

Autorizadores



GERARDO KURI KAUFMANN
DIRECTOR GENERAL



NORMA COLINA RUBIO
DIRECTOR DE RECURSOS
HUMANOS

PALOMA VERTIZ ROBLEDA
DIRECTOR DE IR&ESG

Validadores



ROBERTO MEJIA DIAZ
GERENTE DE CONTROL
INTERNO

Contenido

| | |
|---|-----------|
| 1. Marco General | 3 |
| 1.1. Antecedentes | 3 |
| 1.2. Objetivo..... | 3 |
| 1.1. Alcance | 3 |
| 1.2. Definiciones | 3 |
| 2. Lineamientos Generales | 5 |
| 3. Prevención | 8 |
| 4. Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política | 8 |
| 5. Capacitación y Difusión | 9 |
| 6. Cooperación y Coordinación | 9 |
| 7. Sanciones | 9 |
| 8. Portal de Denuncias | 9 |
| 9. Dudas y Comentarios | 10 |

1. Marco General

1.1. Antecedentes

En Sitios Latinoamérica, S.A.B de C.V. y sus Subsidiarias (en adelante “SITES” o “LA EMPRESA”), estamos convencidos de la necesidad de tratar a cada persona con respeto y dignidad y nos hemos comprometido a Proteger y Respetar los Derechos Humanos en general y de manera particular, observar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, publicados por la Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas y las aplicables en los países que tenga presencia SITES.

También estamos conscientes de que SITES opera en un mundo globalizado, en donde existen distintas culturas y costumbres. Derivado de ello hemos aprendido y estamos convencidos que las diferencias culturales nos enriquecen y por ello las respetamos plenamente.

Entendemos que las distintas formas de pensamiento, y las diferentes creencias o preferencias nos permiten una visión y perspectiva más amplia que promueve la innovación, nos impulsa a ser más creativos al abordar retos, aumenta la productividad, mejora los ingresos, incrementa el compromiso de los colaboradores, reduce la rotación de personal, mejora la reputación de LA EMPRESA y nos brinda acceso a mayor variedad de habilidades en nuestro capital humano.

La violación al Código de Ética, a las políticas internas, y/o a la legislación que resulte aplicable en materia de Derechos Humanos, independientemente del lugar en el que se realice, puede originar sanciones civiles y penales, las cuales podrían actualizarse en multas y/o penas privativas de libertad y son aplicables tanto a nivel personal como a nivel de Empresa.

Para identificar y prevenir riesgos de Derechos Humanos en nuestra cadena de valor, invitamos a Terceros a su cumplimiento. De esta manera, en donde identifiquemos impactos adversos sobre los Derechos Humanos que resulten o sean causados por nuestras actividades comerciales, nos hemos comprometido a proporcionar o cooperar en su reparación. Este mismo estándar de conducta esperamos que sea aplicado por los Terceros con los que mantenemos relaciones de negocio y corporativas.

1.2. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios y lineamientos aplicables en la materia para contar con un sistema adecuado y eficaz de control, vigilancia y auditoría, que permita a LA EMPRESA garantizar que las actividades que se desempeñan en la misma o en su nombre, están fundamentadas en nuestro Código de Ética, en la presente Política y en apego a las leyes aplicables. Con lo anterior, se asegura razonablemente que SITES o las empresas relacionadas con ella, protegen y respetan los Derechos Humanos.

1.1. Alcance

Esta Política es aplicable y de carácter obligatorio para todos y cada uno de nuestros Colaboradores y Terceros, 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.

1.2. Definiciones

Debida Diligencia: Es la investigación de los antecedentes de una empresa o persona física, de manera previa o posterior a entablar relaciones comerciales y/o firmar un Contrato, con el objeto de identificar potenciales riesgos legales, operacionales, de contagio o de reputación.

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.

A efecto de ser lo más explícito posible, cuando SITES señala que respeta y promueve el respeto a los Derechos Humanos, hace referencia a aquéllos consagrados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos¹; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo⁴; y los Diez Principios del Pacto Mundial⁵, promovidos por la Organización de las Naciones Unidas.

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.

Colaborador(es): Cualquier persona o personas que se emplea(n) bajo un contrato individual o colectivo de trabajo por “LA EMPRESA” o cualquiera de sus Subsidiarias.

Explotación Infantil: Son actividades de carácter laboral realizadas por individuos considerados menores de edad por las respectivas legislaciones que:

- i) afectan su dignidad; o
- ii) afectan el pleno desarrollo físico, mental, psicológico, o social; o
- iii) afectan su educación escolarizada; o
- iv) no están adecuadamente remuneradas; o bien
- v) que se realizan al margen de la ley y/o en condiciones peligrosas o insalubres.

