# Política de Derechos Humanos

| | |
|---|---|
| POL-GG-CHU-TTO-003 | Política de Derechos Humanos |

# Política de Derechos Humanos

## 1. Objetivo:

La presente política tiene como objetivo establecer las responsabilidades que tiene la Empresa y sus colaboradores para evitar o atender cualquier vulneración a los derechos humanos, apegándose a los principios internacionales de derechos humanos que se incluyen en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## 2. Alcance:

Esta política es aplicable a Arca Continental S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias. La Empresa ha asumido el compromiso de colaborar con su cadena de valor para que apoyen los principios de esta Política y adopten políticas similares dentro de sus empresas.

## 3. Definiciones y abreviaciones:

a) **Arca Continental o la Empresa:** Arca Continental, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias.

b) **Debida diligencia**: En materia de derechos humanos, es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales, (b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto, (c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado y (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas – en particular a las afectadas – que existen políticas y procesos adecuados.

a) **Derechos Humanos**: Los Derechos Humanos son el **conjunto** de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Para Arca Continental, lo anterior significa que nuestros productos, independientemente del lugar dónde se producen, son elaborados bajo condiciones que demuestran respeto por las personas que los fabrican, además del respeto de los derechos de las personas que viven en las

comunidades cercanas a nuestras instalaciones y las de nuestros proveedores que se puedan ver afectados por nuestra operación.

b) **Diversidad**: Es el conjunto de diferencias y similitudes que incluyen características individuales y organizacionales como valores, creencias, experiencias, antecedentes, preferencias y comportamientos.

c) **Sindicato**: Asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados.

d) **Cero tolerancia**: expresión utilizada para referirse al grado nulo de flexibilidad que se aplica ante determinadas conductas, comportamientos o actitudes.

e) **Subsidiarias:** empresas en las que Arca Continental es titular de manera directa o indirecta de la mayoría de las acciones que forman parte de su capital social.

## 4. Lineamientos de la política:

**Respeto por los derechos humanos**
La Empresa respeta los derechos humanos. Se compromete, a través de una debida diligencia, a identificar, prevenir, mitigar y comunicar los impactos adversos en los derechos humanos que surjan o sean ocasionados por las actividades de la Empresa en toda la cadena de valor.

Lo anterior con la intención de:

- Proporcionar una base que permita incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas las funciones empresariales.
- Responder a las expectativas de los grupos de interés pertinentes.
- Identificar los vacíos en las políticas e iniciar un proceso que alerte a la empresa sobre las nuevas áreas de riesgo de los derechos humanos.
- Fortalecer el compromiso de la empresa con el apoyo a los derechos humanos.
- Generar una mayor confianza en los grupos de interés externos y empezar a entender y abordar sus preocupaciones.
- Fomentar el desarrollo de la capacitación, la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de derechos humanos dentro de la empresa.
- Demostrar las buenas prácticas empresariales internacionales.

Todos los colaboradores de la Empresa deberán vigilar el respeto a los derechos humanos, para lo cual deberán conocer esta política y obtener la capacitación suficiente que les permita asegurar el cumplimiento de esta y la corrección inmediata a la violación a tales derechos que surja o se derive de las actividades de la Empresa en las que participan.

# Política de Derechos Humanos

**Enfoque de la Empresa**
Los derechos humanos son un tema transversal en la compañía, por lo que la Empresa ha adoptado un enfoque integrado para lograr coherencia entre sus políticas. A estos efectos, la presente política es complementada por otras políticas de la Empresa que contienen disposiciones en materia de derechos humanos con mayor profundidad en temas específicos, por ejemplo, el Código de Ética y Políticas de Conducta.

Considerando lo anterior, y a través de la identificación de riesgos y oportunidades, se definió orientar la política a toda nuestra cadena de valor, incluyendo colaboradores, comunidades y terceras partes. A continuación, se destacan ámbitos de actuación prioritarios, pero no limitados, que son complementados con el resto de las políticas:

- **Relaciones con la comunidad y los interesados**
  Cada colaborador de la Empresa, en el cumplimiento personal de esta política será responsable de actuar conforme a la misma, de manera que evite cualquier impacto en las comunidades en las que la Empresa opera, por la afectación a los derechos humanos que aquí se indican.

  Los directores de país y de negocio deberán impulsar un proceso para identificar y atender riesgos y exigencias comunitarias o sociales, formalizando canales de comunicación para escuchar, aprender y dialogar con audiencias claves u organizaciones donde operan los negocios de la Empresa.

