



Contenido

1. Introducción	2
2. Objetivo.....	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	3
5. Lineamientos Generales	5
5.1. Principios Rectores.....	5
A. Protección y Respeto a los Derechos Humanos por la Empresa.....	6
B. Protección y Respeto de los Derechos Humanos por Terceros.....	6
C. Mecanismos de Reparación	7
5.2 Principios Específicos.....	7
A. Derechos de Trabajo.....	8
B. Responsabilidad Social	9
C. Libertad de Expresión y Privacidad	10
6. Prevención	11
7. Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política.....	12
8. Capacitación y Difusión	12
9. Cooperación y Coordinación.....	12
10. Sanciones	13
11. Portal de Denuncias.....	13
12. Dudas y Comentarios	14



1. Introducción

En América Móvil, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias (en adelante “América Móvil” o “la Empresa”), estamos convencidos en la necesidad de tratar a cada persona con respeto y dignidad y nos hemos comprometido a Proteger y Respetar los Derechos Humanos en general y de manera particular, observar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, publicados por la Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas y en su caso, tener los procedimientos y herramientas necesarias para Remediar o reparar cualquier desviación a su cumplimiento.

También estamos conscientes que América Móvil opera en un mundo globalizado, en donde existen distintas culturas y costumbres. Derivado de ello hemos aprendido y estamos convencidos que las diferencias culturales nos enriquecen y por ello las respetamos plenamente.

De esta manera entendemos que las distintas formas de pensamiento, creencia o preferencias, nos permiten una visión y perspectiva más amplia que promueve la innovación, nos impulsa a ser más creativos al abordar retos, aumenta la productividad y la creatividad, mejora los ingresos, incrementa el compromiso de los empleados, reduce la rotación de personal, mejora la reputación de la empresa, se tiene acceso a mayor variedad de habilidades en nuestro capital humano y mejora la percepción cultura .

Sabemos que la forma de hacer negocio en América Móvil genera influencia constructiva sobre los Derechos Humanos en las empresas de los países en que operamos. Por lo tanto, constantemente buscamos formas de promover el reconocimiento y respeto a los Derechos Humanos.

Por lo anterior, la Empresa ha desarrollado un Programa de Integridad y Cumplimiento, que incluye entre otros, su Código de Ética, así como esta Política de Derechos Humanos (en adelante la “Política”), la cual está inspirada en el documento “Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos” que fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas¹, así como en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales².

La violación al Código de Ética, a las políticas internas, y/o a la legislación que resulte aplicable en materia de Derechos Humanos, independientemente del lugar en el que se realice, puede originar sanciones civiles y penales, las cuales podrían actualizarse en multas y/o penas privativas de libertad y son aplicables tanto a nivel personal como a nivel de Empresa.

Para identificar y prevenir riesgos de Derechos Humanos en nuestra cadena de valor, apoyamos a Terceros, con la aplicación de una debida diligencia. De esta manera, en donde identifiquemos impactos adversos sobre los Derechos Humanos que resulten o sean causados por nuestras actividades comerciales, nos hemos comprometido a proporcionar

¹ Cfr. [GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf \(ohchr.org\)](#)

² Cfr. [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales \(oecd-ilibrary.org\)](#)



o cooperar en su reparación. Este mismo estándar de conducta esperamos que sea aplicado por los Terceros con los que mantenemos relaciones de negocio y corporativas.

2. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios y lineamientos aplicables en la materia para contar con un sistema adecuado y eficaz de control, vigilancia y auditoría, que permita a la Empresa garantizar que las actividades que se desempeñan en la misma o en su nombre, están fundamentadas en nuestro Código de Ética, en la presente Política y en apego a las leyes aplicables.

Con lo anterior, se asegura razonablemente que América Móvil o las empresas relacionadas con ella, protegen y respetan los Derechos Humanos, y cuentan con un procedimiento eficaz para en su caso remediar cualquier inobservancia.

Por medio de esta Política hacemos de tu conocimiento las conductas y actividades que como Empleados y/o Terceros, debemos observar en la interacción entre Empleados y cualquier Tercero con el fin de proteger a la Empresa, a sus Empleados, accionistas y Terceros de posibles violaciones a nuestro Código de Ética, políticas internas y/o a las leyes aplicables.