Grupo Vulnerable: Grupos de personas que padecen una serie de desventajas derivadas de un conjunto de factores sociales y de características jurídicas, personales y culturales.

Política: Es la declaración de principios generales que “LA EMPRESA” se compromete a cumplir, por lo que es de aplicación general para Colaboradores, directivos, consejeros y accionistas.

Portal de Denuncias: Es la plataforma interna de “LA EMPRESA” a través de la cual los Colaboradores o Terceros pueden denunciar de forma anónima y confidencial cualquier violación al Código de Ética y/o a las políticas de la Empresa.

Programa de Integridad y Cumplimiento: Programa desarrollado y supervisado por la Dirección Jurídica que incluye de forma enunciativa más no limitativa:

- (i) la elaboración de políticas y demás lineamientos de la Empresa para dar cumplimiento a la legislación vigente;
- (ii) la identificación, prevención y mitigación de los riesgos operativos y legales con el fin de garantizar un valor reputacional de largo tiempo de la Empresa y generar mayor certidumbre a su cadena de valor;
- (iii) el establecimiento de sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización; y
- (iv) la gestión de la operación del Portal de Denuncias y coordinación de la capacitación en temas de cumplimiento.

Subsidiaria: Cualquier entidad que se encuentra bajo el control accionario de SITES.

¹ Cfr. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

² Cfr. ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ohchr.org)

³ Cfr. ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ohchr.org)

⁴ Cfr. Texto de la Declaración y su seguimiento (DECLARATION) (ilo.org)

⁵ Cfr. Pacto Mundial México – Pacto Mundial México

Tercero(s): Distribuidores, representantes, asesores, socios comerciales, agentes, intermediarios, clientes, contratistas, gestores, lobistas, consultores o proveedores que formen parte de la cadena de valor de SITES o que representen a LA EMPRESA durante una interacción con otro Tercero, un Gobierno o Servidores Públicos.

2. Lineamientos Generales

2.1 Principios Rectores

SITES y sus Subsidiarias tienen 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.

De igual manera, en SITES se reconoce que están en una posición privilegiada para impactar en el bienestar y condiciones de vida de las personas en los países donde operamos, por ello aceptan el compromiso de Proteger y Respetar la dignidad del individuo y los Derechos Humanos, y en su caso remediar que 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. Por lo expuesto, en SITES se ha decidido adoptar y requerir que los Terceros con los que nos involucramos, "Protejan, Respeten y en su caso Remedien alguna violación a los Derechos Humanos", basado en los siguientes Principios Rectores⁶.

A. Protección y Respeto a los Derechos Humanos por la Empresa

En SITES y sus Subsidiarias, hemos adoptado como norma de conducta el respeto de los Derechos Humanos en cualquier lugar en donde tengamos operación corporativa o comercial, con independencia de la capacidad o voluntad de los países respecto de su observancia.

Lo anterior significa para SITES y sus Subsidiarias, que todos los procesos operativos y corporativos se diseñan y se realizan, bajo las siguientes premisas:

- ✓ Respetar y cumplir con la regulación normativa aplicable a las actividades que realizamos y en caso de que apliquen, aquellos Derechos Humanos relacionados con personas pertenecientes a grupos vulnerables;
- ✓ Enfrentar a los impactos negativos sobre los Derechos Humanos para los casos en los que pudiéramos vernos involucrados de manera directa.

Para ello, la organización ha emitido la presente Política y contamos con una línea de denuncia (web) que está a disposición de Colaboradores y Terceros a efecto de poder identificar y en su caso llevar a cabo las acciones consecuentes.

- ✓ Evitar causar impactos negativos sobre los Derechos Humanos o contribuir a ellos.

B. Protección y Respeto de los Derechos Humanos por Terceros

En SITES y sus Subsidiarias hemos reconocido que 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, comerciales y corporativas.

En este sentido, se espera que nuestros proveedores, clientes, distribuidores, socios comerciales, contratistas, consultores, agentes, y cualquier persona vinculada con SITES o sus Subsidiarias a nivel global, se apeguen a esta Política, y que se conduzcan con estricto apego a los Derechos Humanos.

