

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS GRUPO TRAXIÓN, S.A.B. DE C.V.

Julio 2024

## ÍNDICE

1.	OBJETIVO .....	2
2.	ALCANCE .....	2
3.	REFERENCIAS .....	2
3.1.	Internas .....	2
3.2.	Externas.....	2
4.	DEFINICIONES .....	3
5.	ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	4
5.1.	Presidencia Ejecutiva y Dirección General.....	4
5.2.	Dirección Corporativa de Sostenibilidad.....	4
5.3.	Dirección Corporativa de Auditoría.....	5
5.4.	Dirección Corporativa de Capital Humano .....	5
5.5.	Áreas Corporativas y de las Unidades de Negocio .....	5
6.	LINEAMIENTOS .....	5
7.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN POR GRUPOS DE INTERÉS.....	6
7.1.	Colaboradores en general .....	6
7.2.	Operadores.....	7
7.3.	Proveedores y Contratistas .....	7
7.4.	Medio Ambiente y Comunidad.....	7
7.5.	Clientes y Usuarios.....	8
8.	SANCIONES.....	8
9.	RESPONSABILIDAD / PROPIEDAD.....	8
9.1.	Aprobación.....	8
10.	ANEXOS .....	9

## 1. OBJETIVO

Establecer los principios y lineamientos para la promoción, respeto y vigilancia de los Derechos humanos en todas las operaciones de Grupo Traxión S.A.B. de C.V. ("Traxión"), involucrando a los Grupos de Interés con quienes se mantiene relación buscando, asimismo, contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible planteados desde las Naciones Unidas.

## 2. ALCANCE

Esta política aplica a todas las empresas, filiales y subsidiarias de Traxión y es de observancia obligatoria para todos los funcionarios, directores y colaboradores de la compañía; así como para terceros que sostengan una relación contractual con la misma.

## 3. REFERENCIAS

### 3.1. Internas

- Código de Ética.
- Código de Ética y Conducta para socios, proveedores y contratistas.
- Política de Sostenibilidad y Relacionamento con Grupos de Interés.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Protocolo para prevenir la discriminación y atención de casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil y política para la identificación y prevención de riesgos psicosociales.
- Política de Cumplimiento.
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional.

### 3.2. Externas

- Carta Internacional de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y sus dos protocolos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas
- Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Normativas vigentes asociadas a los riesgos identificados en el marco del proceso de debida diligencia.

## 4. DEFINICIONES

Término	Descripción
a. Acoso	Conducta que se presenta con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador. Se presenta sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
b. Acuerdos colectivos	Tratado de voluntades celebrado entre los colaboradores de una empresa o un sector laboral con sus patrones. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral, como salarios, duración de la jornada, bonificaciones, etc.
c. Cadena de valor	Secuencia completa de actividades ascendentes a las de la empresa (Grupos de Interés que proporcionan valor: proveedores, contratistas y otros) o descendentes a las mismas (Grupos de Interés que reciben valor: clientes y otros usuarios) que se materializan en forma de productos o servicios adquiridos o vendidos por la empresa.
d. Centro de Trabajo	Todos aquellos lugares tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, en los que se realicen actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
e. Debida diligencia de respeto a los Derechos humanos	Gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, su tamaño, sus entornos operativos, y otros factores, para asegurar que respeta los Derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa sobre los Derechos humanos.
f. Derechos humanos	Aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de condición alguna; la universalidad queda establecida desde el derecho internacional, a lo que se suma su integración en normativas nacionales y en lineamientos de compañías y organizaciones sociales.
g. Discriminación	Acciones de distinción, exclusión y restricción que con o sin intención son realizadas con base en la intolerancia, el rechazo y la ignorancia y que tienen como resultado obstaculizar, menospreciar y restringir el valor, la igualdad y el reconocimiento de los Derechos humanos de una persona, todo esto debido a diferencias y características individuales.
h. Diversidad	Es un valor que reconoce la originalidad y la pluralidad de identidades dentro de un grupo y el valor que aportan al conjunto.
i. Grupos de Interés	Cualquier Grupo o individuo que puede afectar o beneficiar, o es afectado o beneficiado por las operaciones de la organización.
j. Libertad de asociación	Derecho de unirse y formar parte de grupos sociales en que se representen, bajo un objetivo en común.
k. Remuneración equitativa	Aquella en que los colaboradores perciban la misma remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, sin considerar los aspectos de antigüedad. Busca

Término	Descripción
	especialmente evitar la ocurrencia de sesgos por género en la remuneración de hombres y mujeres.
<b>l. Trabajo forzoso</b>	Aquel que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de cualquier pena. Se refiere a situaciones en las cuales, personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una manipulación por deuda, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades migratorias.
<b>m. Tráfico humano</b>	Constituye una forma moderna de esclavitud, que incluye la trata de personas con fines de explotación sexual, de trabajo forzoso, servidumbre doméstica u otros destinos.
<b>n. Trabajo infantil</b>	Cualquier actividad laboral formal o informal que priva a los niños de su infancia, que pueden ser perjudiciales para su salud física y mental, por lo cual impiden su adecuado desarrollo.
<b>o. Violencia</b>	Cualquier conducta que amenace o vulnere la integridad física o emocional de una persona, de sus seres queridos o sus pertenencias, independientemente de la relación de supra-subordinación entre las personas involucradas.

