca deberá ser opresivo y será proporcional al delito o incumplimiento investigado.
- **Transparentes.-** Teniendo en cuenta los derechos de los denunciantes de buena fe y la presunción de inocencia, las investigaciones deben llevarse a cabo con la mayor transparencia y confidencialidad posible; los involucrados deben conocer la evolución del caso, e la medida que esto no entorpezca la investigación.
- **Imparciales e Incluyentes.-** En toda investigación se tomará todas las medidas razonables para entender las necesidades particulares de los involucrados, en razón de raza, religión, edad, sexualidad, género, lengua, etc.
- **Respetuosas de los derechos humanos de denunciantes.-** Todas las investigaciones respetarán las normas y protocolos establecidos con base en los derechos humanos, con especial énfasis en mujeres y con perspectiva de género.
- **Pleno respeto a los derechos humanos de denunciados.-** Todas las investigaciones serán conducidas con pleno respeto a los derechos humanos de las personas denunciadas.

En la aplicación y cumplimiento del presente Protocolo, deberán observarse, entre otros, los siguientes principios:

- **Confidencialidad de la información.** Al recibir una denuncia, los integrantes del Comité de Integridad y el Oficial de Cumplimiento deberán guardar absoluta confidencialidad en relación con el manejo de la información a la que tengan acceso con motivo de la denuncia, así como tomar todas las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar el probable anonimato del denunciante y la confidencialidad tanto de los posibles testigos y de los sujetos denunciados, así como los datos personales de todos los presuntamente involucrados.
- **Objetividad de la investigación.** El Comité de Integridad y el Oficial de Cumplimiento deberán garantizar que todas las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de una denuncia sean realizadas de manera independiente y objetiva, apropiadamente conducida y debidamente documentada, para que las resoluciones que en su momento se emitan se basen en hechos ciertos y no en meras conjeturas o especulaciones.
- **Prohibición de represalias para el denunciante.** El Comité de Integridad deberá tomar todas las medidas necesarias para evitar que la presentación de una denuncia pueda afectar de algún modo la situación que guarda el denunciante de buena fe frente al Grupo, sus filiales y subsidiarias. En Grupo Expansión tenemos Cero Tolerancia para cualquier directivo y/o persona que tome represalias contra un denunciante de buena fe por el simple hecho de hacerlo. **Está estrictamente prohibido cualquier tipo de represalia contra cualquier colaborador que de buena fe que utilice la Línea Ética de Grupo Expansión.**
- **Carga probatoria del denunciante.** Toda denuncia debe estar respaldada de pruebas que directa o indirectamente generen convicción a los miembros del Comité de Integridad sobre la veracidad de los hechos denunciado. El Oficial de Cumplimiento podrá solicitar a cualquier persona y/o área de Grupo Expansión toda aquella información que considere necesaria con motivo de una investigación interna.
- **Formalidades esenciales del procedimiento.** Al desahogarse el procedimiento que prevé el presente Protocolo deberán observarse en todo momento los principios de imparcialidad, presunción de inocencia y garantía de audiencia. Además, las decisiones del Comité deberán señalar si existe o no una vulneración a las normas internas y explicitar las razones por las cuales se arriba a dicha conclusión, así como, en su caso, las que justifiquen las sanciones a imponer.

CUARTO. Etapas del procedimiento

Al momento de recibir una denuncia se activará el presente Protocolo, el cual comprenderá las siguientes etapas:

1. Recepción, registro y turno de la denuncia
2. Admisión de la denuncia e investigación
3. Resolución

QUINTO. Recepción, registro y turno de la denuncia

Se iniciará el proceso con la presentación de la denuncia mediante los canales de denuncia existentes ante la posible comisión de hechos de corrupción, hechos delictivos o contrarios a las normas y políticas relacionadas con el Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento del Grupo, así como el Código de Ética y Conducta.

Una vez recibida una denuncia, el Oficial de Cumplimiento y/o cualquier integrante del Comité de Integridad deberá, dentro de un plazo máximo de dos días hábiles, emitir un informe inicial debidamente fundado y motivado, en el que se determine:

1. Si los hechos denunciados encuadran dentro de las competencias normativamente atribuidas al Comité de Integridad y se encuentran previstos en el Código de Ética y Conducta del Grupo;
2. La remisión inmediata, en su caso, de la denuncia al Comité de Integridad o a las áreas competentes, atendiendo a la naturaleza de los hechos y garantizando en todo momento la confidencialidad de la información; y
3. El registro formal de la denuncia, así como la asignación de un número de expediente para su debida trazabilidad. En esta etapa preliminar, se deberá incorporar de manera transversal la perspectiva de género, asegurando un análisis objetivo, libre de estereotipos, sesgos o cualquier forma de discriminación, particularmente en asuntos relacionados con acoso y hostigamiento, así como la protección de la dignidad, integridad y no revictimización de las personas involucradas.