3. Alcance

Esta Política es aplicable y de carácter obligatorio para ti y para todos y cada uno de nuestros Empleados, tanto internos como externos, así como Terceros, para todas nuestras líneas de negocio en todas nuestras Subsidiarias y en cada uno de los países en los que operamos, por lo que es importante conocer, comprender y poner en práctica los principios y valores aquí contenidos.

4. Definiciones

Comité de Ética Corporativo: Órgano colegiado conformado por miembros de la alta dirección del Corporativo de América Móvil, que en su integración debe incluir por lo menos a los siguientes miembros: Oficial de Cumplimiento de América Móvil, Director o Subdirector Jurídico de América Móvil, Director o Subdirector de Recursos Humanos de América Móvil, Director o Subdirector de Finanzas de América Móvil y al Auditor de América Móvil como invitado permanente. El Comité Corporativo es el responsable de supervisar la gestión de las Denuncias recibidas a través del Portal y de los incumplimientos identificados en las operaciones de América Móvil y en su caso podrá optar por invitar a un miembro externo con amplia experiencia en temas de ética e integridad a formar parte de dicho Comité.

Comité de Ética Subsidiaria: Órgano colegiado conformado por miembros de la alta dirección de cada Subsidiaria, que en su integración debe incluir por lo menos a los siguientes miembros: Oficial de Cumplimiento Subsidiaria, Director o Subdirector Jurídico, Director o Subdirector de Recursos Humanos, Director o Subdirector de Finanzas y al



Auditor como invitado permanente. El Comité de Ética Subsidiaria es el encargado de la gestión de las Denuncias recibidas a través del Portal y liberadas a la Subsidiaria en cuestión, además de vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y las políticas internas que del mismo se desprenden. De igual forma, este Comité tiene por objetivo determinar las actividades que se llevarán a cabo ante incumplimientos al Código de Ética y a las políticas por parte de sus Empleados o Terceros. Su integración y reglas de operación se encuentran detalladas en el Anexo I: Reglas de Operación del Comité de Ética

Debida Diligencia: Es la investigación de los antecedentes de una empresa o persona física, de manera previa o posterior a entablar relaciones comerciales y/o firmar un Contrato, con el objeto de identificar potenciales riesgos legales, operacionales, de contagio o de reputación, y que en América Móvil y sus Subsidiarias se realiza siguiendo el “Protocolo Debida Diligencia a Terceros”.

Derechos Humanos: Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

A efecto de ser lo más explícito posible, cuando América Móvil señala que respeta y promueve el respeto a los Derechos Humanos, hace referencia a aquéllos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos³; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo⁶; y los Diez Principios del Pacto Mundial⁷, promovidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Discriminación: Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, por considerar que este acto vulnera la dignidad, los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Empleado(s): Cualquier persona o personas que se emplea(n) bajo un contrato individual o colectivo de trabajo por América Móvil o cualquiera de sus Subsidiarias.

Explotación Infantil: Son actividades de carácter laboral realizadas por individuos considerados menores de edad por las respectivas legislaciones que: **i)** afectan su dignidad; o **ii)** afectan el pleno desarrollo físico, mental, psicológico, o social; o **iii)** afectan su educación escolarizada; o **iv)** no están adecuadamente remuneradas; o bien **v)** que se realizan al margen de la ley y/o en condiciones peligrosas o insalubres.

³ Cfr. [Naciones Unidas | Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

⁴ Cfr. [ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(ohchr.org\)](#)

⁵ Cfr. [ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(ohchr.org\)](#)

⁶ Cfr. [Texto de la Declaración y su seguimiento \(DECLARATION\) \(ilo.org\)](#)

⁷ Cfr. [Pacto Mundial México – Pacto Mundial México](#)



Oficialía de Cumplimiento: Es el área de América Móvil responsable de establecer un Programa de Integridad y Cumplimiento que incluya políticas y sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, y que examina de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización. En el caso de las Subsidiarias, será el área responsable designada para tales efectos.

yocumplo@americamovil.com

Plan de Remediación: Acciones que tienen por objetivo corregir y reforzar los procedimientos que se hayan quebrantado como consecuencia de incumplimientos cometidos por parte de Empleados o Terceros.

