

Tipo de Documento	Política
Unidad de Negocio	RLH Properties
Área:	Cumplimiento
Dirección:	Jurídico
Código:	RLH-PO-JC20-07-V2
Versión:	2.0
Fecha de publicación:	Abril 2024
Descripción/comentario:	Creación de la política
Próxima revisión:	Abril 2026
Aplicable a partir de:	Abril 2024
Propietario:	Director Ejecutivo de Legal
Elaborado por:	Abogado Subdirector de Control Interno y Normatividad
Revisado por:	Comité de Ética

Temario

I.	Objetivo.....	2
II.	Alcance	2
III.	Prohibición de Represalias	2
IV.	Comunicación de Inquietudes, Irregularidades, Denuncias y/o Violaciones	3
V.	Investigación, Confidencialidad y Sanciones.....	3

Glosario:

Concepto	Descripción
Denuncia válida	Información recibida a través de los medios establecidos en el Código de Conducta que una vez analizada y revisada por el Encargado de Cumplimiento y por el Comité de Ética, se determina que tiene sustento, es procedente y amerita realizar un proceso de investigación.
Informante	Aquella persona que de buena fe y en apego a los Valores de la Empresa realice una denuncia por incumplimiento al Código de Conducta, Código de Conducta para Terceros, políticas, procedimientos o Regulaciones aplicables.
Medidas de protección	Aquellas acciones orientadas para brindar protección a los derechos personales y laborales del informante.
Regulaciones	Se debe de entender todas las normas federales y locales vigentes en México, los instrumentos internacionales suscritos por México y todas aquellas normas vigentes en el extranjero, que pudieran ser aplicables a RLH.
Represalia	Toda conducta de sanción, amenaza, venganza o desaliento hacia la persona que respalda los Valores de la Empresa. Las represalias pueden incluir toda conducta que prive a la persona de oportunidades laborales o perjudique su condición actual, futura o sus condiciones de trabajo en RLH.

I. Objetivo

RLH Properties (la “Empresa”), a través del Oficial de Cumplimiento y/o el Comité de Ética está comprometida con la protección de toda persona que actúe de buena fe para respaldar y vigilar el apego a la cultura de ética e integridad de la Empresa, así como con la prevención de cualquier forma de represalia contra tales personas, mediante la implementación de medidas de protección a los informantes con la finalidad de fomentar la denuncia ética y consciente.

II. Alcance

Esta política aplica a todos los empleados de RLH, así como a cualquier tercero que exprese o reporte cualquier inquietud y/o irregularidad o denuncie cualquier posible violación conocida, sospechada u observada al Código de Conducta, Código de Conducta para Terceros, políticas, procedimientos de la Empresa, o bien, regulaciones.

III. Prohibición de Represalias

El Código de Conducta y esta política prohíben expresamente a los empleados tomar represalias, directa o indirectamente contra el Informante, o bien contra cualquier persona que defienda los Valores de la Empresa y los principios del Código de Conducta. Dichas personas incluyen a nuestros empleados y a terceros (proveedores, contratistas, consultores, representantes, socios comerciales, agentes, etc.), así como a toda persona que de forma directa o indirecta colabore en un proceso de investigación.

Se entiende que la persona respalda nuestra cultura de ética e integridad cuando, de buena fe, adopta una de las siguientes actitudes:

- a) Expresa o reporta cualquier inquietud o irregularidad relacionada con ética e integridad.
- b) Denuncia cualquier posible violación conocida, sospechada u observada a los valores de la Empresa, el Código de Conducta, el Código de Conducta para Terceros, políticas, procedimientos de la Empresa, o bien, regulaciones a través de los medios establecidos en nuestro Código o ante las autoridades competentes.
- c) Colabora con la investigación de una violación real o sospechada.
- d) Plantea una cuestión o inquietud (dilema ético), o bien solicita una recomendación sobre alguna determinada práctica, decisión o medida comercial.

