Política de no represalias

FAASLE-PLT-06

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

Índice

1. Identificación 4

1.1 Objetivo 4

1.2 Alcance 4

2. Definiciones 5

3. Desarrollo de política 6

3.1 Comportamiento protegido 6

3.2 Factores que constituyen una represalia 8

3.3 Factores que no constituye una represalia 9

3.4 Deber de denunciar presuntas irregularidades y preocupaciones éticas 9

3.5 Deber de cooperar en una investigación o una auditoría 9

3.6 Prohibición de las represalias 10

3.7 Protección contra las represalias 10

3.8 Denuncia anónima 10

3.9 Toma de conciencia y formación 11

3.10 Búsqueda de protección o asesoramiento con respecto a represalias 11

3.11 Presentación de una denuncia por represalia 12

3.12 Investigación de denuncias de represalias 12

3.13 Recursos 13

3.14 Medidas disciplinarias 13

3.15 Derecho de recurso legal 13

3.16 Preguntas 14

3.17 Reportar incumplimiento a la política 14

4. Control de cambios 14

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

1. Identificación

1.1 Objetivo

Establecer los criterios, lineamientos y controles para garantizar la protección efectiva de los colaboradores y terceros vinculados a RCO contra cualquier forma de represalia, discriminación, amenaza o consecuencia negativa, cuando actúen de buena fe al denunciar sospechas de soborno, incumplimiento del "DESSGI-DOC-04 Código de Ética", presuntas irregularidades o al participar en investigaciones o plantear preocupaciones éticas, fomentando así un entorno laboral seguro, transparente y confiable.

Asimismo, esta política forma parte del Sistema de Gestión Antisoborno de RCO y se encuentra alineada con los requisitos de la norma ISO 37001, promoviendo la existencia de canales de denuncia accesibles, seguros, confidenciales y eficaces, así como el establecimiento de mecanismos para la protección contra represalias, en fortalecimiento del compromiso institucional de RCO con una cultura de ética, transparencia y legalidad.

1.2 Alcance

Esta política aplica a colaboradores, directivos, proveedores, socios comerciales, clientes. También incluye a personas externas que tengan acceso al Buzón de Ética RCO, así como a cualquier tercero que actúe en representación o colaboración con la organización en el contexto de denuncias, investigaciones o auditorías. Se extiende a todas las áreas, niveles y operaciones de la empresa, garantizando protección efectiva contra cualquier forma de represalia y promoviendo un ambiente de confianza y transparencias.

1.1. Ámbito de difusión

Esta política debe ser difundida de manera obligatoria y accesible a todos los colaboradores, directivos, proveedores, socios comerciales, clientes, profesionales externos, cualquier persona que actúe en nombre de la organización. Su contenido debe estar disponible en los canales oficiales de comunicación interna y externa de RCO,

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

incluyendo plataformas digitales, inducciones, capacitaciones y medios de consulta permanente, con el fin de asegurar su conocimiento, comprensión y cumplimiento en todos los niveles de la organización.

1.2. Funciones y Responsabilidades.

Área de Control y Cumplimiento:

- Coordinar, en conjunto con el Área de Personas y Organización, la capacitación para los colaboradores/as sobre la presente política, con el apoyo de su equipo de trabajo.
- Vigilar la correcta aplicación de la presente política.
- Resolver cualquier duda o inquietud sobre posibles Conflicto de Interés.

Área de personas y Organización:

- Coordinar con el área de Control y Cumplimiento, la capacitación para los colaboradores sobre la presente política.

2. Definiciones

- **Buzón de Ética RCO:** Es un mecanismo formal que es utilizado por la Alta Dirección y Colaboradores, así como por terceros con los que RCO tiene alguna relación en el desarrollo de sus operaciones, para reportar cualquier incumplimiento y/o posible riesgo de incumplimiento al "DESSGI-DOC-04 Código de Ética" así como para la atención de dudas e inquietudes.
- **Canal de denuncia:** Mecanismo interno o externo habilitado por la organización para recibir reportes de irregularidades, sospechas de soborno u otras conductas contrarias a la ética organizacional.
- **"DESSGI-DOC-04 Código de Ética":** Documento que contiene los principios éticos de RCO, unifica criterios y establece un marco de referencia común que da rumbo para actuar siempre de manera integral, además es una herramienta de trabajo útil que orienta a tomar decisiones correctas con apego a los valores de RCO.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

- **Colaborador:** Persona física con contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado que labora para RCO, incluyendo servicios especializados en términos de la legislación vigente.
- **Denuncia de buena fe:** Información presentada de forma honesta y con una creencia razonable de que lo denunciado es verídico.
- **Represalia:** Cualquier acto de castigo, discriminación, hostigamiento, intimidación, despido, exclusión o perjuicio en contra de una persona por haber realizado una denuncia o colaborado en una investigación.
- **Suprema Corte de Justicia de la Nación:** Es el máximo Tribunal Constitucional del país y cabeza del Poder Judicial de la Federación. No existe en nuestro país autoridad que se encuentre por encima de ella o recurso legal que pueda ejercerse en contra de sus resoluciones.

