

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

1. OBJETIVO

En Grupo Carso, S.A.B. de C.V. (en adelante “el Grupo”), y todas sus subsidiarias, exceptuando a las compañías del sector comercial (Grupo Sanborns, Grupo Elementia y Fortaleza), estamos convencidos en la necesidad de tratar a cada persona con respeto y dignidad, nos hemos comprometido a proteger y respetar los derechos humanos en general y de manera particular. El objetivo de esta política es establecer los principios y lineamientos aplicables en la materia promoviendo así el reconocimiento y respeto a los derechos humanos, contando con los procedimientos y herramientas necesarias para remediar cualquier desviación a su cumplimiento; permitiendo a “el Grupo” garantizar que las actividades que se desempeñan en la empresa o en su nombre, están fundamentadas en nuestro código de ética, en la presente política y en apego a la Declaración Universal de los derechos humanos, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, y los Principios Rectores.

En esta política se indican las conductas y actividades que como colaboradores y/o terceros, debemos observar en la interacción entre colaboradores y cualquier tercero con el fin de proteger “el Grupo”, a sus colaboradores, accionistas y terceros de posibles violaciones a nuestro código de ética, políticas internas y/o a las leyes aplicables.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable y de carácter obligatorio para todos nuestros directivos, funcionarios y colaboradores que trabajen directa o indirectamente para “el Grupo”, a todos los proveedores, prestadores de servicios, y terceros, cuando actúen en representación de “el Grupo” en cada uno de los países en los que operamos, por lo que es importante conocer, comprender y poner en práctica los principios y valores aquí contenidos.

3. DEFINICIONES

Derechos Humanos: Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Declaración Universal de los Derechos Humanos: Documento elaborado por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

Declaración de la OIT: Son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas a fin de hacer una declaración formal y autoritativa, reafirmando la importancia a ciertos principios y valores. Es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales.

Principios Rectores: Establecen un marco que permite a los Estados, las empresas y otros agentes entender sus funciones, distintas pero complementarias, y las medidas a adoptar para prevenir y atajar las consecuencias negativas de la actividad empresarial.

Discriminación: Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por considerar que este acto vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Explotación Infantil: Son actividades de carácter laboral realizadas por individuos considerados menores de edad por las respectivas legislaciones que: afectan su dignidad, el pleno desarrollo físico, mental, psicológico, social, su educación escolarizada, no están adecuadamente remuneradas; o bien, que se realizan al margen de la ley y/o en condiciones peligrosas o insalubres.

Comité de Ética: Es el responsable de supervisar la gestión de las denuncias recibidas a través de nuestros canales de denuncia y de los incumplimientos identificados en las operaciones.

Subsidiaria: Cualquier entidad que se encuentra bajo el control del Grupo.

Tercero(s): Distribuidores, representantes, asesores, socios comerciales, agentes, intermediarios, clientes, contratistas, gestores, lobistas, consultores o proveedores que formen parte de la cadena de valor del Grupo o que representen a la misma durante una interacción con otro tercero, gobierno o servidores públicos.

Colaboradores (s): Cualquier persona o personas que se emplea(n) bajo un contrato individual o colectivo de trabajo por la empresa.

Reparación/remedio: Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que contrarrestan o compensan esa consecuencia negativa. Los resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños.

4. LINEAMIENTOS

4.1 El Grupo, tiene el firme compromiso de respetar los derechos humanos, siendo éste el estándar de conducta esperada tanto de sus colaboradores, accionistas, directivos, así como terceros con los que se relaciona, independientemente del país en el que se encuentre.

4.2 Aceptamos el compromiso de proteger y respetar la dignidad del individuo y los derechos humanos, y en su caso remediar cualquier impacto negativo a los mismos, independientemente de la posición que un estado tenga respecto de la aplicación de normas protectoras de los derechos humanos.

4.3 Adoptamos como norma de conducta el respeto de los derechos humanos en cualquier lugar en donde tengamos operación, con independencia de la capacidad o voluntad de los estados respecto de su observancia.

4.4 El respeto a los derechos humanos debe estar incluido en las relaciones que se tienen con terceros, pues la protección y respeto de los derechos humanos es como estándar que consideramos normal, en nuestras relaciones operativas y comerciales.