Política: Es la declaración de principios generales que la Empresa se compromete a cumplir, por lo que es de aplicación general para Empleados, directivos, consejeros y accionistas.

Portal de Denuncias: Es la plataforma interna de América Móvil a través de la cual los Empleados o Terceros pueden denunciar de forma anónima y confidencial cualquier violación al Código de Ética y/o a las políticas de la Empresa
<https://denuncias.americamovil.com/>

Programa de Integridad y Cumplimiento: Programa desarrollado y supervisado por la Oficialía de Cumplimiento que incluye de forma enunciativa mas no limitativa: (i) la elaboración de políticas y demás lineamientos de la Empresa para dar cumplimiento a la legislación vigente; (ii) la identificación, prevención y mitigación de los riesgos operativos y legales con el fin de garantizar un valor reputacional de largo tiempo de la Empresa y generar mayor certidumbre a su cadena de valor; (iii) el establecimiento de sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización; y (iv) la gestión de la operación del Portal de Denuncias y coordinación de la capacitación en temas de cumplimiento.

Subsidiaria: Cualquier entidad que se encuentra bajo el control de América Móvil.

Tercero(s): Distribuidores, representantes, asesores, socios comerciales, agentes, intermediarios, clientes, contratistas, gestores, lobistas, consultores o proveedores que formen parte de la cadena de valor de América Móvil o que representen a la Empresa durante una interacción con otro Tercero, un Gobierno o Servidores Públicos.

5. Lineamientos Generales

5.1. Principios Rectores

América Móvil y sus Subsidiarias tienen el firme compromiso de respetar los Derechos Humanos, siendo éste el estándar de conducta esperada tanto de sus Empleados, Accionistas, Directivos, así como Terceros con los que se relaciona, independientemente del País en el que se encuentre.



De igual manera, en América Móvil reconocemos que estamos en una posición privilegiada para impactar en el bienestar y condiciones de vida de las personas en los países donde operamos, por ello aceptamos el compromiso de Proteger y Respetar la dignidad del individuo y los Derechos Humanos, y en su caso Remediar que cualquier impacto negativo a los mismos, independientemente de la posición que un Estado tenga respecto de la aplicación de normas protectoras de los Derechos Humanos.

Por lo expuesto, en América Móvil hemos decidido adoptar y requerir que los Terceros con los que nos involucramos, “Protejan, Respeten y en su caso Remedien alguna violación a los Derechos Humanos”, basado en los siguientes Principios Rectores⁸:

A. Protección y Respeto a los Derechos Humanos por la Empresa

En América Móvil y sus Subsidiarias, hemos adoptado como norma de conducta el respeto de los Derechos Humanos en cualquier lugar en donde tengamos operación corporativa o comercial, con independencia de la capacidad o voluntad de los Estados respecto de su observancia.

Lo anterior significa para América Móvil y sus Subsidiarias, que todos los procesos operativos y corporativos se diseñan y se realizan, bajo las siguientes premisas:

- El respeto y cumplimiento a la regulación normativa aplicable a las actividades que realizamos y en caso de que apliquen, aquéllos Derechos Humanos relacionados con personas pertenecientes a grupos vulnerables;
- Hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos para los casos en los que pudiéramos vernos involucrados de manera directa.

Para ello, la organización ha emitido la presente Política y contamos con una línea de denuncia <https://denuncias.americamovil.com/> que está a disposición de Empleados y Terceros a efecto de poder identificar y en su caso llevar a cabo las acciones consecuentes.

- Evitar causar impactos negativos sobre los Derechos Humanos o contribuir a ellos.

B. Protección y Respeto de los Derechos Humanos por Terceros

En América Móvil y sus Subsidiarias hemos reconocido que el respeto a los Derechos Humanos debe estar incluido en las relaciones que se tienen con Terceros, pues la protección y respeto de los Derechos Humanos es como estándar que consideramos normal, en nuestras relaciones operativas, comerciales y corporativas.