## 5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

### 5.1. Presidencia Ejecutiva y Dirección General

El cumplimiento de la política es responsabilidad de la Presidencia Ejecutiva y la Dirección General, con el apoyo de la Dirección Corporativa de Sostenibilidad.

### 5.2. Dirección Corporativa de Sostenibilidad

- Dar seguimiento a la aplicación de la presente política por los colaboradores.
- Actualizar de manera regular la identificación y priorización de los riesgos en Derechos humanos, en las actividades de Traxión y de la cadena de valor, en que se sustenta la presente política.
- Junto con las áreas relacionadas con esos riesgos, establecer las medidas que integran los planes de prevención y mitigación; los cuales serán implementados por las diferentes áreas del Grupo a las que corresponda.
- Monitorear el avance de las iniciativas integradas en los planes de prevención y mitigación, mismas que se integran en la Estrategia de Sostenibilidad y en la gobernanza de ésta.
- Facilitar la conexión con los integrantes de la cadena de valor, cuando tienen que participar de dichas iniciativas; de igual manera en caso de la necesidad de plantear acciones de remediación en que participen.
- Promover el conocimiento y la sensibilización sobre Derechos humanos entre los colaboradores, en colaboración con el equipo de Capital Humano.

### 5.3. Dirección Corporativa de Auditoría

- Atender las denuncias recibidas a través de la línea de denuncia, que puede incluir posibles faltas asociadas a Derechos humanos.
- Establecer las medidas de respuesta necesarias conforme a la falta, informando al Comité de Auditoría. Éste es responsable de aprobar las medidas en los casos de mayor gravedad.

### 5.4. Dirección Corporativa de Capital Humano

- Complementar a la Dirección Corporativa de Auditoría como receptor de denuncias, que pondrá en conocimiento de ésta.
- Participar en el diseño e implementación de las iniciativas de formación y sensibilización (ej. campañas), junto a la Dirección Corporativa de Sostenibilidad.

### 5.5. Áreas Corporativas y de las Unidades de Negocio

Las áreas Corporativas, así como los equipos administrativos y operativos en las Unidades de Negocio de Traxión son responsables del cumplimiento de la presente política.

Entre sus actividades principales destacan:

- Participar en la actualización de la debida diligencia, conforme la periodicidad que establezcamos en el Grupo.
- Desempeñarse acorde a nuestra autorregulación, incluyendo la presente Política, y promover activamente que ello ocurra con el conjunto de colaboradores de sus equipos.
- Promover activamente la implementación de las iniciativas incluidas en los planes de prevención y mitigación.
- Participar en la implementación de las iniciativas de remediación, en caso de que se requiera.

La Dirección Jurídica Corporativa y el Oficial de Cumplimiento pueden recibir denuncias de incumplimiento a la presente política, que deberán hacer del conocimiento de la Dirección Corporativa de Auditoría.

## 6. LINEAMIENTOS

En Traxión estamos comprometidos con la promoción, respeto y vigilancia de los Derechos humanos, en nuestras actividades y aquellas que se producen en la cadena de valor asociados a nuestros requerimientos.

A través del proceso de debida diligencia, se identifican y priorizan los riesgos, y se plantean los planes de prevención y mitigación, así como las

medidas de remediación en caso necesario.

Se rechaza en todo sentido cualquier práctica que atente con los Derechos humanos: Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil, Tráfico de personas y actos discriminatorios; así mismo se promueve el respeto a los acuerdos colectivos, libertad de asociación, remuneración equitativa, la salud y seguridad en las operaciones y el bienestar de las personas.