En aquellos casos en los que, derivado de una revisión inicial, el Oficial de Cumplimiento cuente con evidencia clara, objetiva y suficientemente robusta que permita acreditar de manera preliminar una infracción al Código de Ética y Conducta, a las políticas o procedimientos del PEIC o a la legislación aplicable; podrá proponer la adopción de medidas inmediatas o acciones correctivas proporcionales, sin perjuicio de garantizar en todo momento el debido proceso.

Dichas acciones deberán ser notificadas de forma inmediata al Comité de Integridad, quien validará su procedencia, y se dará intervención al superior jerárquico de la persona denunciada para la implementación de las medidas correspondientes, conforme al régimen de sanciones aplicable. En estos supuestos, y especialmente cuando se trate de conductas sensibles o con posible impacto en derechos humanos — como acoso u hostigamiento—, se deberá asegurar la coordinación con la Dirección Legal, la Dirección de Recursos Humanos y/o Seguridad Corporativa, garantizando un tratamiento diligente, confidencial, con

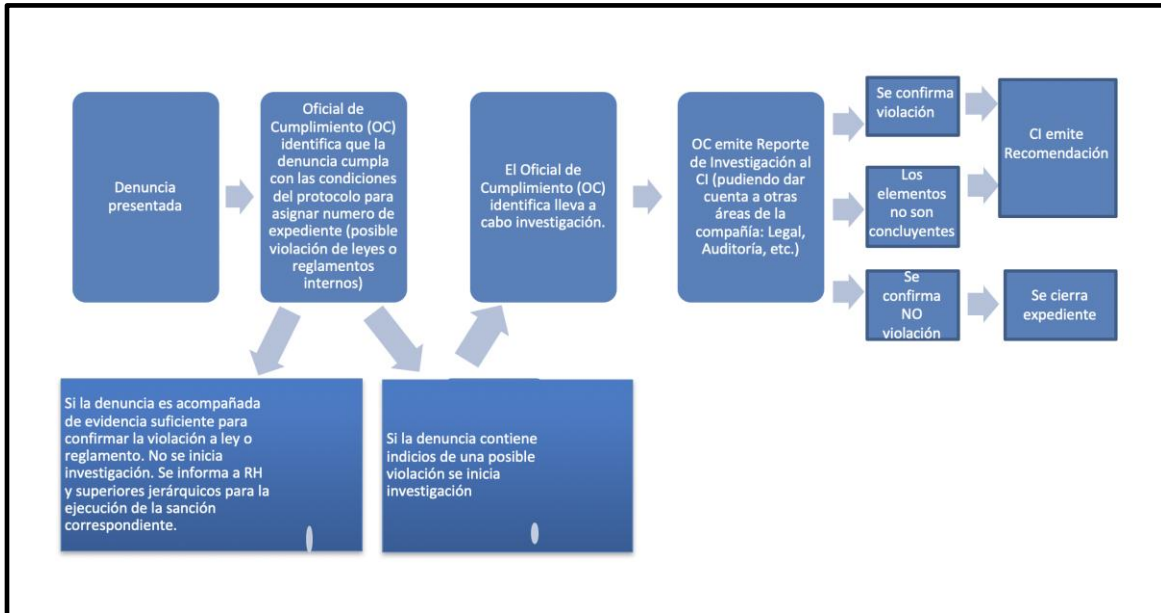
enfoque empático y con perspectiva de género, así como la valoración de la procedencia de dar vista a las autoridades competentes.

Las acciones rápidas serán determinadas siempre en función de las circunstancias de cada caso de investigación y ayudan a un resultado más eficaz; el Oficial de Cumplimiento en su calidad de investigador, y/o el Comité de Integridad podrán considerarlas y entre las cuales pueden incluirse:

- Identificar sospechosos
- Entrevista de testigos
- Acciones de salvaguarda
- Indagaciones documentales sobre involucrados
- Oportunidades de inteligencia y medios digitales o de comunicación
- Revisión de cámaras de seguridad (CCTV)

Ante la situación descrita en el párrafo anterior, el Oficial de Cumplimiento siempre dará cuenta a los integrantes del Comité de Integridad.

