

Política Corporativa

Debida Diligencia en Derechos Humanos

DOCUMENTO INTERNO
VERSIÓN 1.0

Área: Legal

Departamento: Ética y Cumplimiento

Subdepartamento: Anticorrupción,
Inversiones y Competencia Económica

Macroproceso: Ética y Cumplimiento

Proceso: Pacto Global

Fecha de publicación: 27/03/2026

Código: M17.P09.S00.001.A

El contenido de este documento es propiedad de Seguros Monterrey New York Life, por lo que está prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio para fines de divulgación, transmisión a terceras personas ajenas a la compañía o para uso personal con fines distintos a los establecidos por la misma.

Contenido

1.	<i>Bitácora de cambios y mejoras</i>	1
2.	<i>Objetivo</i>	2
3.	<i>Alcance</i>	2
4.	<i>Área responsable</i>	2
5.	<i>Enlace con documentos relacionados</i>	2
6.	<i>Entrada en vigor</i>	2
7.	<i>Frecuencia de la revisión</i>	2
8.	<i>Vocabulario</i>	3
9.	<i>Especificaciones</i>	5
9.1	<i>Generalidades</i>	5
9.2	<i>Ámbito legal</i>	6
9.3	<i>Apego a los criterios ASG</i>	6
9.4	<i>Principios a promover</i>	6
9.5	<i>Debida diligencia de Derechos Humanos</i>	7
9.6	<i>Identificación y evaluación de riesgos</i>	8
9.7	<i>Incorporación</i>	8
9.8	<i>Prevención y mitigación</i>	8
9.9	<i>Corrección y remediación</i>	8
9.10	<i>Monitoreo</i>	9
9.11	<i>Comunicación y transparencia</i>	9
9.12	<i>Incumplimiento y Sanciones</i>	9
10.	<i>Responsabilidades</i>	9
11.	<i>Activos de Información</i>	11

1. Bitácora de cambios y mejoras

No.	Versión	Fecha	Área responsable	Descripción del cambio
1	1.0	27/03/2026	Ética y Cumplimiento	Emisión inicial
2				
3				
4				
5				

2. Objetivo

Establecer los requerimientos y lineamientos mínimos necesarios para promover el respeto de los Derechos Humanos, conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a los Diez Principios del Pacto Global.

Definir además el marco mediante el cual SMNYL llevará a cabo procesos continuos de debida diligencia en materia de Derechos Humanos, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y remediar impactos adversos reales o potenciales en Derechos Humanos, derivados de sus operaciones, relaciones comerciales o cadena de valor.

3. Alcance

Este documento es obligatorio y aplica a todo el personal que labora en SMNYL; así como a sus relaciones con terceros relacionados, sus accionistas, colaboradores y clientes.

4. Área responsable

La **Gerencia de Anticorrupción, Inversiones y Competencia Económica** es responsable de la elaboración, revisión, modificación y derogación de este documento.

5. Enlace con documentos relacionados

Código	Tipo	Nombre del documento controlado
M17.P01.S00.002.A	Política	Código de Conducta
M10.P02.S01.003.P	Política	Sistema de Gobierno Corporativo
M16.P04.S00.006.A	Política	Programa de Diversidad e Inclusión
M13.P03.S00.001.A	Política	Sostenibilidad
M11.P06.S00.001.A	Política	Integración de talento
M15.P01.S00.001.A	Política	Atención y Servicio a Clientes
M10.P03.S01.003.C	Manual	Revisión y Aprobación de Contratos, Anexos y/o Convenios

6. Entrada en vigor

La entrada en vigor del presente documento será a partir del 10 de abril de 2026.

7. Frecuencia de la revisión

Este documento debe ser revisado y, en caso necesario, actualizado a más tardar el 27 de marzo de todos los años subsecuentes a su entrada en vigor.

Cualquier modificación extemporánea podrá solicitarse previo a la fecha de revisión bajo los lineamientos establecidos en el procedimiento corporativo: "**Creación, modificación y derogación de documentos controlados**".

