

Tipo de Documento	Política	
Unidad de Negocio	RLH Properties	
Área:	Oficial de Cumplimiento	
Dirección:	Jurídico Corporativo	
Código:	RLH-PO-JC20-07-V1	
Versión:	1.0	
Fecha de publicación:	Marzo 2020	
Descripción/comentario:	Creación de la política	
Próxima revisión:	Marzo 2022	
Aplicable a partir de:	Marzo 2020	
Propietario:	Director de Jurídico Corporativo	
Elaborado por:	Subdirector de Control Interno y Normatividad	
Revisado por:	Comité de Ética	
Autorizado por:	Consejo de Administración	24 febrero 2020

Objetivo:

RLH Properties, 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.

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.

Temario:

- I. Prohibición de represalias
- II. Comunicación de inquietudes, irregularidades, denuncias y/o violaciones
- III. Investigación, confidencialidad y acciones disciplinarias

Glosario:

Concepto	Descripción
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.
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	La descripción de represalias incluye 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.
Denuncia válida	Información recibida a través de los medios establecidos en el Código de Conducta que una vez analizada y revisada por el Oficial de Cumplimiento y por el Comité de Ética, se determina que tiene sustento, es procedente y amerita realizar un proceso de investigación.

I. 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, o 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.

II. 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: etica@rlhproperties.com.mx), 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.

III. Investigación, confidencialidad 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 borrador de reporte de cierre que detalle el proceso de investigación, incluya las evidencias recabadas, emita conclusiones y recomiende acciones a tomar. Dicho reporte deberá ser revisado y finalizado por el Oficial de Cumplimiento, para posterior aprobación por parte del Comité de Ética.

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.

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.