  Cualquier problema que surja en las comunidades y que derive de alguna observación respecto de la violación a los derechos humanos por parte de la Empresa o sus colaboradores deberá manejarse en el ámbito local, a través de los representantes de la Empresa que sean designados para ello por el director de país, negocio o sociedad.

  Los representantes de la Empresa que dialoguen con los representantes de las comunidades en temas relativos a la observancia de los derechos humanos deberán evaluar, y en su caso consultar con otras jerarquías internas de mayor peso, cualquier compromiso que deba asumirse cuando un incumplimiento derive de las actividades necesarias para el negocio de la Empresa, pero invariablemente deberán transmitir la generación de oportunidades económicas que el negocio provoca en las comunidades, así como la buena voluntad para atender las observaciones y mejorar las condiciones de tales comunidades mediante iniciativas de interés local.

- **Valoración de la diversidad**
  la Empresa valora y respeta la diversidad de las personas, sean colaboradores o terceros externos a la Empresa. En relación con el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la tolerancia hacia los demás y respecto de evitar la discriminación y el acoso, los colaboradores deberán comprometerse y mostrar activamente su compromiso. Todos los colaboradores de la Empresa deberán mantener sus lugares de trabajo sin signos, mensajes, o artículos que sugieran discriminación o acoso ni por cuestiones de edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación

económica, ni por ninguna otra categoría de discriminación o acoso que indiquen las leyes aplicables (véase Política de Inclusión y Diversidad).

Los fundamentos para el reclutamiento, la contratación, la ubicación, la capacitación, la compensación y los ascensos en la Empresa se deben basar en las aptitudes, el desempeño, las habilidades y la experiencia de los candidatos participantes en ese tipo de escenarios, eliminando aspectos de valoración que contradigan esta política respecto a la vocación hacia la diversidad que ha adoptado la Empresa.

Independientemente de las características personales o la categoría de los colaboradores, la Empresa no tolera conductas irrespetuosas o inadecuadas, el trato injusto o las represalias de ningún tipo, ante los colaboradores y terceros relacionados con la Empresa. El acoso sexual o laboral es inaceptable en el lugar de trabajo y cualquier ámbito de acción en que se desempeñan los colaboradores de la Empresa y bajo cualquier circunstancia relacionada con el trabajo aún fuera del lugar de trabajo. Estos principios se extienden hacia los socios comerciales, clientes y prestadores de servicios con los que interacciona la Empresa (Véase Política de Inclusión y Diversidad).

- **Libertad de asociación y negociación colectiva**
  La Empresa respeta el derecho de sus colaboradores a formar un sindicato, y aliarse o no aliarse a este, sin temor a sufrir represalias ni a ser víctimas de intimidación o acoso, siempre y cuando para ello se cumpla con las leyes y reglamentos aplicables en cada país a los trabajadores en general. Los colaboradores que estén representados por un sindicato legalmente reconocido donde sus representantes hayan sido elegidos libremente, deben tener la libertad y el derecho para establecer un diálogo constructivo con la Empresa. La Empresa a través de sus representantes asume el compromiso de negociar de buena fe con los representantes de los colaboradores que se haya afiliado a algún sindicato.

- **Lugar de trabajo seguro y saludable**
  Todos los colaboradores de la Empresa tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable que cumpla con las leyes, las reglamentaciones y los requisitos internos vigentes sobre seguridad y salud. Para hacer efectivo dicho derecho los colaboradores deben mantener un lugar de trabajo productivo, y ser co-responsables para minimizar el riesgo de sufrir accidentes y lesiones, con la obligación de no exponerse a riesgos que afecten su salud.

  Los colaboradores de la Empresa también deben co-participar para mejorar de manera continua la salud y la seguridad en los diversos lugares de trabajo, y son también responsables de la identificación de riesgos y la ejecución de programas para trabajar en la resolución de problemas relacionados con su salud y su seguridad. Todos los colaboradores deberán respectar este derecho tanto con otros colaboradores de la Empresa como con terceros externos a la misma (véase Política de Seguridad y Bienestar).