8. Vocabulario

El uso del lenguaje en este documento tiene el propósito de describir de la mejor manera posible tanto las actividades como a las personas que las realizan o son receptoras de estas. Las descripciones que se hacen de los cargos, actividades y de las personas con la calidad que tengan, en cualquier momento del proceso, deben entenderse sin distinción de género.

- **Activos de Información:** Cualquier elemento tecnológico o no, que contiene o manipula información con valor para la Compañía y que debe protegerse.
- **Colaborador:** Toda persona que se encuentra empleada de forma permanente o temporal por SMNYL y que realiza funciones específicas en algunas de las diferentes áreas de ésta.
- **Debida diligencia en Derechos Humanos:** Proceso continuo de identificación, prevención, mitigación, monitoreo y, en su caso, reparación de impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos, tanto en las operaciones propias como en la cadena de valor. Se basa en principios de proporcionalidad, mejora continua y rendición de cuentas.
- **Denuncia:** Es el reporte sobre la ocurrencia de actos que vulneren o puedan vulnerar los Derechos Humanos de personas o Grupos vulnerables, que los Colaboradores, Socios comerciales o víctimas pueden presentar, la cual, al llegar a conocimiento del Área de Ética y Cumplimiento de SMNYL, genera la obligación de iniciar una investigación.
- **Derechos Humanos:** Son los derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión o cualquier otra condición. Incluyen los Derechos Humanos reconocidos en la Declaración Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la expresión de género, la identidad de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación o características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Para la prestación de sus servicios, SMNYL está comprometida a procurar un trato justo, equitativo y digno para todos sus colaboradores, asesores, clientes y prospectos a clientes, de acuerdo con los estándares técnicos y financieros que le permitan mantener a las mutualidades administradas sanas y viables. Para ello, recurrirá a los "Ajustes Razonables", que son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. En este sentido, el proceso de selección de riesgos per se, como parte de la actividad aseguradora, no implica un acto de discriminación.

- **Cadena de Valor:** Conjunto de actividades, procesos, relaciones comerciales y actores que intervienen directa o indirectamente en el diseño, desarrollo, distribución y prestación de productos y servicios de la organización, incluyendo tanto las operaciones propias como aquellas realizadas por terceros con los que mantiene relaciones comerciales SMNYL. Constituye un modelo estratégico en el que cada eslabón no solo busca añadir valor económico, sino que está fundamentalmente obligado a operar bajo un estricto apego al **Código de Conducta** y también, a los lineamientos aplicables a su contratación, todo ello en sintonía con esta Política. Se puede considerar que la cadena de valor se encuentra, enunciativa y no limitativamente conformada por:
 - Todos nuestros colaboradores.
 - Socios de negocio.
 - Clientes.
 - Gremio o asociaciones del sector asegurador.
 - Comunidad en general.
- **Impacto adverso o vulneración a los Derechos Humanos:** Cualquier efecto negativo que menoscabe el goce efectivo de los Derechos Humanos de una persona o grupo, ya sea causado directamente por SMNYL o por un tercero vinculado.
- **Inclusión:** Práctica orientada a asegurar que todas las personas, independientemente de sus diferencias, participen plenamente en la vida laboral y organizacional, con igualdad de oportunidades, trato digno y respeto a su individualidad.
- **Grupos vulnerables:** Cualquier colectivo de personas que, debido a características compartidas (como género, edad, etnia, discapacidad, estatus migratorio o condición socioeconómica), enfrenta un **riesgo más elevado de sufrir impactos negativos** sobre sus Derechos Humanos como resultado de las operaciones, productos o relaciones comerciales de una empresa. Incluye, entre otros, a personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, pueblos indígenas, personas LGBTIQ+, personas mayores o en situación de extrema pobreza.
- **Mitigación:** Conjunto de medidas adoptadas para reducir la probabilidad o gravedad de un impacto adverso sobre los Derechos Humanos, por lo tanto, son implementadas antes de que se materialice un impacto adverso. No elimina el riesgo, pero busca minimizar sus posibles efectos.
- **Principio de Proporcionalidad:** Implica que las acciones en materia de Derechos Humanos deben ser acordes a la magnitud y probabilidad de los riesgos identificados, considerando el tamaño, recursos y contexto operativo.
- **Principio de Relevancia:** Se priorizan los impactos más significativos desde la perspectiva de los Derechos Humanos, anteponiendo el bienestar de las personas afectadas a los intereses reputacionales o financieros.
- **Principio de Prevención:** La Compañía debe actuar de manera proactiva para identificar, evitar y mitigar posibles impactos adversos antes de que ocurran.
- **Principio de Mejora Continua:** Los procesos de debida diligencia deben ser revisados y actualizados regularmente, incorporando aprendizajes, retroalimentación y cambios en el contexto operativo.
- **Remediación:** Acciones dirigidas a reparar o compensar un daño efectivamente causado a los Derechos Humanos. Puede incluir reparación, indemnización, rehabilitación o garantías de no repetición, entre otros.

