



CUMPLIMIENTO

Política Antirepresalias

Razón de ser de la política

La Política Antirepresalias (en adelante “la Política”) busca fortalecer la transparencia, confianza y responsabilidad, creando un ambiente seguro en el que se fomente la denuncia de conductas que vayan en contra de lo establecido en el Código de Ética y Conducta, la normatividad interna y los valores de la Organización

Esta Política establece los lineamientos para prevenir y atender cualquier tipo de Represalia contra el personal empleado que presenten de buena fe alguna inquietud genuina, denuncia o que ayuden en una investigación independientemente de su participación como Víctima, Testigo, Denunciante, Personal Informado o quien realiza la investigación.

Es política de la Organización

Es nuestra política que quien realice un reporte de buena fe, no sufra represalias, acoso, intimidación, amenazas, discriminación y/o coerción (presión). Cualquier persona, sin importar su puesto o relación con la Organización, que incurra directa o indirectamente en represalias será sancionada de acuerdo con los criterios de nuestra Comisión de Honor/Comité de Ética.

La Política es aplicable al personal empleado de la Organización y es de cumplimiento obligatorio sin importar su puesto, antigüedad o jerarquía en la Organización.

Lineamientos generales

Un ambiente de confianza y apertura generado entre nuestro personal y nuestros grupos de interés es un activo intangible para la Organización; para mantener este ambiente nos comprometemos a cumplir con los siguientes principios:

1. La Dirección de Cumplimiento mantendrá una actitud de “puertas abiertas” para permitir a cualquier persona reportar problemas y preocupaciones relacionadas con esta política.
2. La línea de reporte anónimo “[Línea Correcta](#)” también está diseñada para que las personas puedan reportar problemas y preocupaciones relacionados con esta política.
3. La Dirección de Cumplimiento tomará acciones oportunamente y de la forma adecuada para informar los casos de represalias a la Comisión de Honor/Comité de Ética y que ésta decida si se requiere tomar una acción adicional.

Queda expresamente prohibido ejercer cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten de buena fe denuncias genuinas, testifiquen, ayuden o participen de cualquier manera en la presentación o investigación de denuncias.

Para ello, a lo largo del proceso de investigación, inclusive posterior a su cierre, se deberán considerar las siguientes medidas de protección:

Notificación de Investigación

El personal que participe en cualquier proceso de investigación, independientemente del rol que desempeñen (persona Denunciante, Testigo, Víctima o entrevistada), deberán cumplir con las responsabilidades descritas en la Notificación de Investigación (Anexo 1) que le presentará el Investigador asignado a la denuncia.

Confidencialidad

Las denuncias son atendidas, procesadas y manejadas en completa confidencialidad desde el momento en el que se reciben, durante su investigación y al definir las medidas disciplinarias aplicables.

La persona Denunciante no deberá compartir información sobre su denuncia pues vulnera la confidencialidad y pudiera propiciar Represalias.

Prohibición de identificación

Queda prohibido realizar cualquier acción, incluyendo el indagar, buscar u obtener información, con la intención de identificar o hacerse de elementos para poder inferir, directa o indirectamente, al Denunciante, Testigo o cualquier persona que participe en cualquier proceso de investigación, aun cuando éste haya concluido.

Lo anterior aplica a todo el personal, incluyendo a los miembros de la Comisión de Honor, del Comité de Ética o de las Comisiones del Comportamiento Laboral.

Conclusión de Investigación

Una vez concluida la investigación y definidas las medidas disciplinarias determinadas por la Comisión de Honor, el Comité de Ética o las Comisiones de Comportamiento Laboral, en caso de ser aplicables, los infractores serán notificados y deberán cumplir con los lineamientos descritos en el Compromiso de Confidencialidad y No Represalias (Anexo 2).

Notificación de presunta Represalia

El personal que tenga conocimiento de cualquier Represalia, incluyendo un posible movimiento o baja de personal empleado en su área o en las áreas relacionadas con la investigación, tienen la obligación de informar de inmediato al área de Cumplimiento y denunciarlo mediante la Línea Correcta.

Situaciones en conflicto

Algunos ejemplos de represalias en contra de las personas que realizan alguna denuncia son:

- Relegarle en sus actividades diarias, limitando sus oportunidades de crecimiento.
- Separarle de un equipo o proyecto sin justificación relacionada con su desempeño.
- Dispersar rumores que afecten la estabilidad emocional como consecuencia del reporte.
- Amenaza sobre el resultado en la evaluación o notas del desempeño.
- Amenaza o ejercicio de la rescisión de la relación laboral o de un contrato.
- Amenazas, acoso u hostigamiento a la persona que reportó.