⁶ Cfr. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, visibles en [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/es/empresas-multinacionales)

C. Mecanismos de Reparación

Cuando SITES o sus Subsidiarias detecten que se ha causado un impacto negativo sobre Derechos Humanos, en las relaciones que se tienen con Terceros, será necesario iniciar un procedimiento de reparación a través del Comité de Ética Corporativo o Subsidiaria, según corresponda.

De lo anterior, el mecanismo de reparación debe cumplir con los criterios de: legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, compatibilidad con las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y transparencia. También deben basarse en el diálogo y la voluntad de alcanzar soluciones consensuadas.

En cualquier caso, este mecanismo interno de reparación no debe entenderse como un obstáculo para la resolución de conflictos laborales, ni debe entenderse como una instancia previa o que impida el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de solución de controversias y/o reparación del daño.

2.2 Principios Específicos

En SITES y sus Subsidiarias, estamos comprometidos a cuidar, promover y garantizar de forma general los Derechos Humanos de todos los Terceros con quienes interactuamos. De forma particular, a través de esta Política hacemos especial referencia al compromiso de respetar y proteger los siguientes principios de Derechos Humanos:

A. Derechos Laborables

a. 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.

b. Ambiente de Trabajo

Se sancionará al Colaborador que incurra en algún tipo de acoso, intimidación, burlas, amenazas, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica, que atente contra la dignidad de las y los Colaboradores, les genere incomodidad, les provoque sentirse acosados de algún modo. Así como la realización de trabajos forzados, correctivos físicos, amenazas u otras formas de violencia física, sexual, psicológica o abuso verbal como método disciplinario o de control.

c. 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.

d. Jornada Laboral

Establecer la jornada de trabajo para cada Empleado de acuerdo con las necesidades y políticas de la compañía, 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, períodos de descanso durante la jornada laboral, así como los períodos de vacaciones, están establecidos en los contratos individuales o colectivos de trabajo según sea el caso, asegurando que nuestros Colaboradores cuenten con las condiciones sin poner en riesgo la salud y con estricto cumplimiento de la ley.

e. 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 edad⁷, cuidando que la actividad con la cual se establece un vínculo con la empresa sea o no remunerada, NO se realice al margen de las convenciones internacionales y leyes aplicables; 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:

B. Responsabilidad Social**a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Recursos Responsables

Emplear y fomentar que los materiales y/o productos que utilizamos provengan de fuentes legales y sostenibles.

C. Libertad de Expresión y Privacidad**a. 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.

b. Privacidad de las Comunicaciones

Proteger la privacidad de las comunicaciones de nuestros usuarios. Por lo que, está prohibido interferir las comunicaciones de nuestros clientes, así como escuchar, manipular, monitorear conversaciones, interferir en la transmisión de datos o revelar su existencia o contenido. Sólo se permite la escucha de comunicaciones y/o la entrega de información, a las autoridades competentes en los casos que la legislación exija y/o requiera y conforme a los requisitos establecidos por la propia legislación aplicable, en cada una de las operaciones que integran a SITES.

⁷ Convención sobre los derechos del niño - <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

c. Libertad de Expresión

Promover la libertad de expresión, tomando las medidas necesarias para que nuestros usuarios 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.

d. 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.

3. Prevención

Para prevenir un impacto negativo en el respeto a los Derechos Humanos nuestros compromisos como Empresa y de los Colaboradores de SITES o como Tercero son:

- ✓ Cumplir con nuestro 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.
- ✓ Conocer las Convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos que han sido firmadas y ratificadas por el País en el que el Empleado o Tercero está operando o prestando sus servicios.
- ✓ Tomar los cursos de capacitación diseñados para facilitar la comprensión del Código de Ética y de las políticas del Programa de Integridad y Cumplimiento, así como los objetivos y prácticas en la materia.
- ✓ Reflexionar sobre las responsabilidades como Colaboradores de SITES o como Terceros, y comportarse acorde a los valores y principios de la Empresa.
- ✓ Permitir y/o solicitar que se implemente un proceso de debida diligencia que permita la evaluación y gestión continua de riesgos de la Empresa asociados a los Derechos Humanos con el fin de identificar, evaluar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo se abordan los riesgos e incidentes adversos de Derechos Humanos.
- ✓ Adoptar los controles internos y denunciar, si es necesario, al Portal de Denuncias / y/o ante las autoridades correspondientes, aquellos casos en los que algún Empleado 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.

4. Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política

El Consejo de Administración de SITES, a través de la Dirección de Recursos Humanos, Dirección de IR&ESG y Auditoría Interna, se encargarán de supervisar, vigilar y en su caso auditar el debido cumplimiento de las disposiciones señaladas en esta Política y deben evaluar periódicamente su eficacia.