4.5 Se espera que nuestros proveedores, clientes, distribuidores, socios comerciales, contratistas, consultores, agentes, y cualquier persona vinculada con el Grupo se apeguen a esta política, y que se conduzcan con estricto apego a los derechos humanos.

4.6 Cuando el Grupo detecte que se ha causado un impacto negativo sobre los derechos humanos, en las relaciones que se tienen con terceros, es necesario iniciar un procedimiento de reparación a través del comité de ética.

4.7 De forma particular, a través de esta política hacemos especial referencia al compromiso de respetar y proteger los siguientes principios de derechos humanos:

4.7.1 Derechos de trabajo

4.7.1.1 Personal de nuevo ingreso

El recurso humano es un pilar fundamental de la organización, por ello, cuando un nuevo colaborador ingresa a la empresa es importante su proceso de inducción, en el que conozca su nuevo equipo de trabajo, la cultura laboral, las políticas de la empresa, etc. El equipo de recursos humanos verificará que el nuevo colaborador

cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, que el colaborador desarrolle el conocimiento completo de la empresa, reconozca los valores y la cultura de la empresa y realice su trabajo según sus objetivos. Un proceso de incorporación exitoso ayuda a crear un entorno armónico en el que destaquen los valores de la empresa.

4.7.1.2 Diversidad e inclusión

Promover el respeto, la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, edad, estado civil, condición médica, estado de embarazo, nacionalidad, capacidad económica, orientación sexual u opinión política. Así como, promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el trabajo y contribuir a reducir las brechas de género mediante el uso de la tecnología. Nos comprometemos a capacitar sobre el tema de discriminación al 100% de los colaboradores.

4.7.1.3 Ambiente de trabajo

No permitir ningún tipo de acoso, intimidación, burlas, amenazas, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica, que atente contra la dignidad de los colaboradores, les genere incomodidad, les provoque sentirse acosados de algún modo. Ni solicitar la realización de trabajos forzados, ni la realización de correctivos físicos, amenazas u otras formas de violencia física, sexual, psicológica o abuso verbal como método disciplinario o de control. El Grupo, asume diversos compromisos en este sentido, los cuales están indicados en nuestra política de prevención de riesgos psicosociales, no discriminación, prevención de violencia, acoso u hostigamiento laboral y/o sexual.

4.7.1.4 Seguridad y salud

Se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar o minimizar los riesgos laborales propios de la industria, sector o actividades en la que nos desarrollamos, incluyendo lesiones y enfermedades ocupacionales. De igual manera, se debe proporcionar agua potable, sanitarios adecuados, equipo de seguridad acorde con las necesidades específicas de las tareas laborales que se desempeñen, salidas de emergencia y equipos de seguridad y acceso a equipos de respuesta ante una emergencia. Nuestro compromiso es disminuir la frecuencia de accidentes y la tasa de accidentabilidad.

4.7.1.5 Jornada laboral

Establecer la jornada de trabajo para cada colaborador de acuerdo a las necesidades y políticas de la empresa, así como bajo las leyes laborales establecidas por los gobiernos de cada país, sin exceder los máximos legales. Los horarios de trabajo, turnos, días de descanso, tiempo extraordinario, trabajo en días feriados, descanso durante la jornada laboral y vacaciones, están establecidos en los contratos individuales o colectivos de trabajo, según el caso, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con las condiciones sin riesgo la salud y con estricto cumplimiento de la ley.

4.7.1.6 Sueldos y compensaciones

Retribuir equilibradamente a los colaboradores, conforme a su desempeño y contribución a la empresa. Las percepciones deben ser internamente equitativas, competitivas en el mercado en los países donde operamos y en línea con nuestras políticas de compensaciones, así como a la estrategia, cultura organizacional y objetivos de la empresa. Las políticas fomentan la igualdad, respetan la diversidad, los perfiles y reconocen la capacidad y potencial de cada uno de los colaboradores, asegurándonos que la cobertura de cargos sea con el personal más competente, en igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna índole.

4.7.1.7 Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros colaboradores. Algunos de nuestros colaboradores son legalmente representados por sindicatos y nuestras empresas cuentan con una comisión sindical y/o delegado sindical quienes reportan las necesidades del personal al secretario del sindicato, para la revisión del contrato colectivo.