Flujograma:



En caso de que la materia de la denuncia y/o queja no se relacione directamente con temas de integridad, ética o combate a la corrupción, el Oficial de Cumplimiento deberá canalizarla de manera inmediata a la Dirección de Recursos Humanos, como área competente para su atención, asegurando en todo momento la debida confidencialidad y la protección de los datos personales.

No obstante, cuando la denuncia involucre posibles conductas de acoso y/o hostigamiento, su atención deberá considerarse prioritaria y especializada, garantizando un tratamiento sensible, confidencial y con perspectiva de género, así como la intervención exclusiva de las áreas estrictamente necesarias para su adecuada gestión.

El Oficial de Cumplimiento conservará un registro controlado de la denuncia y reportará su gestión de forma estadística y anonimizada en los informes periódicos al Comité de Integridad, evitando cualquier exposición indebida de las personas involucradas.

El Oficial de Cumplimiento será responsable de recabar, documentar y resguardar de manera segura toda la información relacionada con las denuncias, asegurando la integridad de la evidencia, la trazabilidad del expediente y el cumplimiento de los principios de legalidad, objetividad, debida diligencia y estricta confidencialidad.

La comunicación de resoluciones a la Dirección de Recursos Humanos deberá limitarse a la información estrictamente necesaria para la ejecución de medidas laborales, privilegiando en todo momento la protección de la dignidad de las personas y evitando cualquier forma de revictimización, especialmente en casos de acoso y hostigamiento.

Cuando algún integrante del Comité de Integridad, incluido el Oficial de Cumplimiento, identifique un posible conflicto de interés que pudiera comprometer su objetividad, independencia o imparcialidad —ya sea por vínculos personales, familiares, profesionales o cualquier otra circunstancia relevante—, deberá declararlo por escrito de manera inmediata y excusarse de participar en cualquier etapa del proceso. El Comité deberá asegurar su sustitución temporal, a fin de preservar la legitimidad, transparencia y eficacia de la investigación.

SEXTO. Requisitos mínimos de la denuncia

Cualquier persona relacionada directa o indirectamente con Grupo Expansión, sus filiales y subsidiarias, podrá presentar denuncias sobre posibles delitos, actos de corrupción o probables violaciones a las políticas del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento del Grupo.

El sistema de denuncias garantiza el acceso a canales seguros, confidenciales y, en su caso, anónimos, promoviendo la cultura de integridad y la detección oportuna de conductas indebidas.

Las denuncias podrán presentarse de forma anónima o identificada, de manera presencial, digital o por escrito ante el Comité de Integridad y/o el Oficial de Cumplimiento, vía telefónica al 55-5593-4595, por

correo electrónico a: etica@grupoexpansion.com, o mediante el formulario disponible en la Línea Ética (www.grupoexpansion.com). En todos los casos, se asegurará la protección de la identidad del denunciante, la confidencialidad de la información y la prohibición de cualquier tipo de represalia.

De manera particular, en casos relacionados con acoso y/o hostigamiento, Grupo Expansión garantiza un enfoque especializado, sensible y con perspectiva de género. Las mujeres denunciantes podrán acercarse directamente a las integrantes mujeres del Comité de Integridad y/o a la Directora de Recursos Humanos y a la Directora Legal, con el fin de contar con un espacio de escucha empática, confidencial y seguro, que refuerce su protección, evite la revictimización y asegure un acompañamiento adecuado durante todo el proceso de investigación.

Las denuncias deberán contener, al menos, lo siguiente:

- Precisar el nombre de quien presuntamente ha incurrido en la comisión de un delito, hechos de corrupción o contrarios a las normas internas de Grupo Expansión, así como su cargo y/o área de adscripción si la conoce;
- Describir con el mayor detalle posible los hechos a denunciar, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que acontecieron tales hechos, así como su vinculación con un posible delito, acto de corrupción o con la probable violación a las normas internas y de conducta de Grupo Expansión;
- Identificar de ser posible las normas específicas del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento y/o del Código de Ética y Conducta de Grupo Expansión que se consideran vulneradas y las razones que conducen a dicha conclusión;
- Señalar y acompañar todas las pruebas con que se cuente para acreditar los hechos denunciados;
- En su caso, precisar el nombre de los testigos de los hechos denunciados, así como su cargo y/o área de adscripción, y aportar datos de contacto para recibir notificaciones, en el entendido de que la denuncia puede ser anónima; sin embargo, es necesario proporcionar al menos una cuenta de correo electrónico que posibilite que las personas responsables de la investigación correspondiente puedan contactar al denunciante y solicitarle información adicional, de ser necesario.