IV. Comunicación de Inquietudes, Irregularidades, Denuncias y/o Violaciones

Los Empleados de RLH o terceros que conozcan, observen, sospechen o que a través de una fuente de confianza sepan de hechos o circunstancias de conductas indebidas, deberán informar al Oficial de Cumplimiento o al Comité de Ética (ya sea a alguno de sus integrantes o al correo electrónico: comiteetica@rlhproperties.com), o denunciar a través del canal de comunicación RLH te escucha en la página de internet o en el intranet de la Empresa.

A través del canal de comunicación RLH te escucha, los empleados o terceros podrán denunciar anónimamente, si así lo desean o si es que no están dispuestos a testificar sobre los hechos y circunstancias de la presunta conducta indebida. Es preferible, pero no necesario, que los denunciantes se identifiquen y estén dispuestos a testificar durante las investigaciones internas y procesos legales (en caso de requerirse), o durante cualquier otro proceso de otra índole relacionado con la presunta conducta indebida.

Una denuncia de carácter conocido facilita la investigación y promueve el uso apropiado y responsable del canal de comunicación RLH te escucha.

V. Investigación, Confidencialidad, Medidas de Protección y Sanciones

Investigación

Las denuncias recibidas que sean clasificadas por el Comité de Ética como “denuncias válidas”, serán sujetas a un proceso de investigación que será llevado a cabo internamente o a través de un tercero conforme lo determine el mismo Comité de Ética.

El equipo de investigación deberá realizar un reporte que detalle el proceso de investigación, incluya las evidencias recabadas, emita conclusiones y recomiende acciones y/o sanciones a tomar, responsable de implementar y fecha compromiso, en su caso. Dicho reporte deberá ser revisado por el Oficial de Cumplimiento y/o Comité de Ética dependiendo la gravedad del caso.

El Comité de Ética es responsable de dictar las medidas preventivas o correctivas, así como los procedimientos disciplinarios en caso de aplicar.

Confidencialidad

Toda información recibida por cualquiera de las vías establecidas en la sección II de esta política será tratada de manera confidencial y con carácter anónimo (si así lo desea), respetando lo establecido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y demás leyes aplicables.

Esta política no prohíbe a los empleados o terceros informar de posibles violaciones de forma externa a las autoridades gubernamentales.

Medidas de Protección

La presente política tiene como objetivo, entre otros, establecer las suficientes medidas de protección a los informantes, con la finalidad de crear un ambiente de trabajo seguro para el desarrollo personal y profesional de la persona, de conformidad con lo siguiente:

a) Área de trabajo

El Comité de Ética evaluará la posibilidad de implementar para el Informante el trabajo a distancia o reasignación de funciones durante el tiempo que se lleve a cabo la Investigación, considerando en todo momento: (i) el grado de severidad de la denuncia; (ii) la naturaleza de trabajo; y (iii) la carga de trabajo. En virtud de lo anterior el informante deberá, en su caso, manifestar de conformidad y por escrito su aprobación, ya que podría comprometerse el anonimato de la denuncia.

b) Físicas

Se podrán implementar medidas físicas para garantizar la seguridad del denunciante. Estas medidas pueden incluir la reubicación temporal, seguridad personal y restricción de acceso a la información del denunciante.

c) Asistencia Psicológica

La Empresa podrá proporcionar asistencia psicológica, a través de los medios que establezca el área de Recursos Humanos siempre y cuando el Informante sea empleado de la Empresa o de alguna de sus subsidiarias, en caso de tratarse de algún tercero, procurará brindarle información de algún especialista.

d) Asistencia Legal

La Empresa podrá proporcionar asistencia legal en caso de requerirse. Esta asistencia podrá ser a través de un tercero o de manera interna dependiendo la circunstancia de cada caso.

Acciones Disciplinarias

Todo empleado que incumpla con esta política podrá ser sujeto a acciones disciplinarias, según lo determinado por la Empresa.

Las acciones disciplinarias podrán consistir en cursos de entrenamiento, amonestación verbal o escrita, e incluso llegar a la rescisión del contrato laboral o denuncia de hechos ante la autoridad competente para iniciar un proceso legal.

Control de versión

Versión	Fecha	Descripción
1.0	Marzo 2020	Creación del documento
1.0	Marzo 2022	Actualización fecha de revisión
2.0	Marzo 2024	Se incluyen las medidas de protección para los denunciantes