3. Desarrollo de política

3.1 Comportamiento protegido

Esta política establece que la organización debe proporcionar canales de denuncia seguros, accesibles y confidenciales, así como protección contra represalias para quienes reporten de buena fe. Asimismo, se alinea con principios de gobernanza corporativa, transparencia y los compromisos asumidos en el "DESSGI-DOC-04 Código de Ética".

La esencia de esta política es establecer los lineamientos para proteger a las personas que denuncian una situación que puede tener efectos adversos en la buena gobernanza o la reputación de RCO, sus recursos e intereses financieros, o el bienestar de alguien que colabore en la Organización o que esté asociado con ella. Esta política también establece los mecanismos para las personas que han cooperado en una investigación o una auditoría.

RCO se compromete a proteger de represalias a cualquier persona que colaboré en la Organización en los siguientes casos:

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

a) Si ha denunciado, de buena fe, casos potenciales de soborno, fraude, robo, pérdida de bienes o uso indebido de recursos ante su Jefe Inmediato Superior, el Área de Control y Cumplimiento, cualquier integrante del Comité de Ética y Prevención Penal de RCO, alguna entidad de supervisión externa, el cuerpo directivo o un Estado Miembro;

b) Si ha presentado al Área de Control y Cumplimiento una queja por discriminación, acoso, acoso sexual, explotación y abuso sexuales, o represalias;

c) Si ha solicitado asesoría o intervención del Comité de Ética y Prevención Penal o del Área de Personas y Organización para atender una preocupación de buena fe que afecte el ambiente laboral o el bienestar de cualquier persona que trabaje en RCO;

d) Si ha notificado, de buena fe, cualquier otra sospecha de conducta indebida o abuso de autoridad a su Jefe Inmediato Superior, al Área de Control y Cumplimiento o a algún integrante del Comité de Ética y Prevención Penal;

e) Si ha cooperado con una investigación o auditoría;

f) Si ha presentado una apelación ante el Comité de Ética y Prevención Penal de RCO o una queja ante alguna entidad gubernamental.

g) Cuando una persona realiza una denuncia:

- Se le asignará un folio de seguimiento.
- Tendrá derecho a solicitar medidas de protección temporal, como reasignación de tareas, cambio de Jefe Inmediato, teletrabajo, entre otras.
- Se activará un monitoreo preventivo por 90 días (o más, según el caso) para verificar que no existan consecuencias adversas.

Se mantendrá la confidencialidad absoluta de su identidad, salvo orden judicial o consentimiento expreso.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

3.2 Factores que constituyen una represalia

La represalia se refiere a situaciones en las que se toma o se amenaza con tomar una medida laboral desfavorable contra alguien sin causa justa y únicamente porque esa persona participó en uno de los comportamientos protegidos descritos en el punto anterior. La represalia es una falta de conducta separada y constituye una infracción de los reglamentos, las normas y las políticas de la Organización, incluida esta política.

Diversos actos y comentarios pueden constituir una represalia, entre ellos los siguientes actos o la amenaza de realizarlos:

a) La terminación o suspensión de la relación laboral;

b) La negativa a renovar un contrato;

c) La degradación de puesto o cualquier obstáculo para oportunidades de ascenso;

d) La transferencia a un puesto, departamento o lugar de trabajo distinto sin justificación válida;

e) La retención de aumentos salariales, beneficios o subsidios;

f) Evaluaciones injustificadamente negativas del desempeño profesional;

g) Comentarios ofensivos o despectivos;

h) El aislamiento o la pérdida deliberada de relaciones personales en el entorno laboral;

i) La eliminación de funciones, responsabilidades u oportunidades laborales, incluyendo viajes de trabajo;

j) La exclusión de equipos o proyectos relevantes;

k) La retención injustificada de pagos;

l) El retiro de facultades delegadas previamente otorgadas.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

3.3 Factores que no constituye una represalia

La aplicación legítima de lineamientos establecidos en normas, políticas y procedimientos, así como el ejercicio adecuado de la autoridad designada a los puestos de los colaboradores, no constituye una represalia. Tampoco se considera una represalia los comportamientos o las medidas razonables para promover los intereses de la Organización o fomentar el desempeño, la asistencia o el comportamiento satisfactorios.