⁸ Cfr. [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/)



En este sentido, se espera que nuestros proveedores, clientes, distribuidores, socios comerciales, contratistas, consultores, agentes, y cualquier persona vinculada con América Móvil o sus Subsidiarias a nivel global, se apeguen a esta Política, y que se conduzcan con estricto apego a los Derechos Humanos.

En apoyo a los Terceros y para asegurar lo anterior, América Móvil y sus Subsidiarias han elaborado un procedimiento de Debida Diligencia que tiene como parte central la solicitud del cuestionario que se anexa en el “Protocolo de Debida Diligencia a Terceros de América Móvil”, a efecto de asegurar que los Terceros con los que nos relacionamos comparten nuestro compromiso de alinear a nuestra cadena de valor a esta Política y los más altos estándares internacionales en la materia.

C. Mecanismos de Reparación

Cuando América Móvil o sus Subsidiarias detecten que se ha causado un impacto negativo sobre Derechos Humanos, en las relaciones que se tienen con Terceros, es necesario iniciar un procedimiento de reparación a través del Comité de Ética Corporativo o Subsidiaria, según corresponda.

El procedimiento se llevará a cabo de conformidad con lo estipulado en el “Protocolo Operación de Comités de Ética y Gestión de Denuncias de América Móvil”, a efecto de establecer los mecanismos de análisis, investigación, reparación y sanción que correspondan.

Cada caso de reparación se tratará de forma independiente, considerando las circunstancias específicas, pero en todo momento, el Comité correspondiente, está obligado a cumplir con el “Protocolo Operación de Comités de Ética y Gestión de Denuncias de América Móvil”, debiendo justificar las resoluciones y monitorear el cumplimiento y aplicación del mecanismo de reparación.

Además de lo anterior, el mecanismo de reparación debe cumplir con los criterios de: legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, compatibilidad con las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y transparencia. También deben basarse en el diálogo y la voluntad de alcanzar soluciones consensuadas.

En cualquier caso, este mecanismo interno de reparación no debe entenderse como un obstáculo para la resolución de conflictos laborales, ni debe entenderse como una instancia previa o que impida el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de solución de controversias y/o reparación del daño.

5.2 Principios Específicos

En América Móvil y sus Subsidiarias, estamos comprometidos en cuidar, promover y garantizar de forma general los Derechos Humanos de todos los Terceros con quienes interactuamos.



De forma particular, a través de ésta política hacemos especial referencia al compromiso de respetar y proteger los siguientes principios de Derechos Humanos:

A. Derechos de Trabajo

En América Móvil aseguramos el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados y convenciones internacionales en materia laboral, así como en las protecciones adicionales que pudieran derivarse de cada una de las legislaciones locales en los que países en que operamos.

a. Diversidad e Inclusión

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. Así como, promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el trabajo y contribuir a reducir las brechas de género mediante el uso de la tecnología.

b. Ambiente de Trabajo

No permitir ningún tipo de acoso, intimidación, burlas, amenazas, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica, que atente contra la dignidad de las y los Empleados, les genere incomodidad, les provoque sentirse acosados de algún modo. Ni solicitar la realización de trabajos forzados, ni la realización de correctivos físicos, amenazas u otras formas de violencia física, sexual, psicológica o abuso verbal como método disciplinario o de control.

c. Seguridad y Salud

Se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar o minimizar los riesgos laborales propios de la industria, sector o actividades en la que nos desarrollamos, incluyendo lesiones y enfermedades ocupacionales. De igual manera, se debe proporcionar agua potable, sanitarios adecuados, equipo de seguridad acorde con las necesidades específicas de las tareas laborales que se desempeñen, salidas de emergencia y equipos de seguridad y acceso a equipos de respuesta ante una emergencia.