4.7.1.8 Protección de la maternidad y lactancia

Garantizar una licencia o incapacidad por maternidad adecuada afin de proteger la salud de la madre y del hijo, de acuerdo a lo que determine la legislación vigente, lo que le permitirá recuperarse física, psicológica y emocionalmente del embarazo y el parto. Se protege contra el despido durante el embarazo, durante la licencia de maternidad y después de que una mujer se reincorpore al trabajo durante la lactancia, brindando el derecho a volver al mismo trabajo o a uno equivalente en términos de salario y condiciones. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

4.7.1.9 Explotación y trabajo infantil

Se prohíbe la explotación infantil y se adoptan medidas preventivas, esto incluye la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable. En caso de contratación de niños o adolescentes, nos aseguramos del respeto de los derechos y garantías de los menores de edad, cuidando que la actividad con la cual se establece un vínculo con la empresa, sea o no remunerada, no infrinja con los deberes y obligaciones firmados y ratificados por el país en el que el colaborador o tercero está operando o prestando sus servicios, en condiciones peligrosas o insalubres; o que les pueda producir efectos negativos, inmediatos o futuros, en su desarrollo físico, mental o psicológico, o social u obstaculizar su educación.

4.7.2 Responsabilidad Social

4.7.2.1 Inclusión y accesibilidad

Adoptar medidas para eliminar barreras y asegurar el acceso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad en nuestras instalaciones y plataformas digitales, con el fin de que puedan beneficiarse de la tecnología y la conectividad.

4.7.2.2 Protección de la niñez

Contribuir a la protección de niñas, niños y adolescentes en línea, y promover el uso responsable de la tecnología a fin de que los menores puedan tener acceso a la información y el aprendizaje sin poner en riesgo sus derechos, información personal, privacidad, integridad física o emocional y/o su reputación en línea.

4.7.2.3 Comunidades

Respetar los derechos de los pueblos indígenas en nuestro ámbito de influencia y fomentar un diálogo incluyente con los diferentes actores, buscando las mejores condiciones para todos los involucrados. En toda interlocución se debe tener en consideración el contexto y la estructura organizacional de cada comunidad y sus liderazgos locales. Así como, los mecanismos de información, vinculación y consulta permitidos y recomendados conforme a los requisitos establecidos en la legislación de cada uno de los países en los que operamos.

4.7.3 Libertad de expresión y privacidad

4.7.3.1 Datos personales

Proteger los datos personales de clientes, colaboradores, proveedores, distribuidores y accionistas con apego a nuestras políticas y procedimientos internos, y en estricto apego a las leyes aplicables a cada uno de los países en los que operamos. Asimismo, respetamos el derecho de las personas físicas al acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación de uso y/o divulgación y revocación del consentimiento de datos ya sea solicitado por sí o a través de un representante legal.

4.7.3.2 Libertad de expresión

Promover la libertad de expresión, tomando las medidas necesarias para que nuestros colaboradores puedan libremente: expresar sus opiniones o ideas; mantener comunicación con personas, organizaciones o entidades; acceder a cualquier contenido, aplicación o servicio en Internet; así como crear y difundir información y contenidos a través de nuestras redes o servicios.

4.7.3.3 Seguridad de la información

Procurar la seguridad de nuestras redes, de los servicios que prestamos y la información que manejamos, así como la que viaja a través de nuestra red, por lo que tomamos acciones de gestión y administración acordes para preservar su calidad y confidencialidad; tomando como guía de actuación nuestra política general de seguridad informática (PO-CORP-DF-11).

4.8 Para prevenir un impacto negativo en el respeto a los derechos humanos nuestros compromisos como empresa y como colaboradores del Grupo, o como tercero son:

4.8.1 Apegarse al código de ética, a esta política y a las demás políticas aplicables de la empresa, y a la legislación aplicable en cada uno de los países en los que operamos.

4.8.2 Tomar los cursos de capacitación diseñados para facilitar la comprensión del código de ética y de las políticas de la empresa, así como los objetivos y prácticas en la materia.

4.8.3 Reflexionar sobre las responsabilidades como colaboradores del Grupo, o como terceros, y comportarse acorde a los valores y principios de la empresa.

