



## Política General de Derechos Humanos

**POL-DGR-22**

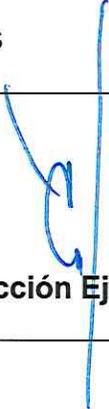
Versión:01



Versión autorizada

Vigencia: Junio 2025.  
Revisión: Junio 2026.

### Autorizaciones

 Dirección General	 Dirección Ejecutiva de Finanzas
--	---

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia: Junio 2025</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		

## II. TABLA DE CONTENIDO

SECCIÓN	DESCRIPCIÓN	PÁG.
I	Portada y autorizaciones	1
II	Tabla de contenido	2
III	Control de Cambios	2
IV	Definiciones	2
V	Antecedentes	3
VI	Objetivo	4
VII	Alcance	5
VIII	Normativa Relacionada	5
IX	Lineamientos	6
X	Cumplimiento y Supervisión	9
XI	Anexos Anexo1.- Los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	10

## III. CONTROL DE CAMBIOS

Control de cambios			
Sección	Fecha de Vigencia	Modificación realizada	Responsable

## IV. DEFINICIONES

Para efectos de la presente política, los términos del cuadro siguiente se deberán entender y aplicar como se indica a continuación.

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>
<b>Código de Ética y Conducta de Operbus</b>	Instrumento normativo que promueve la actuación de Directivos, Colaboradores, Trabajadores y Grupos de Interés con principios éticos y constituye la cultura corporativa para el desarrollo de las actividades y operaciones de Operbus.
<b>Colaboradores</b>	Personal de Operbus, S.A. de C.V. y Filiales que presta sus servicios internamente, independientemente de su condición contractual laboral.
<b>Consejo Directivo</b>	Órgano colegiado de Operbus que está encabezado por el Director General y el Director Ejecutivo de Finanzas de la Empresa. Esta figura es equivalente a la de Alta Dirección que refieren las Normas ISO.
<b>Debida Diligencia</b>	Es un proceso continuo de gestión que permite a la empresas identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, siendo el proceso de debida diligencia un requisito fundamental para que las empresas cumplan con dicha responsabilidad.
<b>Derechos Humanos</b>	Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición; entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. Son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos.
<b>Directivos</b>	Director General, Director Ejecutivo de Finanzas, Director Ejecutivo de Ventas y Desarrollo del Producto y el personal con categoría laboral de Director y de Gerente de área conforme a la estructura vigente y autorizada en Operbus, S.A. de C.V. y Filiales
<b>Grupos de Interés</b>	Individuos, grupos u organizaciones que se ven impactados por las acciones y decisiones de una empresa, entre los que se encuentran Directivos, Colaboradores, Trabajadores, clientes contratistas y proveedores, etc.
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>Operbus /Empresa</b>	Operbus, S.A. de C.V. y Filiales
<b>Trabajadores</b>	Son las personas físicas agremiadas al Sindicato y que en virtud de ello prestan a Operbus un trabajo personal subordinado al amparo de un contrato individual de trabajo celebrado entre las partes.

## **V. ANTECEDENTES**

La relación entre los Derechos Humanos - empresas ha evolucionado en las últimas décadas, pasando incluso a formar parte de la agenda internacional en la materia, siendo auspiciada principalmente por la ONU, ¿la razón? Fue en las décadas de 1960 y 1970 que diversos estudios permitieron identificar que las empresas podrían tener un impacto significativo en los derechos humanos en casos de complicidad en conflictos internos, represiones laborales,

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

maltrato a personas, falta de seguridad laboral, etc. así como realizar prácticas poco respetuosas con el medio ambiente.

Lo anterior y el documento relativo a los efectos de las actividades de las empresas transnacionales sobre el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales emitido por el Consejo Económico y Social de la ONU, evidenció la existencia de una problemática importante relacionada con el no respeto a los Derechos Humanos por parte de algunas empresas.

Fue por lo anterior, que la ONU inició en 1974 la elaboración de un “Código de conducta para empresas transnacionales” con el objeto de robustecer el marco normativo de cada país y que tuviera un impacto en las políticas laborales y respeto a los Derechos Humanos, de esta manera en 1977 la Organización Internacional de Trabajo expidió la Declaración tripartita de Principios sobre empresas multinacionales y política social.

