



---

## Política y Procedimiento para Denuncias de Irregularidades

---

Actualizado: abril de 2025

---

Este documento fue aprobado por el Consejo de Administración de HSL Supply Chain México, S.A. de C.V. y está disponible públicamente en nuestra página web. Todos los empleados están informados sobre el contenido de este documento.

# Política y Procedimiento para Denuncias de Irregularidades

---

Este documento fue aprobado por el Consejo de Administración de HSL Supply Chain México, S.A. de C.V. y está disponible públicamente en nuestra página web. Todos los empleados están informados sobre el contenido de este documento.

## 1. Propósito

El propósito de esta Política y Procedimiento para Denuncias de Irregularidades (este "Procedimiento") es proporcionar un marco para que empleados y consultores informen de las inquietudes de buena fe, garantizar que las inquietudes se gestionen adecuadamente y prohibir represalias por reportes de buena fe.

## 2. Alcance y aplicabilidad

Este Procedimiento es aplicable a todos los empleados de tiempo completo, parcial y temporales (colectivamente "Empleados") y a los agentes, representantes, consultores, asesores y otros contratistas independientes de título similar (colectivamente "Consultores") de HSL Supply Chain México, S.A. de C.V. (la "Matriz" o "HSL"), sus sucursales y sus subsidiarias de propiedad total (las "Subsidiarias"). La matriz, las sucursales y las filiales se denominan colectivamente en este documento como la "Compañía".

## 3. Cuestiones que se pueden reportar

Un "Reporte" bajo este Procedimiento puede referirse a cualquier mala conducta, conducta poco ética o violación real o sospechosa que involucre a la Compañía, incluyendo:

- violaciones de la ley o regulación
- violaciones del Código de Conducta y Ética de la Compañía u otras políticas de la Compañía
- Soborno, corrupción, fraude, hurto, malversación o malversación de activos de la Compañía
- Conflictos de interés no debidamente divulgados
- acoso, discriminación o represalias
- Preocupaciones significativas sobre la salud, seguridad o medio ambiente
- Falsificación de registros, incluidos libros y registros, registros de calidad o registros de cumplimiento
- otras conductas que puedan perjudicar materialmente a la Compañía, sus empleados, clientes o comunidades

## 4. Métodos de reporte

Los reportes pueden enviarse utilizando cualquiera de los siguientes métodos:

1. **Reportes de supervisores.** Reporta al supervisor directo de la persona.
2. **Reportes de Recursos Humanos.** Informa al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
3. **Reportes legales.** Informa al Asesor Jurídico General.
4. **Reportes ejecutivos.** Reporta a uno de los directivos ejecutivos de la Compañía.

Los informes también pueden enviarse a través de:

- Correo electrónico: [etica@hsl-logistics.com](mailto:etica@hsl-logistics.com)
- Teléfono: +52 1 (81) 23 46 32 03
- Reporte escrito: HSL SUPPLY CHAIN MÉXICO, Plaza Delphi, Blvd. Antonio L. Rodríguez, N° 3058, Col. Cumbres del Valle, Monterrey, Nuevo León, Código Postal 64650, Suite 501

Los informes pueden realizarse de forma anónima cuando la ley lo permita y sea práctico. Se anima a los denunciantes anónimos a proporcionar detalles suficientes para permitir una revisión y seguimiento adecuados.

## 5. Confidencialidad

La Compañía se esforzará por mantener confidenciales los Reportes, los materiales de investigación y la identidad de los denunciantes y testigos en la medida de lo razonablemente posible, de acuerdo con la necesidad de investigar, remediar, cumplir con la ley y proteger los derechos de las personas implicadas.

## 6. No Represalias

Ni la Compañía ni ninguna persona asociada a la Compañía podrá despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar, discriminar o tomar represalias contra ninguna persona o entidad porque este informe de buena fe de una inquietud o coopere en cualquier investigación o indagación.

La represalia constituye en sí misma una violación de este Procedimiento y del Código de Conducta y Ética, y puede conllevar acciones disciplinarias, que pueden llegar a incluir la rescisión del contrato laboral o de la relación profesional.

La Compañía puede tomar medidas disciplinarias contra un empleado o consultor que haga a sabiendas una denuncia falsa o de mala fe.

## 7. Revisión inicial y triaje

Al recibir un informe, la Compañía realizará una revisión inicial para determinar:

- si el Reporte entra dentro del ámbito de este Procedimiento
- si se requiere acción inmediata para abordar riesgos de seguridad, legales u operativos
- si el Reporte debe ser investigado y por quién
- si las medidas provisionales son apropiadas (por ejemplo, separación de funciones, restricciones de acceso o medidas de protección para el Denunciante)

## 8. Proceso de investigación

**Responsabilidad.** Todos los informes de posibles infracciones serán investigados por el Asesor Jurídico General. El Asesor Jurídico General podrá, a su discreción, delegar cualquier parte de dicha responsabilidad en el Departamento de Recursos Humanos u otra persona o entidad dentro o fuera de la Compañía.

**Conflictos.** Si el Reporte se refiere a una posible violación por parte del Asesor Jurídico General, entonces el Director Ejecutivo o Director Financiero asumirá las responsabilidades del Consejero General al respecto.

**Cooperación.** Se espera que los empleados y consultores cooperen con las investigaciones, sujetos a los derechos legales aplicables.

**Documentación.** La Compañía documentará los pasos clave realizados, los hallazgos y resultados, y conservará los registros conforme a las prácticas aplicables de conservación de documentos y los requisitos legales.

## 9. Resultados, remediación y acciones correctivas

Tras realizar la investigación, se evaluarán los resultados y la Compañía autorizará las respuestas, seguimientos y acciones preventivas, si las hubiera, que se consideren necesarias y apropiadas para abordar el fondo de la posible infracción reportada. La Compañía se reserva el derecho de tomar cualquier acción que considere oportuna, hasta e incluyendo el despido de cualquier empleado que se determine que ha incurrido en conducta indebida.

Cuando sea apropiado, la remediación puede incluir cambios en procesos, formación, medidas disciplinarias, acciones contractuales que involucren a terceros u otras medidas correctivas.

## 10. Comunicación con el Denunciante

La Compañía puede, cuando sea posible y apropiado, acusar recibo de un Reporte y proporcionar actualizaciones sobre el estado. El alcance de la retroalimentación puede estar limitado por la confidencialidad, la privacidad, el privilegio y las restricciones legales.

## 11. Sin restricción a la participación legal

Este Procedimiento no debe interpretarse como que prohíbe a ninguna persona testificar, participar o colaborar de alguna manera en ningún procedimiento o investigación administrativa, judicial o legislativa, ni hacer cualquier informe protegido por la ley.

**Esta Política puede ser modificada de vez en cuando, con o sin aviso previo por parte de la Compañía.**