- **Reparación:** Medida adoptada para restablecer a una persona a la situación previa a la afectación de sus derechos, o compensarla de manera adecuada cuando esto no sea posible.
- **Socio de negocio:** A la luz de este documento, personas físicas o morales que tengan un contrato con SMNYL para ofertar productos o bien para la prestación de servicios y/o adquisición de bienes y que formen parte de la Cadena de Suministro. Este término incluye de manera enunciativa más no limitativa a proveedores, consultores, brokers, agentes de seguros, sociedades civiles promotoras, entre otros.
- **SMNYL:** Se refiere a Seguros Monterrey New York Life, así como a todo el conjunto de áreas que la componen, considerando a todos sus colaboradores.
- **Trabajo forzoso:** Toda labor exigida a una persona bajo amenaza, coacción o sin consentimiento libre e informado, incluyendo situaciones de servidumbre, trata de personas y explotación.
- **Trabajo infantil:** Toda actividad económica realizada por personas menores de la edad mínima legal establecida, que afecta negativamente su desarrollo físico, emocional o educativo. Es contraria a los convenios de la OIT y la legislación nacional.

9. Especificaciones

9.1 Generalidades

SMNYL buscará promover los Derechos Humanos en la cadena de valor e identificar potenciales vulneraciones que requieran la acción de SMNYL en sus relaciones con terceros relacionados, sus accionistas, colaboradores y clientes.

En las relaciones con aquellas empresas en las que SMNYL no tiene el control de la administración, como es el caso de proveedores, brokers, agentes de seguros, promotores y cualquier otro conducto que tenga una relación comercial o de servicios con Seguros Monterrey New York Life o sus subsidiarias, se deben realizar los esfuerzos razonables y de buena fe para que dichas empresas respeten los Derechos Humanos, lo cual ejecutará a través de diferentes esfuerzos de la Dirección de Ética y Cumplimiento y de las áreas correspondientes que mantengan relación y coordinación con las mismas.

La responsabilidad que asume SMNYL respecto de dichas empresas, es para colaborar en la prevención y mitigación de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos.

En caso de detectar una vulneración de Derechos Humanos a cargo de una de las empresas nombradas en este apartado, SMNYL buscará en la medida de lo posible su influencia para evitar, eliminar o mitigar la vulneración de Derechos Humanos, para lo cual pedirá a la empresa un plan de acción y en el que podrá colaborar conceptualmente (no económicamente) para su desarrollo y ejecución.

SMNYL podrá terminar las relaciones con las empresas solamente si la vulneración es grave y la participación de SMNYL, de cualquier manera, en la mitigación y/o eliminación de la vulneración, implica la violación de sus propios principios.

De igual manera, la terminación contractual por la vulneración a Derechos Humanos tendrá lugar cuando las empresas, conociendo el riesgo de vulneración, no ejecuten lo necesario para eliminarlo o mitigarlo en un periodo razonable, para lo cual se seguirá el proceso establecido en el Manual de Revisión y Aprobación de Contratos, Anexos y/o Convenios, identificado con el código M10.P03.S01.003.C.