El Oficial de Cumplimiento será el responsable al recibir las denuncias, de revisar, de manera preliminar, que reúnan los requisitos mínimos de procedencia. En caso de considerarlo necesario, podrá prevenir al denunciante para que en un plazo de dos días hábiles siguientes a su recepción proceda a subsanar las deficiencias de la denuncia.

La denuncia podrá declararse improcedente y, por ende, se archivará como asunto concluido, cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando la denuncia incumpla con alguno de los requisitos señalados anteriormente y dicha circunstancia no sea subsanada por el denunciante en tiempo y forma;
- Cuando la denuncia sea frívola, es decir, aquella que se refiera a hechos que resulten evidentemente irrelevantes;
- Cuando de la simple lectura de la denuncia se advierta que no está relacionada con un posible acto de corrupción o con la probable violación a las normas internas de Grupo Expansión;
- Cuando el denunciante no aporte alguna prueba para sustentar sus afirmaciones, y,
- Cuando el Comité no pueda contactar al denunciante para solicitar que subsane las deficiencias de la denuncia.

Los expedientes que se generen con motivo de la presentación de denuncias declaradas improcedentes por la actualización de alguno de los supuestos apuntados podrán considerarse como un antecedente en caso de recibirse otra denuncia que involucre a la o las mismas personas denunciadas, o bien, al mismo esquema delictivo o de corrupción.

SÉPTIMO. Admisión de la denuncia e investigación

Cuando la denuncia cumpla con los requisitos de procedencia, el Oficial de Cumplimiento acordará su admisión, lo informará de manera inmediata al Comité de Integridad y, en la medida de lo posible y sin comprometer la confidencialidad del proceso, notificará al denunciante.

A partir de este momento, se garantizará que la investigación se conduzca bajo los principios de independencia, imparcialidad, objetividad, debida diligencia y presunción de inocencia, incorporando de manera transversal la perspectiva de género cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera.

En su carácter de responsable de la investigación, el Oficial de Cumplimiento podrá requerir el apoyo de las áreas estrictamente competentes—incluyendo la Dirección Legal y la Dirección de Recursos Humanos—, limitando su intervención a lo necesario para asegurar la eficacia del proceso y la protección de la confidencialidad. Asimismo, podrá recabar, analizar y resguardar toda la información y evidencia relevante dentro del Grupo, garantizando su integridad y trazabilidad, y propondrá, con base en la normativa interna y las mejores prácticas de Compliance, la resolución correspondiente.

Por regla general, el proceso de investigación no deberá exceder el plazo de un mes contado a partir de la admisión de la denuncia. No obstante, en casos excepcionales debidamente justificados—particularmente aquellos que, por su complejidad o sensibilidad, como en supuestos de acoso y/o hostigamiento, requieran un análisis más exhaustivo y especializado—, el Oficial de Cumplimiento podrá

solicitar una prórroga por un periodo adicional que no exceda de un mes, previa aprobación de la mayoría de los integrantes del Comité de Integridad.

El procedimiento previsto en el numeral Quinto, relativo a la adopción de medidas inmediatas en casos donde exista evidencia clara, objetiva y suficiente de una violación a las normas internas del Grupo, podrá aplicarse en cualquier etapa del proceso, garantizando en todo momento el debido proceso, la proporcionalidad de las medidas y la protección de los derechos de las personas involucradas.

En escenarios de concurrencia o saturación de denuncias, el Oficial de Cumplimiento deberá establecer criterios objetivos de priorización, atendiendo a la gravedad de los hechos, el posible impacto en las personas —con especial atención a casos que involucren acoso, hostigamiento o vulneración de derechos humanos—, así como el riesgo para la organización. Dicha priorización deberá ser informada oportunamente al Comité de Integridad, asegurando la transparencia, la trazabilidad de las decisiones y el compromiso permanente con una cultura sólida de ética y cumplimiento.