d. Jornada Laboral

Establecer la jornada de trabajo para cada Empleado de acuerdo a las necesidades y políticas de la compañía, así como bajo las leyes laborales establecidas por los gobiernos de cada país, sin exceder los máximos legales. Los horarios de trabajo, turnos, días de descanso, tiempo extraordinario, trabajo en días feriados, períodos de descanso durante la jornada laboral, así como los períodos de vacaciones, están establecidos en los contratos individuales o colectivos de trabajo según sea el caso, asegurando que nuestros Empleados cuenten con las condiciones sin poner en riesgo la salud y con estricto cumplimiento de la ley.



e. Sueldos y Compensaciones

Retribuir equilibradamente a los Empleados, conforme a su desempeño y contribución a cada Empresa. Las percepciones deben ser internamente equitativas, competitivas en el mercado en los países donde operamos y en línea con nuestras políticas de compensaciones, así como a la estrategia, cultura organizacional y objetivos de cada Empresa.

Las políticas fomentan la igualdad, respetan la diversidad, los perfiles y reconocen la capacidad y potencial de cada uno de los colaboradores, asegurándonos que la cobertura de cargos sea con el personal más competente, en igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna índole.

f. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros Empleados. Algunos de nuestros Empleados son legalmente representados por sindicatos y nuestras empresas implementan un Comité Mixto de Representación Empresa-Sindicato en los cuales, se discuten y acuerdan diversos temas de impacto a los Empleados, como son: capacitación, ambiente de trabajo, salud y seguridad, jornadas laborales, compensación y oportunidades de crecimiento, entre otros.

g. Explotación y Trabajo Infantil

Se prohíbe la Explotación Infantil y se adoptan medidas preventivas, esto incluye la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable.

En caso de contratación de niños o adolescentes, nos aseguramos del respeto de los derechos y garantías de los menores de edad⁹, cuidando que la actividad con la cual se establece un vínculo con la empresa, sea o no remunerada, NO se realice al margen de las convenciones internacionales y leyes aplicables; en condiciones peligrosas o insalubres; o que les pueda producir efectos negativos, inmediatos o futuros, en su desarrollo físico, mental o psicológico, o social u obstaculizar su educación.

B. Responsabilidad Social

a. Inclusión y Accesibilidad

Adoptar medidas para eliminar barreras y asegurar el acceso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad en nuestras instalaciones y plataformas digitales, con el fin de que puedan beneficiarse de la tecnología y la conectividad.

⁹ [Convención sobre los Derechos del Niño](#)



b. Protección de la Niñez

Contribuir a la protección de niñas, niños y adolescentes en línea, y promover el uso responsable de la tecnología a fin de que los menores puedan tener acceso a la información y el aprendizaje sin poner en riesgo sus derechos, información personal, privacidad, integridad física o emocional y/o su reputación en línea.

c. Comunidades

Respetar los derechos de los pueblos indígenas en nuestro ámbito de influencia y fomentar un diálogo incluyente con los diferentes actores, buscando las mejores condiciones para todos los involucrados. En toda interlocución se debe tener en consideración el contexto y la estructura organizacional de cada comunidad y sus liderazgos locales. Así como, los mecanismos de información, vinculación y consulta permitidos y recomendados conforme a los requisitos establecidos en la legislación de cada uno de los países en los que operamos.

d. Recursos Responsables

Emplear y fomentar que los materiales y/o productos que utilizamos provengan de fuentes legales y sostenibles, aboliendo el uso de “minerales de conflicto”. Siendo aplicable a la cadena de valor, nuestros proveedores deben garantizar que sus materiales y/o productos no estén asociados con minerales de zonas de conflicto o regiones contiguas.

C. Libertad de Expresión y Privacidad

a. Datos Personales

Proteger los datos personales de clientes, colaboradores, proveedores, distribuidores y accionistas con apego a nuestras políticas y procedimientos internos, y en estricto apego a las leyes aplicables a cada uno de los países en los que operamos. Asimismo, respetamos el derecho de las personas físicas al acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación de uso y/o divulgación y revocación del consentimiento de datos ya sea solicitado por sí o a través de un representante legal.