## 7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN POR GRUPOS DE INTERÉS

### 7.1. Colaboradores en general

- Resguardamos la integridad de los colaboradores y promovemos una cultura basada en el respeto, rechazando cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia física o psicológica.
- Promovemos la diversidad e inclusión dentro del Grupo, generando contrataciones para personas con discapacidad y desarrollando el talento de mujeres para posiciones de liderazgo, entre otras medidas.
- Se ofrecen a los colaboradores oportunidades de desarrollo sin sesgo de género, edad, grupo étnico, entre otras características de la persona.
- En todo momento los colaboradores son contratados conforme a la legalidad. De igual manera se les brindan sus prestaciones de acuerdo con la ley, si bien en Traxión buscamos complementarlas con otros beneficios adicionales que se puedan ofrecer a los colaboradores.
- Queda prohibida cualquier forma de explotación, trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil.
- Se garantiza a los colaboradores la libertad de asociación y de suscripción de convenios colectivos, así como el libre ejercicio de los derechos individuales y la privacidad de su información.
- Basados en políticas y procedimientos, promovemos espacios seguros de trabajo, desde la formación, sensibilización y el monitoreo del estado de los centros de trabajo, unidades motrices y de transporte, y otros equipos. Los colaboradores son responsables de seguir las normas de salud y seguridad establecidas por Traxión además de hacer buen uso de las instalaciones, sus herramientas de trabajo y equipos.
- Promovemos un concepto de la salud más holístico, preocupándonos por el bienestar de los colaboradores, en aspectos como la cultura de respeto, el desarrollo profesional, el equilibrio vida-trabajo, entre otros aspectos.

## 7.2. Operadores

- Prestamos especial cuidado a que cumplan condiciones formales de trabajo, sujetas a la legalidad, en aspectos como la suscripción de contrato, la carga de trabajo, tiempos en carretera, etc.
- Fomentamos una cultura de educación y seguridad vial, promoviendo la seguridad de los operadores y terceros que pudieran verse involucrados en accidentes e incidentes vehiculares.
- Resguardamos su integridad, brindando tecnología que reduzca el riesgo de robo, así como con estrictos protocolos de seguridad, especialmente cuando las operaciones son más riesgosas (ej. transporte de sustancias peligrosas).

## 7.3. Proveedores y Contratistas

- Buscamos mantener relaciones sostenibles en el tiempo con nuestra cadena de suministro, que a su vez esté alineada con nuestros principios y valores. Buscando un beneficio mutuo y que no atente contra los Derechos humanos.
- Los proveedores y contratistas deben conocer y adherirse al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Socios y Contratistas, mismo que se encuentra publicado en el sitio oficial de Traxión ([traxion.global](http://traxion.global)).
- Para reducir los riesgos de afectaciones a los Derechos humanos en sus actividades, evaluamos a los proveedores con relación a su cumplimiento de la legislación y la adopción de buenas prácticas de gobernanza, gestión social y ambiental. Esto incluye las medidas que dispongan para prevenir el trabajo forzoso e infantil.
- Se espera que los proveedores y contratistas cuenten y promuevan políticas y lineamientos en Derechos humanos de acuerdo con sus operaciones.

## 7.4. Medio Ambiente y Comunidad

- El cuidado del medio ambiente contribuye a que se garanticen los derechos básicos de las personas. El Grupo cuenta con políticas específicas para la protección y preservación ambiental.
- Se aplican estrictos lineamientos de seguridad en las operaciones, que reduzcan el riesgo de accidentes e incidentes que puedan comprometer a las comunidades, incluyendo los relacionados con sustancias peligrosas.
- Las iniciativas sociales que sean respaldadas a través de la Fundación Traxión, serán siempre analizadas evitando afectaciones a Derechos humanos que sean efectos colaterales de los objetivos sociales buscados.

## 7.5. Clientes y Usuarios

- En relación con los clientes, buscamos especialmente resguardar la información que nos proporcionan, para reducir el riesgo de uso indebido y/o sustracción de esta. Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos. Esto incluye a los usuarios de las unidades de transporte y todos aquellos que reciben un servicio.
- Trabajamos en la prevención de cualquier tipo de acoso en nuestros Centros de Trabajo y las unidades de movilidad de personas, incluyendo la formación de los operadores.

## 8. SANCIONES

Los colaboradores de Traxión que incumplan la presente política estarán sujetos a las medidas disciplinarias que determine la administración de Traxión y/o de la unidad de negocio; las cuales, dependiendo de la gravedad, pueden ser las siguientes:

1. Llamada de atención.
2. Emisión de acta administrativa.
3. Suspensión de labores sin goce de sueldo.
4. Rescisión de contrato laboral.
5. Denuncia penal o acciones legales que correspondan.

En el supuesto de incumplimientos por parte de terceros autorizados que presten un bien, servicio o que tengan cualquier tipo de interacción con Traxión y sus unidades de negocio, se deberán aplicar las medidas disciplinarias que la administración de Traxión y/o de sus Unidades de Negocios consideren adecuadas a cada caso, las cuales podrán ir desde la imposición de sanciones económicas, vetos temporales o definitivos y las acciones legales que correspondan.

## 9. RESPONSABILIDAD / PROPIEDAD

La Dirección Corporativa de Sostenibilidad, es la propietaria asignada a la presente política y es la principal responsable de su contenido, actualización y solicitud de aprobación ante el Consejo de Administración.

### 9.1. Aprobación

La presente política fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de fecha 19 de julio de 2024.

## 10. ANEXOS

- No aplica.