# Política de Derechos Humanos

- **Lugar de trabajo libre de violencia**
  La responsabilidad para mantener un lugar de trabajo sin violencia, sin acoso, sin intimidación ni otra condición que resulte insegura o perturbadora para los colaboradores de la Empresa debido a amenazas internas y externas, recae en las diversas direcciones a las que la Empresa ha designado para ello, principalmente la Dirección Ejecutiva de Capital Humano. Los colaboradores deben tener a su disposición las garantías de seguridad necesarias con la premisa de respeto por su privacidad y su dignidad. Todos los colaboradores deberán respectar este derecho tanto hacia otros colaboradores de la Empresa como hacia terceros externos a la misma (véase Política de Acoso Sexual y Hostigamiento).

- **Trabajo forzado y tráfico de personas**
  La Empresa prohíbe toda forma de trabajo forzado, incluso el trabajo carcelario, el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso o la servidumbre por deudas, de naturaleza militar, equiparable a esclavo y cualquier otra forma de tráfico de personas. Todos los colaboradores tienen derecho a un trabajo digno y remunerado conforme a sus competencias y capacidades, y su contratación deberá cumplir con las leyes y demás regulaciones existentes no solo en los países en que trabajan, sino incluso las que se derivan de los lineamientos y normatividad que se indican en el objetivo de esta política.

- **Trabajo infantil**
  La Empresa prohíbe el trabajo infantil en toda su cadena de valor por lo que todos sus colaboradores deben ser reclutados y seleccionados solo a partir de que cumplan la mayoría de edad para trabajar, conforme lo definan las leyes y reglamentos de los países en que opera la Empresa. La contratación directa o indirecta de personas menores de 18 años para cargos que impliquen la realización de tareas de la Empresa está prohibida. La Empresa, a través de los colaboradores que tienen relación con terceros que participen en su cadena de valor, extenderá su influencia para evitar la violación a este derecho humano.

- **Horas de trabajo, salarios y beneficios**
  Las áreas definidas por la Empresa para el diseño y determinación de una compensación justa a los colaboradores de la Empresa tienen la obligación de asegurarse que tal compensación es competitiva en relación con la industria y el mercado laboral local, para lo cual deberán contar con los estudios necesarios que demuestren el cumplimiento de dicha responsabilidad. Las diversas direcciones de la Empresa deben asegurarse de que las compensaciones a todos los colaboradores estás determinadas de conformidad absoluta con las leyes aplicables en materia de salarios, horarios de trabajo, horas extras y beneficios.

# Política de Derechos Humanos

## 5. Vigilancia y cumplimiento de la política:

Las direcciones, áreas o colaboradores de la Empresa definidos como responsables de que se respeten y lleven a la práctica y realidad los derechos humanos indicados en esta política son responsables de vigilar, cumplir y hacer cumplir tal política. Toda las áreas directivas y gerenciales de la Empresa son también responsables de vigilar que la presente política sea una realidad, en colaboración estrecha con los responsables directos de su implementación y vigilancia.

Igualmente, tales direcciones, áreas o colaboradores son responsables de que los colaboradores de la Empresa cumplan con lo indicado en esta política, incluida la capacitación necesaria a dichos colaboradores para que puedan entender y asegurar el cumplimiento de esta política, y en su caso colaborar como embajadores de la Empresa dentro de las comunidades en que ésta opera.

## 6. Consecuencias o Sanciones por el incumplimiento de la política:

El incumplimiento a lo establecido en la presente política por cualquiera de las partes responsables podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el reglamento interior de trabajo y/o el Código de Ética de la Empresa, la Ley Federal del Trabajo u otras normas o regulaciones de cada país, previa evaluación de las áreas involucradas respecto de esta política, en coordinación con la de Capital Humano.

## Bitácora de cambios POL-GG-CHU-TTO-003:

| | |
|---|---|
| Fecha de emisión: | 6 de septiembre de 2021 |
| Fecha de aplicación: | 6 de septiembre de 2021 |
| Fecha de última actualización: | 1 de mayo de 2025 |
| Fecha inicial de vigencia de la actualización: | 1 de mayo de 2025 |
| Dirección responsable de la emisión o actualización: | Dirección de Talento |

Ante cualquier conducta que se separe de esta política, cualquier colaborador puede hacer una denuncia frente a cualquier superior jerárquico o por cualquier otra vía, incluyendo el Buzón de Transparencia, a través de las siguientes opciones:

1. A través del link “Buzón de Transparencia” en intranet corporativa o en la página web de Arca Continental https://www.buzondetransparenciaac.com/
2. Por las líneas gratuitas de teléfono:

- Argentina: 0800-345-2036
- Ecuador: 1-800-001-684
- Estados Unidos: 1-833-761-8291
- México: 800-880-0754
- Perú: 0800-74684