b. Privacidad de las Comunicaciones

Proteger la privacidad de las comunicaciones de nuestros usuarios. Por lo que, está prohibido interferir las comunicaciones de nuestros clientes, así como escuchar, manipular, monitorear conversaciones, interferir en la transmisión de datos o revelar su existencia o contenido. Sólo se permite la escucha de comunicaciones y/o la entrega de información, a las autoridades competentes en los casos que la legislación exija y/o requiera y conforme a los requisitos establecidos por la propia legislación aplicable, en cada una de las operaciones que integran a América Móvil.



c. Libertad de Expresión

Promover la libertad de expresión, tomando las medidas necesarias para que nuestros usuarios puedan libremente: expresar sus opiniones o ideas; mantener comunicación con personas, organizaciones o entidades; acceder a cualquier contenido, aplicación o servicio en Internet; así como crear y difundir información y contenidos a través de nuestras redes o servicios.

d. Seguridad de la Información

Procurar la seguridad de nuestras redes, de los servicios que prestamos y la información que manejamos, así como la que viaja a través de nuestra red, por lo que tomamos acciones de gestión y administración acordes para preservar su calidad y confidencialidad.

6. Prevención

Para prevenir un impacto negativo en el respeto a los Derechos Humanos nuestros compromisos como Empresa y los tuyos como Empleado de América Móvil o como Tercero son:

- Apegarse a nuestro Código de Ética, a esta Política y a las demás Políticas aplicables de la Empresa, y a la legislación aplicable en cada uno de los países en los que operamos.
- Conocer las Convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos que han sido firmadas y ratificadas por el País en el que el Empleado o Tercero está operando o prestando sus servicios.
- Tomar los cursos de capacitación diseñados para facilitar la comprensión del Código de Ética y de las políticas del Programa de Integridad y Cumplimiento, así como los objetivos y prácticas en la materia.
- Reflexionar sobre las responsabilidades como Empleados de América Móvil o como Terceros, y comportarse acorde a los valores y principios de la Empresa.
- Permitir y/o solicitar que se implemente un proceso de debida diligencia que permita la evaluación y gestión continua de riesgos de la Empresa asociados a los Derechos Humanos con el fin de identificar, evaluar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo se abordan los riesgos e incidentes adversos de Derechos Humanos.
- Adoptar los controles internos y denunciar, si es necesario, al Portal de Denuncias <https://denuncias.americamovil.com/> y/o ante las autoridades correspondientes, aquellos casos en los que algún Empleado o Tercero incurra en un acto que viole el Código de Ética de la Empresa, la presente Política de Derechos Humanos o alguna disposición legal en específico.



7. Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política

El Comité de Auditoría y Prácticas Societarias del Consejo de Administración de América Móvil, a través de la Oficialía de Cumplimiento, se encargarán de supervisar, vigilar y, en su caso, auditar el debido cumplimiento de las disposiciones señaladas en esta Política y evaluar periódicamente su eficacia en todas las Subsidiarias y líneas de negocio de América Móvil. Lo anterior, mediante reuniones periódicas en las que la Oficialía de Cumplimiento presentará un informe para obtener retroalimentación del Comité de Auditoría y Prácticas Societarias del Consejo de Administración de América Móvil.

La Oficialía de Cumplimiento también es responsable de evaluar periódicamente su Programa de Integridad y Cumplimiento que comprende entre otros, una serie de medidas que tienen por objetivo prevenir la transgresión a los Derechos Humanos. Así mismo, es la responsable de brindar orientación a los Empleados respecto de esta Política, a través del correo electrónico yocumplo@americamovil.com en forma conjunta con los superiores inmediatos.

En caso de que sea necesario llevar a cabo auditorías, éstas se realizarán de forma periódica y aleatoria a las distintas áreas de la Empresa.

Todos los Empleados de la Empresa deben estar comprometidos en apoyar y colaborar con los equipos de trabajo encargados de realizar dichas auditorías sin obstaculizar u obstruir los procesos de auditoría y sin proporcionar información falsa o incorrecta.

Recuerda que es obligación de todos cumplir y hacer cumplir la presente Política y reportar cualquier acto que vaya en contra de la misma a través del Portal de Denuncias <https://denuncias.americamovil.com/>.