9.2 Ámbito legal

El compromiso de SMNYL con el respeto a los Derechos Humanos se inspira en las siguientes declaraciones y estándares internacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres.
- El Estándar de conducta global para la protección de las personas LGTBI en las empresas.
- La Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Además, el respeto a los Derechos Humanos está presente en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, con la que SMNYL se ha comprometido públicamente a través de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

9.3 Apego a los criterios ASG

El presente documento adopta y aplica los principios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) establecidos en la política M13.P03.S00.001.A Sostenibilidad, garantizando una gestión responsable de riesgos, transparencia y compromiso con la sostenibilidad, apegados a la estrategia de SMNYL.

9.4 Principios a promover

SMNYL promoverá los principios que en adelante se presentan, con el fin de respetar los Derechos Humanos de los distintos grupos de interés que conforman la cadena de valor de SMNYL, teniendo especial atención de los grupos vulnerables definidos.

RECHAZO AL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

SMNYL reafirma su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos al rechazar cualquier forma de trabajo infantil, forzoso u obligatorio. Promueve un entorno donde todas las actividades laborales se desarrollen de forma voluntaria, legal y digna, de acuerdo con los principios internacionales y nacionales vigentes.

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

SMNYL promueve un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la valoración de la diversidad individual. SMNYL reconoce la importancia de un espacio inclusivo, donde todas las personas sean tratadas con justicia y dignidad, sin importar sus características personales o convicciones y evitando cualquier acto de discriminación.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SMNYL reconoce el derecho de las personas a organizarse libremente y a participar en procesos de diálogo y representación laboral, respetando las leyes y prácticas aplicables.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

La salud, seguridad y bienestar de las personas son prioridades fundamentales. SMNYL fomenta una cultura de cuidado integral que abarque tanto aspectos físicos como mentales, promoviendo entornos seguros, saludables y balanceados entre la vida laboral y personal.

CONDICIONES LABORALES JUSTAS

SMNYL promueve el respeto al derecho de todas las personas a condiciones laborales dignas, que incluyan una remuneración justa, horarios razonables, períodos adecuados de descanso y oportunidades equitativas de desarrollo.

EQUIDAD EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

SMNYL impulsa una cultura de desarrollo profesional equitativa, que promueva el acceso igualitario a oportunidades de crecimiento y liderazgo para todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

APOYO A ROLES DE CUIDADO

SMNYL reconoce la importancia del rol de cuidado en la vida digna de los colaboradores, promoviendo medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, y fomentando una cultura organizacional corresponsable y sin estigmas.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

SMNYL promueve la formación continua en materia de Derechos Humanos, con el fin de fortalecer la conciencia, el respeto y la práctica de estos principios en todos los niveles de la organización.

ATENCIÓN CENTRADA EN LAS PERSONAS

SMNYL busca que la atención a clientes, asegurados y fuerza de ventas se base en el respeto a la dignidad humana, brindando servicios accesibles, inclusivos, confiables y libres de cualquier tipo de discriminación.

RESPECTO A LOS DERECHOS DE GRUPOS VULNERABLES

SMNYL se compromete a hacer respetar la dignidad y los derechos de todas las personas, incluidos pueblos indígenas, personas con discapacidad, comunidades LGBTIQ+ y otros grupos, fomentando su inclusión y participación plena en la vida organizacional.

PRIVACIDAD

SMNYL protege la privacidad de las personas mediante el tratamiento responsable y seguro de los datos personales, de acuerdo con la normativa aplicable y los principios establecidos en la política Protección de Datos Personales (Gestión de Datos) identificado con el código M17.P04.S00.003.A.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

SMNYL promueve una comunicación interna y externa respetuosa, libre de estereotipos, y alineada con los principios de inclusión, igualdad y diversidad, fomentando el uso de lenguaje incluyente y representaciones respetuosas en todos sus canales.