La Dirección de Recursos Humanos será responsable de brindar orientación a los Colaboradores respecto de esta Política en forma conjunta con los superiores inmediatos.

En caso de que sea necesario llevar a cabo auditorías, éstas se realizarán de forma periódica y aleatoria a las distintas áreas de la Empresa por parte del área de Auditoría Interna de SITES.

Todos los Colaboradores de la Empresa deben estar comprometidos en apoyar y colaborar con los equipos de trabajo encargados de realizar dichas auditorías sin obstaculizar u obstruir los procesos de auditoría y sin proporcionar información falsa o incorrecta.

Es obligación de todos cumplir y hacer cumplir la presente Política y reportar cualquier acto que vaya en contra de esta a través del Portal de Denuncias.

5. Capacitación y Difusión

Para nosotros es muy importante comprender y poner en práctica lo descrito en esta Política y en aras de fomentar una cultura de transparencia, ética y de valores, SITES ofrece a sus Colaboradores y Terceros, 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.

Es responsabilidad de todos los que trabajamos en SITES o sus Subsidiarias, atender las sesiones asignadas, cumplir con los tiempos y con las evaluaciones solicitadas.

6. Cooperación y Coordinación

La Dirección de Recursos Humanos es responsable de generar y homologar en la medida de lo posible, esta Política respecto de las Subsidiarias. Sin embargo, las Subsidiarias son las responsables de cumplir con las obligaciones legales aplicables ante las Autoridades de cada país.

Por lo anterior, las Subsidiarias deben contar con un procedimiento interno de cumplimiento normativo considerando las obligaciones específicas de cada país en temas de protección a los Derechos Humanos, autorizado por la Dirección Jurídica, considerando los riesgos y las obligaciones específicas de cada país.

De igual manera, las Subsidiarias deben asegurarse de que cuenten con mecanismos eficaces que les permitan cooperar y, cuando corresponda, entablar entre sí una coordinación a nivel interno en el desarrollo e implementación de Políticas y actividades para proteger y respetar los Derechos Humanos, y en su caso contar con los elementos necesarios para remediar en caso de inobservancia.

7. Sanciones

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.

Dentro de SITES, el Comité de Ética será la última instancia en la determinación de la sanción en caso de incumplimiento de esta Política, sin perjuicio de que dicho incumplimiento pueda ser sancionado en adición por la legislación aplicable y autoridades competentes.

8. Portal de Denuncias

Para denunciar cualquier incumplimiento a esta Política o a nuestro Código de Ética, ponemos a tu disposición el Portal de Denuncias disponible en [Portal de Denuncias \(siteslatam.com\)](https://siteslatam.com)

Cada uno de los Colaboradores de SITES y que los Terceros, tenemos el derecho y la obligación de reportar directamente a nuestro superior jerárquico, a la Dirección de Recursos Humanos o a través del Portal de Denuncias, cualquier conducta que viole esta Política o cualquier ley, reglamento, Política o procedimiento interno aplicable y en general cualquier conducta que soslaye el Código de Ética.

Asimismo, es nuestro deber cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la misma. Los Colaboradores que realicen alguna denuncia falsa o dolosa podrían ser acreedores a sanciones disciplinarias.

Recuerda que el no reportar una falta ética grave puede tener consecuencias disciplinares para ti, ya que podrías estar encubriendo un hecho no ético o un delito. Se podrán presentar denuncias anónimas si el denunciante así lo desea, sin embargo, se recomienda dejar un contacto para el seguimiento de la investigación.

De igual forma, es importante dejar en claro que ninguna disposición en esta Política se entenderá como obstáculo para que las personas puedan directamente presentar denuncias ante las autoridades

competentes. En dichos casos se recomienda avisar a nuestra Dirección Jurídica y/o a la Oficialía de Cumplimiento para que, de ser necesario, coadyuve con las autoridades correspondientes.

Todas las denuncias serán supervisadas por la Dirección Jurídica de SITES, Auditoría Interna y Recursos Humanos quién a su vez, rinde cuentas al Comité de Ética de SITES.

La Dirección Jurídica es la instancia encargada de la supervisión y operación del correo electrónico de denuncias, y enviará a los responsables del Comité de Ética de cada Subsidiaria, las denuncias correspondientes para su debida investigación.

9. Dudas y Comentarios

Si tienes alguna duda relacionada con esta Política o algún comentario o sugerencia, escríbenos al correo electrónico cumplimiento@siteslatam.com.