4.8.4 Adoptar los controles internos y denunciar, si es necesario, a través de los canales de denuncia mencionados en nuestra política para denuncias (PO-CORP-RH-02) y/o ante las autoridades correspondientes, aquellos casos en los que algún colaborador o tercero incurra en un acto que viole el código de ética de la empresa, la presente política de derechos humanos o alguna disposición legal en específico. Cualquier empleado o persona vinculada a Grupo que tenga preguntas sobre la política, debe presentar dichas preguntas a la Dirección Jurídica, Auditoría Interna y Recursos Humanos. No se tomarán represalias contra ningún empleado por presentar sus preocupaciones o denuncie incumplimientos conforme a esta política.

4.9 Las sanciones por incumplimiento de esta política, tanto para los colaboradores como para los terceros, podrán ser de tipo administrativo, laboral o incluso penal, dependiendo la gravedad del acto y se sancionarán de conformidad con el reglamento interior de trabajo y/o de la legislación aplicable.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. Directores, Gerentes Generales y Gerentes

5.1.1. Divulgar, implementar, vigilar, cumplir y hacer cumplir la presente política.

5.2 Dirección Jurídica

5.2.1. Promover y contribuir al cumplimiento de la presente política.

5.3 Gerencia General de Auditoría Interna

5.3.1 Supervisar, vigilar y en su caso iniciar un proceso de reparación según corresponda.

5.3.2 Responsable de brindar orientación a los colaboradores respecto de esta política.

5.3.3 En caso de que sea necesario llevar a cabo auditorías.

5.4 Gerencia General de Recursos Humanos

5.4.1. Promover y vigilar en el ámbito de su responsabilidad el correcto cumplimiento de esta política.

5.4.2. Revisar, evaluar y proponer cualquier sugerencia de cambio o mejora a la presente política, verificando que no contravengan los principios y valores de la empresa.

5.5 Gerencias de Recursos Humanos

5.5.1 Difundir y promover el cumplimiento de la presente política en sus sitios de trabajo.

5.5.2 Realizar la difusión del código de ética desde la contratación del personal y posteriormente en sus sitios de trabajo de manera anual, llevando registro de ésta a través de listas de asistencia, firma de carta de adhesión y/o constancia en Capacitate Carso.

5.5.3 Poner en práctica lo descrito en esta política y en aras de fomentar una cultura de transparencia, ética y de valores, ofrecer a los colaboradores cursos en línea o presenciales, mismos que se darán a conocer por los medios oficiales de comunicación de la empresa con el fin de capacitarlos para que puedan comprenderse los conceptos, alcances, situaciones, así como exponer inquietudes que pueden suceder en el día a día de nuestras labores.

5.5.4 Realizar un proceso de inducción adecuado cada que se tenga un nuevo ingreso a la empresa, con el fin de dar a conocer su rol, los valores y la cultura de la empresa.

5.6 Colaboradores

5.6.1 Todos los colaboradores deben conocer, comprender y cumplir la presente política.

5.6.2 Atender los cursos de capacitación asignados en relación a esta política.

5.6.3 Todos los colaboradores tienen el derecho y la obligación de reportar a través de los canales de denuncia, cualquier conducta que viole esta política o cualquier ley, reglamento, política o procedimiento interno aplicable y en general cualquier conducta no ética.

5.6.4 Los colaboradores que realicen alguna denuncia falsa o dolosa podrían ser acreedores a sanciones disciplinarias.

5.6.5 Cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la misma.

6. REFERENCIAS

- ✓ Código de ética de Grupo Carso
- ✓ PO-CORP-RH-02 Política para denuncias
- ✓ PO-CORP-DF-11 Política General de Seguridad Informática
- ✓ Política de prevención de riesgos psicosociales, no discriminación, prevención de la violencia, acoso u hostigamientos laboral y/o sexual.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Elaboración: enero 2024

8. EXCEPCIONES

El cumplimiento de esta política es de carácter obligatorio. Sin excepciones.

9. ANEXOS

NO APLICA

Elaboró:	Vo. Bo.:	Vo. Bo.:	Vo. Bo.:	Autorizó:
Lic. Jazmín Calixto Jiménez  Jefe de ESR y Reclutamiento	Lic. Norma Ferrari Zamayoá  Gerente General de Recursos Humanos Corporativo	Lic. Evin Angel Robles Rodríguez  Gerente General de Auditoría Interna	Lic. Arturo Spinola García  Director de Administración y Finanzas	Ing. Antonio Gómez García  Director General de Grupo Carso, S.A.B. de C.V