8. Capacitación y Difusión

Para nosotros es muy importante comprender y poner en práctica lo descrito en esta Política y en aras de fomentar una cultura de transparencia, ética y de valores, América Móvil ofrece a sus Empleados y Terceros, cursos en línea o presenciales, mismos que se darán a conocer por los medios oficiales de comunicación de la Empresa con el fin de capacitarlos para que puedan comprenderse los conceptos, alcances, situaciones así como exponer inquietudes que pueden suceder en el día a día de nuestras labores.

Es responsabilidad de todos los que trabajamos en América Móvil o sus Subsidiarias, atender las sesiones asignadas, cumplir con los tiempos y con las evaluaciones solicitadas.

9. Cooperación y Coordinación

La Oficialía de Cumplimiento es responsable de generar y homologar en la medida de lo posible, esta Política respecto de las Subsidiarias. Sin embargo, las Subsidiarias son las responsables de cumplir con las obligaciones legales aplicables ante las Autoridades de cada país.



Por lo anterior, las Subsidiarias deben contar con un procedimiento interno de cumplimiento normativo considerando las obligaciones específicas de cada país en temas de protección a los Derechos Humanos, autorizada por la Oficialía de Cumplimiento, considerando los riesgos y las obligaciones específicas de cada país.

De igual manera, las Subsidiarias deben asegurarse que cuenten con mecanismos eficaces que les permitan cooperar y, cuando corresponda, entablar entre sí una coordinación a nivel interno en el desarrollo e implementación de Políticas y actividades para proteger y respetar los Derechos Humanos, y en su caso contar con los elementos necesarios para remediar en caso de inobservancia.

10. Sanciones

Las sanciones por incumplimiento de esta Política, tanto para los Empleados como para los Terceros, podrán ser de tipo administrativo, laboral o incluso penal, dependiendo la gravedad del acto y se sancionarán de conformidad con el reglamento interior de trabajo y/o de la legislación aplicable.

Dentro de América Móvil, el Comité de Ética de cada Subsidiaria será la última instancia en la determinación de la sanción en caso de incumplimiento de esta Política, sin perjuicio de que dicho incumplimiento pueda ser sancionado en adición por la legislación aplicable y autoridades competentes.

11. Portal de Denuncias

Para denunciar cualquier incumplimiento a esta Política o a nuestro Código de Ética, ponemos a tu disposición el Portal de Denuncias disponible en <https://denuncias.americamovil.com/>

Tú, al igual que cada uno de los Empleados de América Móvil y que los Terceros, tenemos el derecho y la obligación de reportar directamente a nuestro superior jerárquico, a la Oficialía de Cumplimiento o a través del Portal de Denuncias, cualquier conducta que viole esta Política o cualquier ley, reglamento, Política o procedimiento interno aplicable y en general cualquier conducta no ética.

Asimismo, es nuestro deber cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la misma. Los Empleados que realicen alguna denuncia falsa o dolosa podrían ser acreedores a sanciones disciplinarias.

Recuerda que el no reportar una falta ética grave puede tener consecuencias disciplinares para ti, ya que podrías estar encubriendo un hecho no ético o un delito. Se podrán presentar denuncias anónimas si el denunciante así lo desea, sin embargo, se recomienda dejar un contacto para el seguimiento de la investigación.



De igual forma, es importante dejar en claro que ninguna disposición en esta Política se entenderá como obstáculo para que las personas puedan directamente presentar denuncias ante las autoridades competentes. En dichos casos se recomienda dar aviso a nuestra Dirección Jurídica y/o a la Oficialía de Cumplimiento para que, de ser necesario, coadyuve con las autoridades correspondientes.

Todas las denuncias serán supervisadas por la Oficialía de Cumplimiento de América Móvil, quién a su vez, rinde cuentas al Comité de Auditoría y Prácticas Societarias de América Móvil.

La Oficialía de Cumplimiento es la instancia encargada de la supervisión y operación del correo electrónico de denuncias, y enviará a los Comités de Ética de cada Subsidiaria, las denuncias correspondientes para su debida investigación.

12. Dudas y Comentarios

Si tienes alguna duda relacionada con esta Política o algún comentario o sugerencia, escríbenos al correo electrónico yocumplo@americamovil.com