Si una persona no tuvo alguno de los comportamientos protegidos descritos en el párrafo anterior, las medidas laborales desfavorables que se tomen contra ella no se considerarán represalia de conformidad con esta política.

3.4 Deber de denunciar presuntas irregularidades y preocupaciones éticas

Toda persona que colabora o presta servicios para RCO tiene el deber de denunciar, de buena fe, presuntas irregularidades, preocupaciones éticas o cualquier otra actividad que pueda afectar la reputación, la integridad o la credibilidad de la organización. En el cumplimiento de ese deber, las personas deben sentir que pueden presentar la información libremente y sin reservas, que su identidad y la información que proporcionen se mantendrán en reserva y no se divulgarán salvo que sea necesario, y que contarán con la protección de la organización.

3.5 Deber de cooperar en una investigación o una auditoría

Todas las personas que colaboran en RCO tienen la obligación de cooperar en las investigaciones y las auditorías. Ello implica, entre otras cosas, estar dispuestas a reunirse con investigadores y auditores, proporcionar información veraz y pertinente, y responder preguntas razonables y pertinentes durante una investigación o una auditoría. En el cumplimiento de este deber, las personas deben sentir que pueden presentar la información de manera confidencial, sabiendo que su identidad y la información que proporcionen se mantendrán en reserva y no se divulgarán salvo que sea necesario, y que contarán con la protección de la organización.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

3.6 Prohibición de las represalias

De conformidad con esta política, está expresamente prohibido a todas las personas que colaboran en RCO tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que participe en uno de los comportamientos protegidos.

3.7 Protección contra las represalias

Dado que todas las personas que colaboran en RCO tienen el deber de salvaguardar los intereses, y los recursos humanos y financieros de la organización, así como denunciar presuntas irregularidades y cooperar en investigaciones y auditorías, la organización asume la responsabilidad de protegerlas frente a cualquier forma de represalia en el entorno laboral.

En concordancia con esta política, también estarán protegidos, en la medida de lo posible, contratistas, proveedores y partes interesadas que, de buena fe, denuncien presuntas irregularidades, planteen preocupaciones éticas respecto a colaboradores de RCO, o cooperen en una investigación o auditoría.

Quienes denuncien de buena fe presuntas irregularidades o planteen preocupaciones éticas estarán protegidos contra represalias, incluso si posteriormente se determina que la denuncia era infundada. Esta política protege al denunciante de buena fe, pero también establece que las denuncias hechas con dolo, falsedad intencional o con fines de dañar la reputación de alguien serán sancionadas, previa investigación justa.

Asimismo, haber realizado alguna conducta protegida no exime a una persona de posibles medidas disciplinarias o administrativas si se determina que ha incurrido en una falta de conducta.

3.8 Denuncia anónima

Para garantizar una protección completa, las personas dentro y fuera de la Organización pueden permanecer en el anonimato al denunciar presuntas irregularidades o plantear preocupaciones éticas por medio de los contactos del Buzón de Ética RCO.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

3.9 Toma de conciencia y formación

El Comité de Ética y Prevención Penal imparte capacitaciones continuas para promover una cultura de apertura, en la que el personal se sienta seguro de plantear inquietudes sin temor a represalias. Estas sesiones explican qué constituye una represalia, cómo distinguirlas del ejercicio legítimo de la autoridad y refuerzan el compromiso de RCO de proteger a quienes actúan de buena fe.

Esta política será incluida en el programa anual de capacitaciones.

Su difusión será obligatoria para todo el personal y estará disponible en medios físicos y digitales.

Será reforzada en sesiones de inducción y en campañas internas de cultura ética.

3.10 Búsqueda de protección o asesoramiento con respecto a represalias

El Comité de ética y prevención penal desempeña un papel decisivo en la protección de los colaboradores de RCO contra las represalias y en garantía de su bienestar. En los casos en que las personas que sospechan que se han cometido irregularidades necesitan orientación o están preocupadas por la posibilidad de represalias, el Comité de Ética y Prevención Penal ofrece asesoramiento imparcial y trabaja con ellas para asegurar que sus preocupaciones se aborden adecuadamente y, al mismo tiempo, reducir al mínimo la posibilidad de represalias.