Otro momento relevante fue en septiembre de 2015 en la cumbre de la ONU en la que se aprobó el documento denominado “Transformar nuestro mundo: La agenda 2030 para el desarrollo sostenible” que fue adoptado por 193 miembros de dicha organización; en dicho documento identificado formalmente como resolución A/RES/70/1, la ONU reconoce la importancia de que el sector privado sea parte de las alianzas que permitan a los Estados alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

De esta manera, se ha reconocido a nivel internacional la importancia del respeto de los Derechos Humanos por las empresas, lo que ha generado desde algunos años un movimiento empresarial para reconocer y respetar los derechos humanos como parte de sus estrategias de negocios, derivado de lo cual, las empresas ha reconocido la necesidad de respetar los Derechos Humanos a partir de cuatro ejes rectores básicos: i) cumplir con todas las obligaciones en todas las materias que les impone la Ley, ii) asumir un compromiso corporativo de respetar los Derechos Humanos, iii) contar con un proceso de Debida Diligencia y iv) establecer mecanismos para participar en procesos de reparación de violaciones a Derechos Humanos.

En este contexto que las empresas han reconocido la necesidad de desarrollar mecanismos, políticas y procedimientos adecuados a sus características, tamaño, tipo de mercado en el que participan, etc., para definir y establecer compromisos en la materia de respeto a los Derechos Humanos, así como para el proceso para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas respecto a cómo abordan su impacto, y en su caso, la reparación de las consecuencias negativas que haya provocado o contribuido a provocar.

En este contexto Operbus expide la presente política orientada a la implementación de mecanismos para institucionar el respeto de los Derechos Humanos como parte de su desarrollo empresarial en sus procesos de negocio.

## **VI. OBJETIVO**

Establecer y formalizar las declaraciones y lineamientos para promover y respetar los Derechos Humanos de las personas vinculadas con los procesos de negocio de Operbus, independientemente de si mantienen una relación laboral, comercial y/o de otro tipo con la Empresa, de tal manera que en Operbus:

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

- a. Se respeten de manera irrestricta los Derechos Humanos de acuerdo con los más altos estándares internacionales, cuyos mecanismos deberán estar integrados y por lo tanto, formar parte de los procesos específicos de las diferentes áreas que integran la Empresa.
- b. Se adopte y respete en lo que resulte aplicable, lo dispuesto en los siguientes documentos internacionales relacionados con los Derechos Humanos:
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos
  - Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
  - Pacto internacional de derechos civiles y políticos
  - Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales
- c. Se refuercen los procesos de transparencia y rendición de cuentas para mantener un enfoque preventivo en materia de respeto a los Derechos Humanos.
- d. Se incluya en los mecanismos de transparencia, control y de atención de quejas y denuncias, el monitoreo permanente al respeto a los Derechos Humanos, e
- e. Implemente acciones acordes con la Debida Diligencia en los que casos en que ello resulte necesario para gestionar o mitigar incumplimientos en materia de Derechos Humanos.

## VII. ALCANCE

La presente política aplica a todos los Directivos, Colaboradores y Trabajadores de Operbus, así como a todos los procesos de negocio que en forma directa o indirecta estén relacionados con el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

La presente política se complementa con el Código de Ética y Conducta y el conjunto de Políticas y procedimientos que conforman la normativa interna de Operbus.

Su observancia es obligatoria para Directivos, Colaboradores, Trabajadores y Grupos de Interés (proveedores, contratistas, clientes, etc.) de Operbus a quienes resulte aplicable, así como para todas las áreas de la Empresa que intervengan en forma directa o indirecta en dichos procesos.

## VIII. NORMATIVA RELACIONADA

<b>Normativa relacionada (Documentos, políticas, procedimientos)</b>	
<b>Nombre del documento</b>	<b>Área emisora</b>
DNM-DGR-01 Código de Ética y Conducta.	Dirección General
POL-RHU-17 Política de cumplimiento ambiental, salud ocupacional y seguridad	Gerencia de Recursos Humanos
POL-TIN-18 Política de Seguridad de la Información	Dirección de TI

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

<b>Normativa relacionada (Documentos, políticas, procedimientos)</b>	
<b>Nombre del documento</b>	<b>Área emisora</b>
POL-OPE-20. Política de sustentabilidad.	Dirección de Planta
POL-DGR21. Política de integridad empresarial	Dirección General
Declaración de conflicto de intereses	Gerencia de Recursos Humanos

## **IX. LINEAMIENTOS**

Son políticas de Operbus, las siguientes:

**Declaración General:** Operbus declara su compromiso para desarrollar una cultura organizacional de apoyo y respeto irrestricto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, así como evitar cualquier tipo de complicidad directa o indirecta que se traduzca en la violación de tales derechos; asimismo, apoya los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo sobre normas laborales.

Con base en la Declaración General anterior:

- 1) Operbus a través de los lineamientos que se establecen en la presente sección, formaliza el esquema de promoción respeto, Debida Diligencia y reparación de Derechos Humanos; lo anterior, en el marco de sus procesos de negocio y límites materiales.
- 2) Operbus cuenta con un Código de Ética y Conducta desarrollado entre otros fines, para promover el respeto a los Derechos Humanos, mismo que es del conocimiento y se encuentra a disposición de los Directivos, Colaboradores y Trabajadores, así como del conjunto de Grupos de Interés (proveedores, contratistas, clientes, etc.).

