



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Kamelperd

INTRODUCCIÓN

Para Kamelperd las personas que forman parte de nuestra empresa resultan fundamentales para sacar adelante la actividad diaria, sin los Recursos Humanos es imposible que la empresa funcione, por lo que, sin ellos, la empresa no puede subsistir, además, es necesario que la plantilla comparta los valores de la empresa y trabajen en consonancia con los objetivos organizacionales, para llegar, entre todos, a conseguir las metas generales.

Las buenas relaciones con el personal constituyen uno de los elementos fundamentales para el éxito de cualquier organización, dichas relaciones proporcionan los mejores resultados cuando están basadas en la aceptación y convencimiento que cada colaborador tenga de que las políticas de Kamelperd, al estar fundadas sobre un espíritu de franqueza, justicia y búsqueda de bienestar general.

OBJETIVO

Kamelperd tienen como objetivo generar el establecimiento de políticas administrativas que sirvan para uniformar los criterios referentes a los movimientos de personal, prestaciones, incidencias, libertades y estándares de conducta para la administración de los Recursos Humanos, trato al que todas las personas tienen derecho, respetar los derechos humanos es un valor esencial en Kamelperd y forma parte intrínseca del modo en que desarrollamos nuestra actividad.

ALCANCE

Esta política establece nuestro compromiso en cuanto al respeto y la promoción de los derechos humanos en nuestra empresa y la cadena de valor.

Es aplicable a todos nuestros empleados y contratistas independientes en todos los rubros en los que operamos. En la selección y contratación de nuestros distribuidores, proveedores y cualquier socio comercial, evaluamos el cumplimiento de esta política.

En Kamelperd nos comprometemos a cumplir con los siguientes principios de derechos humanos y buscamos no ser cómplices, en forma alguna, de la violación de estos derechos:

- Respetar y acatar las leyes mexicanas.
- Respetar los derechos y libertades de los trabajadores, miembros de empresas contratistas que presten servicios a la operación y de las comunidades en el área de influencia sin discriminación alguna.
- Promover los derechos humanos en toda nuestra área de influencia.
- Prestar especial atención a los derechos de grupos vulnerables, por ejemplo: niños, niñas,

mujeres, discapacitados, adultos mayores, grupos étnicos, minorías y desplazados, entre otros.

- Promover el respeto, la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, edad, estado civil, condición médica, estado de embarazo, nacionalidad, capacidad económica, orientación sexual u opinión política.
- Respetar los usos, costumbres y cultura de las comunidades indígenas e inclinarse por un adecuado relacionamiento con ellos.
- Identificar, prevenir, mitigar, remediar y/o compensar en todos los casos, los eventuales impactos sobre los derechos de las personas.
- Tomar todas las medidas para evitar y combatir cualquier forma de acoso o violencia, física o psicológica en el entorno laboral.
- Promover la seguridad y salud de los colaboradores, ofreciendo un entorno de trabajo digno y adoptando las medidas necesarias para evitar minimizar riesgos laborales en nuestra operación.
- Que la tarea de garantizar la seguridad de nuestros empleados, activos e instalaciones se desarrolle con eficacia, pero también con sujeción total a las leyes y respeto por los derechos humanos.
- No emplear o fomentar el empleo de trabajo infantil o trabajo forzado en nuestras operaciones; y adoptar medidas preventivas de dichas prácticas, incluyendo la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable, el pago de salarios competitivos, y el establecimiento de horarios de trabajo apegados a la ley.
- Hacer todos los esfuerzos para que nuestras relaciones comerciales se desarrollen aplicando esta política de respeto a los derechos humanos.
- Facilitar medios para que los empleados ejerzan su libertad de asociación y negociación colectiva.
- Desarrollar un diálogo respetuoso, transparente y constructivo con todos los grupos interesados en hacerlo.
- Implementar un sistema de gestión de esta política que comprometa a todos los niveles de la empresa, desarrolle y aplique indicadores, permita su seguimiento, el mejoramiento continuo y la rendición pública de cuentas sobre su aplicación.
- Atender, registrar e investigar de manera transparente, eficaz y oportuna, las quejas relacionadas con los impactos de nuestra operación y buscar mediante el diálogo la solución e implementación de compensaciones adecuadas cuando hubiere lugar a ello.

- Buscar la coherencia en todas las políticas, planes y departamentos de Kamelperd con esta política.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los empleados de Kamelperd tienen la obligación de conocer y contribuir a poner esta política en práctica en el ámbito de sus actividades diarias, cualquier posible violación de Derechos Humanos o de esta política, debe ser reportada de inmediato al jefe directo o a la Oficina de Recursos Humanos de Kamelperd.

Kamelperd espera que sus socios comerciales, proveedores y otras partes cuya actividad e impacto de ésta puedan estar directamente vinculados con las operaciones, productos o servicios que ofrecemos, asuman los principios de esta política, respeten y no infrinjan los derechos humanos.

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Aprender forma parte de la cultura de la empresa, por ello, se fomenta que los empleados de todos los niveles valoren cómo ampliar sus conocimientos y habilidades.

- La empresa determina las prioridades en cuanto a formación y desarrollo, las cuales deben ser llevadas a la acción por los empleados, los jefes y por Recursos Humanos.
- Las principales fuentes de aprendizaje son la experiencia y formación en el trabajo. Los jefes tienen la responsabilidad de guiar y formar a los empleados para que prosperen en sus puestos actuales.
- Los empleados de Kamelperd comprenden la importancia de la mejora continua, así como de compartir abiertamente sus conocimientos e ideas con sus colegas, para ello se fomentan prácticas como el desarrollo profesional lateral, el aumento de responsabilidades y los equipos multidisciplinarios, para adquirir habilidades adicionales y enriquecer el contenido de sus puestos de trabajo.
- Kamelperd también ofrece un amplio abanico de actividades y métodos de formación para fomentar el crecimiento y aprendizaje de todos los empleados.
- Asistir a un programa de formación no debe ser considerado como una recompensa, sino como un componente de desarrollo y mejora continua.

Además, ofrecemos programas corporativos de liderazgo que nos ayudan a desarrollar y retener a los jefes más cualificados, nuestros líderes tienen la oportunidad de asistir a cursos que construyen una visión integrada del negocio, y refuerzan y afianzan los valores de Kamelperd, así como a programas de formación llevados a cabo por nuestros socios estratégicos de aprendizaje.

RELACIONES DE TRABAJO

Desde su fundación, Kamelperd ha desarrollado una cultura basada en la confianza, el respeto mutuo y el diálogo. La Dirección y los empleados de Kamelperd trabajan día tras día para establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas, lo cual se considera un requisito fundamental de su trabajo.

Kamelperd no sólo respalda la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, sino que también garantiza que se establezca una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo.

Buscando siempre la mejora en nuestras relaciones, Kamelperd fomenta el diálogo con los empleados más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, a fin de compartir conocimientos y encontrar, conjuntamente, oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes, tales como la Creación de Valor Compartido, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.



**MAYER JACOBO RAYEK OURFALI
DIRECTOR GENERAL**