Durante el proceso de investigación, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar lo siguiente:

- Informar por correo electrónico a los integrantes del Comité de Integridad, según sea el caso, que la denuncia satisfizo los requisitos mínimos de procedencia.
- Allegarse, en caso de ser necesario, de toda la información adicional que permita el mejor conocimiento de los hechos denunciados y que son sujeto de la investigación.
- Si no se trata de una denuncia anónima, como acción rápida, entrevistarse con el denunciante, para efectos de ampliar la información detallada en la denuncia, o bien, de solicitar mayores elementos de prueba que directa o indirectamente puedan resultar útiles para tener por acreditados los hechos denunciados.
- Una vez que se tengan todos los elementos aportados de la investigación analizados, otorgará al denunciado derecho de audiencia para corroborar si tiene o no conocimiento de los hechos denunciados y, en caso, conocer a detalle su versión sobre los mismos y solicitar pruebas que respalden su dicho, en caso de que existan, haciéndole saber que existe una denuncia en su contra.

Tanto el Oficial de Cumplimiento, como el Comité de Integridad podrán formular requerimientos a los sujetos denunciados o a otras personas relacionadas con las denuncias para poder esclarecer los hechos sometidos a su consideración. Los destinatarios deberán atenderlos en el plazo previsto en el acuerdo correspondiente o, de lo contrario, se les podrán hacer efectivos los apercibimientos correspondientes y, en su caso, se les podrán imponer las medidas de apremio que se estimen pertinentes para garantizar la eficacia de dichos requerimientos.

El Oficial de Cumplimiento contará con la atribución de citar presencialmente o mediante video llamada que podrá ser grabada, junto con la presencia de al menos un testigo (miembro del Comité de Integridad), si el asunto lo amerita, para que conforme la normatividad interna de Grupo Expansión, así como de las mejores prácticas y protegiendo en todo momento la confidencialidad de las personas involucradas y atendiendo a la garantía de protección sobre los derechos humanos, recabe la información suficiente y necesaria para el entendimiento de la investigación, y las documentales que les sean exhibidas en todo caso, tanto con el denunciante como el denunciado.

En toda investigación y/o entrevista con personas involucradas, el Oficial de Cumplimiento deberá recabar el documento denominado “Compromiso de Confidencialidad” por parte de la persona que declara o informa.

OCTAVO. Resolución

Una vez concluida la investigación correspondiente, el Oficial de Cumplimiento informará presencialmente, o por correo electrónico a los miembros del Comité de Integridad sobre dicha circunstancia y procederá a la elaboración del Proyecto de Resolución, mismo que deberá someterse a discusión del Comité de Integridad en la siguiente sesión ordinaria, o bien, en sesión extraordinaria en cualquier momento.

La resolución que emita el Comité de Integridad deberá aprobarse por mayoría de votos. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá voto de calidad. En caso de que el voto de un miembro sea en sentido negativo, al momento de emitirlo deberá expresar las razones para ello, mismas que deberán quedar asentadas en el acta respectiva.

La resolución deberá contemplar, al menos:

1. La descripción de los hechos denunciados;
2. La valoración de todas las pruebas recabadas con motivo de la investigación;
3. El señalamiento de las normas o principios de Grupo Expansión presuntamente violadas;
4. La decisión en torno a si se acreditaron o no las infracciones alegadas;
5. En su caso, la individualización de la sanción a imponer, y
6. La forma y el plazo en que deberá notificarse la decisión correspondiente al sujeto o sujetos denunciados.

Cuando se determine imponer una sanción y su ejecución involucre a otras áreas del Grupo, el Comité deberá informarlo de inmediato por correo electrónico a los titulares de estas, acompañando copia de la resolución, para que lleven a cabo las acciones pertinentes.

El Oficial de Cumplimiento notificará (de manera presencial o mediante correo electrónico) a las partes involucradas (denunciante/denunciado) el cierre del expediente y conclusión de la misma investigación.

En el informe anual que el Comité de Integridad rinda al Consejo de Administración de Grupo Expansión deberán detallarse todas las determinaciones relacionadas con la violación a las normas internas, o bien, a los principios y valores del Grupo en materia de combate a la corrupción.