Todos los Directivos, Colaboradores y Trabajadores están obligados a darle el debido cumplimiento.

- 3) De manera específica, Operbus refrenda su compromiso de respeto a los Derechos Humanos reconocidos de manera internacional en todos sus procesos de negocio y cadena de suministro, lo que incluye de manera enunciativa en lo concerniente a sus Directivos, Colaboradores y Trabajadores, los siguientes:
  - a. El derecho a gozar de condiciones laborales seguras y saludables. Operbus hace lo necesario para proporcionar a Directivos, Colaboradores, Trabajadores y contratistas un lugar de trabajo seguro y saludable, dando cabal cumplimiento con ello a la normativa interna y a las leyes y regulaciones locales aplicables.
  - b. El derecho a horas de trabajo, prácticas de empleo y salarios justos. Operbus da cumplimiento a todas las leyes y regulaciones aplicables en la materia, así como sus prácticas de contratación y la suscripción de los contratos de trabajo.
  - c. El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Operbus refrenda su compromiso de respetar el derecho de los Trabajadores a elegir libremente si

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia: Junio 2025</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		

desean organizarse o unirse a asociaciones con el fin de negociar en forma colectiva de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

- d. El derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible. Operbus revisa y refuerza sus procesos con el objeto de garantizar el respeto al derecho de Directivos, Colaboradores, Trabajadores y contratistas a contar con un entorno limpio, saludable y sostenible; así como al de garantizar en el marco de sus posibilidades empresariales alimentos, agua e higiene.
  - e. El derecho a la no discriminación. Operbus pone especial cuidado en fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en sus centros de trabajo y prohíbe estrictamente conforme a lo establecido en el Código de Ética y Conducta, la discriminación de cualquier tipo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, nacionalidad, información genética, orientación sexual, género, estado civil o cualquier condición protegida por ley.
  - f. No al trabajo forzoso, trabajo infantil o tráfico de personas. Operbus prohíbe en forma expresa el uso de trabajo forzoso, el trabajo infantil y/o cualquier forma de coacción, explotación o coerción física, sexual o psicológica, incluido el tráfico de personas, en sus procesos de negocio y cadena de suministro.
  - g. Privacidad de datos. Operbus ha implementado mecanismos para gestionar y procesar los datos personales, incluidos los de Directivos, colaboradores y Trabajadores, así como de terceros, con la privacidad razonable y de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.
- 4) Operbus ejecuta la Debida Diligencia a través de sus procesos de rendición de cuentas y transparencia (Auditorías internas y externas, Esquema para la recepción y atención de quejas y denuncias, así como el Esquema para la evaluación del desempeño), y mantiene un constante monitoreo con un enfoque de prevención en materia de respeto a los Derechos Humanos, además de que promueve una cultura conforme a sus valores entre los que se encuentran la integridad, transparencia, confianza y excelencia de trabajo en equipo.

Para el caso específico de quejas y denuncias, Operbus pone a disposición de Directivos, Colaboradores, Trabajadores y Grupos de Interés (proveedores, contratistas, clientes, etc.) los siguientes canales:

- a. Vía telefónica al número 55 5395 4004 ext. 1213 Oficinas de Operbus en la Ciudad de México.
- b. Vía correo electrónico a la cuenta [denuncias@sideservicios.com](mailto:denuncias@sideservicios.com)
- c. Entrevista con el Director General
- d. Entrevista con el Comité de Ética

Es de suma importancia considerar que, para realizar una queja o denuncia, se requiere la siguiente información específica:

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia: Junio 2025</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Cuándo ocurrió el hecho a reportar?
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Quién o quiénes son las personas implicadas en el caso?
- ¿Cómo ocurrieron los hechos?