9.5 Debida diligencia de Derechos Humanos

SMNYL adopta un enfoque de debida diligencia en Derechos Humanos como parte de su compromiso institucional con la protección de la dignidad humana. Este enfoque contempla acciones continuas y

proporcionales, orientadas a identificar, prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar impactos adversos reales o potenciales relacionados con los Derechos Humanos.

Este compromiso considera tanto las operaciones internas de SMNYL como su cadena de valor, y se basa en los principios de proporcionalidad, relevancia, prevención y mejora continua.

La implementación es liderada y coordinada por la Dirección de Ética y Cumplimiento, en su calidad de instancia promotora del respeto a los Derechos Humanos dentro de la organización, no obstante, su implementación efectiva requiere el compromiso y la colaboración de todas las áreas de SMNYL. Cada área, dentro del ámbito de sus funciones y responsabilidades, debe participar de manera activa bajo estos principios dentro de sus procesos, decisiones y relaciones, contribuyendo así a prevenir impactos negativos y fortalecer una cultura institucional basada en la dignidad, la inclusión y la integridad.

A continuación, se presentan de forma general las etapas que componen este enfoque de debida diligencia, las cuales guiarán el desarrollo de procedimientos, herramientas y prácticas en la materia:

9.6 Identificación y evaluación de riesgos

Busca identificar los posibles impactos a los Derechos Humanos que puedan derivarse de las operaciones de la propia Compañía, así como las actividades de terceros con los que SMNYL mantenga relación, en cada una de las etapas de la cadena de valor. Se realiza mediante el análisis general de contextos, actividades, relaciones y grupos de personas que potencialmente podrían verse afectados, con el fin de anticiparse y enfocar esfuerzos de prevenir una vulneración.

9.7 Incorporación

Consiste en integrar los principios de Derechos Humanos en la cultura organizacional de SMNYL, de manera que sean parte de su forma de operar, comunicar y relacionarse con los distintos grupos de interés al interior de SMNYL. Esto implica, que una vez identificados y evaluados los riesgos, se integren las acciones y principios para promover y fomentar el respeto a los Derechos Humanos en políticas, procesos y decisiones estratégicas.

9.8 Prevención y mitigación

Implica adoptar o promover medidas para evitar que ocurran vulneraciones a los Derechos Humanos o reducir su probabilidad e impacto. Este enfoque proactivo se basa en fortalecer buenas prácticas y generar condiciones que disminuyan riesgos antes de que se materialicen, es decir, previo a que se materialice cualquier vulneración.

9.9 Corrección y remediación

Cuando ya se ha producido una vulneración, esta etapa busca responder de manera proporcional, justa y efectiva. Incluye acciones para detener la causa de vulneración, corregir la causa raíz, y en caso necesario, implementar medidas de reparación o compensación a las personas afectadas.

9.10 Monitoreo

Consiste en el seguimiento continuo de las acciones implementadas para evaluar su efectividad, identificar nuevas situaciones de riesgo y asegurar una mejora constante. Permite adaptar los esfuerzos de debida diligencia a los cambios en el contexto.

9.11 Comunicación y transparencia

Implica informar de forma clara, accesible y veraz sobre los compromisos, prevención y mitigación, medidas de corrección y remediación, capacitación, y demás temas relacionados con Derechos Humanos. La información y transparencia fortalecen la confianza con los grupos de interés y promueve la cultura de respeto institucional.

9.12 Incumplimiento y Sanciones.

En caso de incumplimiento de la presente Política la sanción puede ser desde una amonestación verbal hasta la rescisión de la relación laboral de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo y el Código de Conducta de SMNYL; o tratándose de socios comerciales o empresas que integran parte de la cadena de valor, se promoverá el respeto a los Derechos Humanos en los términos de esta Política, en caso de negarse a respetar los Derechos Humanos de manera reiterada o de una manera que a juicio de SMNYL sea necesario, se terminará la relación con dicho socio comercial o empresa.