NOVENO. Conductas infractoras

En términos de lo establecido en el Código de Conducta, son conductas sancionables en el procedimiento disciplinario las que se detallan a continuación:

1. Cualquier conducta en general que vulnere las normas internas del Código de Ética y Conducta y del Programa de Ética, Integridad y Cumplimiento de Grupo Expansión
2. Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual y laboral
3. Abuso de Autoridad
4. Abuso de Confianza
5. Mal uso de información confidencial y/o privilegiada
6. Uso de información y clientes en beneficio personal
7. Comunicación y opiniones en medios externos contrarios a la imagen del Grupo
8. Fraude
9. Conflicto de Interés
10. Uso de estupefacientes dentro del lugar de trabajo
11. Soborno
12. Cohecho
13. Cohecho a servidores públicos extranjeros
14. Utilización de información falsa
15. Obstrucción de facultades de investigación
16. Colusión
17. Uso indebido de recursos
18. Contratación indebida de servidores públicos
19. Extorsión
20. Uso ilícito de atribuciones y facultades
21. Concusión
22. Tráfico de influencias para inducir a la autoridad
23. Tráfico de influencias
24. Robo (en cualquier modalidad)

DÉCIMO. Catálogo de sanciones

La comisión de violaciones e infracciones a las normas de conducta internas del Grupo y a las establecidas en el numeral NOVENO del presente Protocolo, dará lugar inequívocamente a sanciones, las cuales serán justas, proporcionales y parejas, sin importar el nivel jerárquico en el Grupo de quien las cometió, de conformidad con el presente procedimiento disciplinario.

En términos de lo previsto en el Código de Ética y Conducta del Grupo y del numeral Noveno del presente Protocolo, la comisión de una infracción a las normas internas puede acarrear las siguientes sanciones, en función de la gravedad de la conducta que se tenga por acreditada:

1. Apercibimiento
2. Amonestación privada
3. Amonestación pública
4. Suspensión temporal de labores sin goce de sueldo
5. Terminación de la relación laboral y desvinculación laboral del infractor

Al individualizar una sanción, el Comité de Integridad deberá tomar en cuenta diversos factores objetivos relacionados con los hechos infractores, entre otros, los siguientes:

1. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra.
2. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la infracción.
3. El nivel jerárquico del sujeto infractor.
4. La reincidencia en el incumplimiento de las normas internas.
5. En su caso, el monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado de la comisión de la infracción.
6. La forma en que el propio Comité de Integridad ha sancionado a miembros de la organización por la comisión de infracciones similares.

Todo lo anterior, en el entendido de que, a mayor nivel jerárquico del sujeto infractor, mayor debe ser la sanción a imponer, para efectos de hacer vigente la pauta de ejemplaridad aprobada por la Alta Dirección de Grupo Expansión.

DÉCIMO PRIMERO. Ejecución de las resoluciones

El Comité de Integridad podrá requerir la colaboración de las Direcciones de las distintas áreas del Grupo, a efecto de asegurar el adecuado seguimiento, implementación y cumplimiento efectivo de sus determinaciones. Dichas áreas deberán brindar el apoyo oportuno, diligente y dentro del ámbito de sus

competencias, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información, la protección de los derechos de las personas involucradas y, cuando resulte aplicable, la incorporación de una perspectiva de género en la ejecución de las acciones derivadas.

En aquellos supuestos en los que, por causas debidamente justificadas y no imputables al Comité de Integridad, no sea posible dar cumplimiento a alguna de sus determinaciones, éste deberá documentar dicha circunstancia y escalarla de manera inmediata a la Alta Dirección, proporcionando los elementos necesarios para la toma de decisiones. La Alta Dirección resolverá lo conducente, asegurando la continuidad, eficacia y alineación del proceso con los principios de ética, integridad y cumplimiento que rigen al Grupo.

DÉCIMO SEGUNDO. Denuncia de posibles delitos ante las autoridades

En caso de que el Comité de Integridad conozca a través del sistema de denuncias de una irregularidad cometida por alguno de los miembros de la organización que pudiere actualizar algún delito en términos de la legislación penal vigente en nuestro país, deberá informarlo de inmediato y por escrito a la Dirección Legal. Ello, con independencia del trámite, sustanciación y resolución del procedimiento interno que se inicie con motivo de la denuncia.

Adicionalmente, el Comité deberá remitir toda la información y/o documentación pertinente con la que cuente a la Dirección Legal para que esté en condiciones de integrar debidamente el expediente correspondiente. Una vez integrado el expediente, la Dirección Legal procederá en términos de ley a hacer del conocimiento de las autoridades aquéllas conductas que puedan ser constitutivas de un delito.