- 5) Operbus ha desarrollado normativa interna compuesta por políticas, procedimientos y mecanismos específicos, cuyos lineamientos promueven el trabajo digno, la seguridad, la salud ocupacional, así como la identificación, atención y mitigación de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo de la Empresa, además de regular procesos financieros, operativos, comerciales y de soporte.
- 6) Operbus pone especial cuidado y cuenta con mecanismos para verificar que los procesos de reclutamiento y selección de personal se fundamenten en la igualdad de oportunidades y sin incurrir en actos de discriminación por variables personales de cualquier tipo; estos principios rigen también para la administración de las compensaciones y promoción interna que tiene uno de sus sustentos en el Esquema para la evaluación del desempeño vigente en la Empresa.
- 7) En sus relaciones con proveedores y clientes, Operbus busca generar acuerdos comerciales que beneficien a ambas partes y por ningún motivo violenten directa o indirectamente los Derechos Humanos de las partes.
- 8) El Código de Ética y de Conducta de Operbus debe ser conocido por los proveedores, debiendo estos firmarlo de conocimiento y adhesión; lo anterior, en virtud de que la relación Operbus-proveedor debe basarse en los principios establecidos en el Código de Ética y de Conducta, en la presente política, Política general de compras y en la normativa interna de Operbus que resulte aplicable.
- 9) Operbus ha definido requerimientos en materia de Derechos Humanos para sus proveedores, mismos que están integrados en la Política de compras sustentables emitida por la Dirección de Abastecimientos, junto a otros criterios sociales, ambientales y de gobierno corporativo; al respecto, Operbus se reserva el derecho de poder verificar el cumplimiento por parte de los proveedores de dichos requerimientos; el incumplimiento podrá a juicio de Operbus promover la conclusión anticipada de la relación comercial.
- 10) En algunos proyectos y/o para el desarrollo de procesos de negocio específicos, Operbus colabora con compañías que ejecutan su trabajo en las instalaciones de Operbus; de estas Compañías, la Empresa verifica que su desempeño sea con apego a los Derechos Humanos y a lo establecido en la presente política.
- 11) En los casos en los que se demuestre de manera fehaciente que Operbus y/o uno de sus Directivos, Colaboradores o Trabajadores incurrió en una violación a los Derechos Humanos, la Empresa asumirá la implementación de los mecanismos de reparación que correspondan; lo anterior en el marco de la legislación aplicable en la materia, los acuerdos alcanzados con las partes afectadas y los límites materiales de Operbus.

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

Para la reparación, Operbus buscará invariablemente la participación de los afectados en el desarrollo de las soluciones pertinentes, y en su caso, el establecimiento de alianzas que garanticen el mejor resultado posible.

- 12) El Consejo Directivo de Operbus (alta dirección) está comprometido con el respeto irrestricto y la promoción de los Derechos Humanos y su incorporación en los planes, programas y procesos de negocio de la Empresa.
- 13) Si existen dudas respecto al contenido y alcance de las disposiciones contenidas en la presente política el Directivo, Colaborador o Trabajador deberá contactar a la Gerencia de Recursos Humanos de Operbus, la cual deberá brindar la orientación correspondiente, o bien, presentarlo al Comité de Ética para su análisis y/o determinación.
- 14) Si algún Directivo o Colaborador, tiene información o motivos para creer que alguien de Operbus o cualquier persona actuando en su nombre, incurren o han incurrido en una violación de los Derechos Humanos, deberá hacerlo del conocimiento de manera inmediata de Comité de Ética a través de la Gerencia de Recursos Humanos, o bien, utilizar el mecanismo implementado en la Empresa para la Recepción y atención de Quejas y Denuncias que se describe en el punto 4) de la presente sección.
- 15) La Dirección de Planta a través de la Gerencia de Recursos Humanos deberá mantener debidamente actualizada la presente política de tal manera que su contenido se encuentre vigente y atienda al entorno y particularidades de Operbus en todo momento; la Gerencia de Recursos Humanos podrá contar con el soporte del Líder de EHS para tal efecto; asimismo, deberá implementar las acciones de capacitación necesarias en materia de Derechos Humanos para Directivos, Colaboradores y Trabajadores e integrantes de los Grupos de Interés (proveedores, contratistas, clientes, etc.) a efecto de que cumplan cabalmente lo establecido en la presente política.

## **X.- CUMPLIMIENTO Y SUPERVISIÓN**

- 1) Los lineamientos contenidos en la presente política son de carácter obligatorio para los Directivos, Colaboradores y Trabajadores de Operbus a quienes resulten aplicables y la omisión o incumplimiento de éstos podrá ser objeto de las medidas disciplinarias que determine Operbus, mismas que podrán llegar incluso a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la Empresa en términos de la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior, sin menoscabo de las acciones legales que en su caso, Operbus determine emprender.
- 2) La Gerencia de Auditoría Interna, cuenta con las facultades necesarias para verificar el cumplimiento de la presente política y proponer las recomendaciones para atender los hallazgos que se deriven de las revisiones que realice, debiendo informar de ello a la Dirección General y a la Dirección Ejecutiva de Finanzas; todo lo anterior, de conformidad con lo que establecen las Normas de Auditoría Interna que regulan esta actividad profesional.

	<b>Política General de Derechos Humanos</b>		
	<b>Clave: POL-DGR-22</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Vigencia:</b>
	<b>Total de páginas: 10</b>		<b>Junio 2025</b>

## **XI.- ANEXOS**

### **Anexo 1.- Los 10 Principios de Pacto Global de las Naciones Unidas**

#### **Derechos Humanos**

1.- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

2.- Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones a los Derechos Humanos.

#### **Estándares Laborales**

3.- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

4.- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

5.- Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

6.- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

#### **Medio Ambiente**

7.- Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

8.- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

9.- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### **Anticorrupción**

10.- Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.