Por lo tanto, SMNYL tomará acciones disciplinarias apropiadas en contra de cualquier Colaborador cuyos actos violen las leyes y tratados citados en este Código. La acción disciplinaria igualmente puede ser tomada en contra de los Colaboradores que injustificadamente ignoren, no detecten o no reporten tales violaciones, así como aquellos que tomen represalias en contra de otros que sí reportaron tales violaciones.

SMNYL, como entidad comprometida en hacer respetar los Derechos Humanos, iniciará las acciones legales correspondientes cuando exista una vulneración, con el propósito de que las autoridades ejecuten las acciones pertinentes y con ello detener el daño causado por la vulneración detectada. Ello implica que dichas vulneraciones podrán entrañar sanciones de índole civil, penal o administrativo, que serán determinadas por las autoridades competentes, para lo cual, SMNYL colaborará con las mismas para lograr erradicar la raíz de la vulneración.

10. Responsabilidades

No.	Responsable	Responsabilidades
1	Dirección de Ética y Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Liderar y coordinar la implementación institucional de la política y el enfoque de debida diligencia. Promover el respeto a los Derechos Humanos en la organización y en la cadena de valor. Diseñar/operar el proceso de debida diligencia: identificación, incorporación, prevención/mitigación, corrección/remediación, monitoreo y comunicación. Recibir denuncias e iniciar investigaciones cuando corresponda.

	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar un plan de acción ante vulneraciones y colaborar conceptualmente en su desarrollo/ejecución. • Supervisar acciones disciplinarias y no represalias. • Coordinar transparencia y reporte de avances/acciones en Derechos Humanos. • Elaborar, revisar, modificar y derogar la política. • Asegurar revisión anual en los plazos definidos y gestionar cambios extemporáneos conforme al procedimiento corporativo de documentos controlados. • Alinear consistencia documental con el sistema de documentos controlados y documentos relacionados. • Activar proceso de salida/terminación cuando aplique por gravedad o negativa reiterada, con apoyo de la Dirección de Jurídico y conforme al proceso corporativo.
<p>2 Subdirección de Jurídico Consultivo y Corporativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar la gestión contractual y soporte legal en casos de vulneración con terceros. • Aplicar el proceso de revisión/aprobación contractual y soporte en terminación contractual conforme al Manual M10.P03.S01.003.C cuando proceda. • Ejecutar/coordinar acciones legales y la colaboración con autoridades cuando exista vulneración. • Asesorar sobre marco legal aplicable y riesgos civiles/penales/administrativos.
<p>3 Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar en el ámbito laboral los principios de no discriminación, diversidad e inclusión, condiciones laborales justas, equidad en desarrollo, apoyo a roles de cuidado, bienestar y libertad de asociación. • Integrar los Derechos Humanos en procesos de talento (atracción, selección, desarrollo, desempeño, etc.). • Capacitación y sensibilización continua en coordinación con la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Aplicar medidas disciplinarias laborales conforme a Reglamento Interior de Trabajo y/o Código de Conducta. • Prevenir y atender represalias en coordinación con la Dirección de Ética y Cumplimiento.

4	Todas las áreas de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el respeto a los Derechos Humanos en sus proveedores/socios de negocio, mediante esfuerzos razonables y de buena fe, coordinados con la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Incorporar los principios de Derechos Humanos a la forma de operar, decidir y relacionarse con grupos de interés y demás stakeholders, coordinados con la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Identificar riesgos de Derechos Humanos dentro de sus procesos y controles y notificarlos a la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Implementar medidas de prevención/mitigación antes de que se materialicen vulneraciones, coordinados con la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Corregir causa raíz y ejecutar acciones de corrección cuando exista un evento, coordinados con la Dirección de Ética y Cumplimiento. • Monitorear efectividad de medidas e informar hallazgos.
---	--------------------------------	---

11. Activos de Información

En la siguiente matriz debes listar los Activos de Información relacionados con este documento, tal cual con los nombres que han sido o serán reportados en el Inventario de Activos de Información, con el objetivo de mantener los registros exactos y actualizados.

Folio del Activo de Información	Nombre del Activo de Información
N/A	N/A