El Comité de Ética y Prevención Penal asiste a las personas que están preocupadas por la posibilidad de ser objeto de represalias porque ya han tenido uno de los comportamientos protegidos, también puede tomar medidas proactivas, por iniciativa propia o a petición de una persona interesada, para prevenir situaciones de represalias. Estas medidas provisionales de protección podrían incluir las siguientes:

a) Recomendar que la persona interesada o la persona contra la cual se haya hecho la denuncia, o ambas, sean apartadas temporalmente de su cargo, ya sea mediante una reasignación temporal o una licencia especial;

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

b) emitir una directiva de no contacto para evitar cualquier interacción entre la persona interesada y la persona contra quien se ha formulado la denuncia;

c) vigilar la situación laboral de la persona para evitar que se tomen represalias.

Asimismo, una persona que esté preocupada por la posibilidad de ser objeto de represalias porque tuvo un comportamiento protegido o que crea que ha sido objeto de represalias por esa razón puede conversar de manera informal y confidencial sobre sus preocupaciones con el comité de Ética y Prevención Penal, quien proporcionará servicios informales como orientación sobre las políticas, y una explicación y evaluación de las opciones para abordar las preocupaciones planteadas.

3.11 Presentación de una denuncia por represalia

Cualquier persona puede presentar una denuncia por represalia, ya sea la afectada directamente u otra parte interesada. Las denuncias deben presentarse idealmente dentro de los tres meses posteriores al acto o amenaza de represalia, siempre que la conducta protegida haya ocurrido dentro de los dos años previos.

Una persona que presenta una denuncia de represalia de conformidad con esta política debe proporcionar información o documentación para demostrar que ella u otra persona:

- Que se realizó una conducta protegida;
- Que se fue objeto de una acción laboral adversa e injustificada;
- Que existe una relación razonable entre ambos hechos.

La presentación de una denuncia no interrumpe la ejecución de medidas disciplinarias que ya estén en curso.

3.12 Investigación de denuncias de represalias

Las denuncias de represalias se investigarán de acuerdo con los lineamientos establecidos por RCO.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

Cuando se ha presentado una denuncia de represalia a el comité de Ética y Prevención Penal, la persona que presuntamente tomó la medida de represalia debe demostrar que habría tomado la misma medida, aunque la persona que alega la represalia no hubiera participado en una actividad protegida.

A discreción de la organización, podrán otorgarse medidas cautelares apropiadas para salvaguardar los intereses de alguien que haya presentado una denuncia de represalia. Tales medidas pueden incluir la suspensión de la ejecución de la medida o la decisión de que se trate, la reasignación temporal de la persona que presentó la denuncia a una oficina o un cargo diferente o, en circunstancias excepcionales, la concesión de una licencia especial con goce de sueldo completo.

3.13 Recursos

Si se comprueba que hubo represalia, RCO tomará las medidas correctivas que corresponda para rectificar la situación, en consulta con la persona interesada. Entre esas medidas se encuentra la rescisión de la medida tomada como represalia, incluida la restitución de la persona a su cargo. Si se considera necesario, también se podría reasignar o transferir a la persona a otro lugar de trabajo o a otra función del mismo grado y remuneración para el cual reúna los requisitos.

3.14 Medidas disciplinarias

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que dan lugar a procedimientos disciplinarios y a la imposición de medidas disciplinarias, que podrían consistir en la rescisión del nombramiento o del contrato, u otra medida apropiada de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de RCO.

3.15 Derecho de recurso legal

Toda persona que presente una denuncia de represalia tiene derecho a impugnar una decisión sobre los fundamentos de su denuncia de conformidad con las normas y los mecanismos internos de la organización en materia de recurso legal o los términos y las condiciones de su contrato.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.

3.16 Preguntas

Toda consulta sobre la aplicación de esta política debe dirigirse al Comité de Ética y Prevención Penal, el cual proporcionará orientación y asesoramiento.

3.17 Reportar incumplimiento a la política

Cualquier incumplimiento debe ser reportado al Área de Control y Cumplimiento, Comité de Ética y Prevención Penal y/o al Buzón de Ética RCO.

Recuerda que el Buzón de Ética RCO está disponible las 24 horas del día y los 365 días del año.

4. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	14/agosto/2025	Creación del documento.

Este documento impreso sin control es una copia no controlada, la versión en vigor del documento se mantendrá en la intranet.