Capacitación

El personal empleado debe familiarizarse con el contenido de esta Política y participar en los cursos y sesiones de formación y cumplimiento sobre la misma. El incumplimiento de la capacitación correspondiente en los plazos establecidos se considerará como falta y podrá conllevar la aplicación de medidas disciplinarias.

Supervisión y verificación del apego a la política

Las áreas de Cumplimiento y Auditoría son responsables de la aplicación y supervisión de la presente Política, evaluando periódicamente su eficacia y adoptando las medidas adecuadas para solventar deficiencias.

Es responsabilidad de la jefatura inmediata o la persona que supervisa promover el cumplimiento de la Política, liderar con el ejemplo y proveer orientación al personal empleado.

El área de Recursos Humanos es responsable de asegurar que todo el personal empleado, incluyendo al de nuevo ingreso tenga conocimiento de la Política,

Consecuencias del incumplimiento

Cualquier incumplimiento a esta Política será sujeto a sanciones conforme a la Matriz de Sanciones, que podrían llegar hasta el despido del personal sin menoscabo de dar vista a las autoridades en caso de conductas penales.

Reportes de incumplimiento

El personal empleado debe reportar si sabe o se entera de alguien que esté buscando identificar, directa o indirectamente, a cualquier Denunciante, Testigo o persona que participe en un proceso de investigación, así como cualquier otro incumplimiento a la Política antirepresalias en la Línea Correcta, a través de los siguientes medios:

- a. Teléfono: 800 367 8477
- b. Correo electrónico: penoles@lineacorrecta.com
- c. Página de Internet: <https://penoles.lineacorrecta.com>
- d. Mensajería instantánea [+1 805 590 4460](https://api.whatsapp.com/send?phone=525518055904460)

Definiciones

Buena fe:	No significa que una persona deba estar en lo correcto, pero sí significa que tiene una creencia honesta de que la información proporcionada en una denuncia está verdaderamente basada en la información existente y que no realizó la denuncia con dolo o con el objetivo explícito de dañar a otra persona.
Denunciante:	Persona que presente o ayude a plantear de buena fe una inquietud genuina sobre algún incumplimiento a la Normatividad, a través de cualquier mecanismo, incluida la Línea Correcta.
Grupos de interés:	Se refiere a las personas siguientes: accionistas, comunidad, empleados, clientes y proveedores.
Persona que realiza la Investigación:	Personal empleado o persona externa que está facultado y capacitado para llevar a cabo una investigación.
Línea Correcta:	Se refiere al sistema de denuncias de la Organización en el que se reciben, registran, administran y procesan las denuncias de comportamientos o conductas que violen la Normatividad.
Normatividad:	Para efectos de la Política se entenderá como el Código de Ética y Conducta de Peñoles y Fresnillo, las demás políticas y procedimientos aplicables, así como las leyes y regulaciones emitidas por las autoridades federales, locales y municipales.
Personal empleado:	Toda persona que se emplea bajo un contrato de trabajo en la Organización con una relación de subordinación con las mismas. Incluye empleados de todos los niveles y personal temporal. Para efectos de esta Política se incluye a personas becarias, voluntarias y candidatas sin que ello implique, en ninguna circunstancia, que tengan o que se les reconozca una relación laboral.
Personal Informado:	Personal que tiene conocimiento parcial o total, o que cuenten con evidencia de alguna acción contraria a la Normatividad. Por ejemplo, pudiera ser la jefatura inmediata, personal empleado de las áreas de Cumplimiento, Jurídico, Auditoría, entre otros.
Represalia:	Comportamiento, acción, omisión, actitud hostil o declaración con la intención de castigar o dañar a un Colaborador por haber presentado o ayudado a plantear de buena fe una denuncia o inquietud genuina sobre algún incumplimiento a la Normatividad o por haber participado en una investigación. Asimismo, se considera Represalia cualquier actividad tendiente a identificar, localizar y ubicar a las personas que hayan formado parte de cualquier proceso de investigación. Las Represalias pueden incluir, de manera enunciativa más no limitativa: la intimidación, amenaza, chantaje, control, castigo, difamación, humillación, burla, descalificación, limitación, prohibición, discriminación, coerción, degradación, suspensión o rescisión del contrato laboral; así como amenazas relacionadas a tales acciones.
Testigo:	Persona que presencié alguna acción contraria a la Normatividad.
Víctima:	Persona que sufre un daño como consecuencia de una determinada acción u omisión contraria a la Normatividad.

Flujos del procedimiento

Formatos

Anexos

- [NA](#)
- [Anexo 1](#)
- [Anexo 2](#)

Información para actualizar documento

Fecha de emisión / Fecha actual	Próxima revisión	Versión
Mayo 2019 / Agosto 2023	Agosto 2026	3