

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

## Introducción y Propósito

En **MSM Mining Steel Mexico**, nuestra reputación se construye día a día sobre la base de la **integridad, la honestidad y el respeto**. Este Código de Conducta es la guía fundamental que rige el comportamiento de todos nuestros colaboradores, sin excepción, desde la alta dirección hasta cada empleado en nuestras minas, plantas y oficinas. Es un reflejo de nuestros valores y un compromiso firme con la ética empresarial, el cumplimiento legal y la responsabilidad social.

El propósito de este Código es:

- Establecer los **principios éticos y las expectativas de comportamiento** que deben guiar todas nuestras acciones y decisiones.
- Proporcionar un marco para operar con **integridad y transparencia**.
- Fomentar un **ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo**.
- Asegurar el **cumplimiento de todas las leyes y regulaciones** aplicables en México.

## Nuestro Compromiso

Nos comprometemos a:

- Actuar con **honestidad, transparencia e integridad** en todas nuestras interacciones.
- **Respetar los derechos humanos y laborales** de todas las personas.
- Fomentar un ambiente libre de **discriminación, acoso y violencia**.
- Proteger el **medio ambiente y la seguridad** de nuestras operaciones.
- Competir de manera **justa y ética**.

## Ámbito de Aplicación

Este Código aplica a **todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración** de MSM Mining Steel Mexico, incluyendo a quienes presten servicios temporales o en prácticas.

## Nuestros Principios y Pautas de Conducta

### 1. Respeto a las Personas y Derechos Humanos

- **Igualdad y No Discriminación:** Tratamos a todos con igualdad, respeto y dignidad. Prohibimos cualquier forma de discriminación por **género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, religión, estado socioeconómico, estado civil, condición de salud, apariencia física o cualquier otra característica protegida por la ley**.
- **Acoso y Violencia Cero:** Mantenemos un entorno libre de acoso laboral, sexual y cualquier forma de violencia. Las conductas de intimidación, humillación o agresión no serán toleradas.
- **Salud y Seguridad:** Nuestra prioridad es la seguridad y el bienestar físico y mental. Cumplimos rigurosamente con todas las normas de seguridad, usamos el EPP requerido y reportamos inmediatamente cualquier condición o acto inseguro.
- **Derechos Laborales:** Respetamos el derecho de asociación, negociación colectiva, salarios justos y jornadas laborales dignas. Prohibimos el trabajo forzoso e infantil.

### 2. Integridad en los Negocios

- **Anticorrupción y Antisoborno:** No toleramos la corrupción en ninguna de sus formas. Prohibimos estrictamente el ofrecimiento, la promesa, la entrega, la solicitud o la aceptación de sobornos, regalos inapropiados, pagos de facilitación o cualquier otro beneficio indebido a funcionarios públicos o privados.
- **Conflicto de Intereses:** Evitamos situaciones donde nuestros intereses personales puedan influir en nuestras decisiones profesionales. Cualquier posible conflicto debe ser declarado y gestionado adecuadamente.
- **Regalos y Hospitalidad:** Los regalos, atenciones o invitaciones de negocio deben ser razonables, infrecuentes, de bajo valor y no buscar influir en decisiones comerciales. Prohibido aceptar o dar dinero en efectivo.
- **Competencia Justa:** Competimos lealmente, respetando las leyes de competencia económica y evitando prácticas anticompetitivas.

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Confidencialidad y Protección de Datos:** Protegemos la información confidencial de la empresa, de nuestros clientes, proveedores y empleados. Cumplimos con la normativa de protección de datos personales.
- **Uso de Activos de la Empresa:** Los activos de MSM Mining Steel Mexico (propiedad intelectual, equipos, información) deben ser utilizados de manera responsable y para fines comerciales legítimos.

### 3. Sostenibilidad y Responsabilidad Social

- **Medio Ambiente:** Operamos con responsabilidad ambiental, minimizando nuestro impacto, gestionando nuestros residuos de forma adecuada y promoviendo prácticas sostenibles.
- **Comunidades:** Nos comprometemos con el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos, fomentando relaciones de respeto y diálogo.
- **Cumplimiento Legal y Normativo:** Cumplimos con todas las leyes, regulaciones y normativas locales, nacionales e internacionales aplicables a nuestras operaciones.

### 4. Responsabilidades y Rendición de Cuentas

- **Obligación de Conocer y Cumplir:** Cada colaborador es responsable de leer, entender y cumplir con este Código de Conducta. Las dudas deben ser consultadas.
- **Reporte de Infracciones:** Es obligación de todos reportar cualquier sospecha o conocimiento de una violación a este Código, a las políticas internas o a la ley, a través de los canales de denuncia establecidos.
- **Canales de Denuncia:**
  - **Línea Ética Confidencial:** (Número de teléfono o enlace a plataforma externa, si aplica)
  - **Correo Electrónico de Ética:** ([correo electrónico dedicado, ej., [etica@msmmexico.com](mailto:etica@msmmexico.com)])
  - **Directamente a Recursos Humanos o Comité de Ética.**
  - Garantizamos la **confidencialidad** y la **no represalia** para quienes denuncien de buena fe.
- **Investigación y Sanciones:** Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y confidencial. Las violaciones a este Código darán lugar a medidas disciplinarias que pueden ir desde una amonestación hasta la terminación de la relación laboral, y, en su caso, acciones legales.

### 5. Revisión del Código

Este Código de Conducta será revisado anualmente o cuando las circunstancias lo requieran para asegurar su continua relevancia y efectividad.

## Código de Conducta de Terceros de MSM Mining Steel Mexico

### Introducción y Propósito

En **MSM Mining Steel Mexico**, entendemos que la integridad y la responsabilidad se extienden más allá de nuestras operaciones directas. La conducta de nuestros **socios comerciales, proveedores, contratistas, consultores y otros terceros** es fundamental para mantener nuestra reputación, asegurar el cumplimiento legal y operar de manera sostenible.

Este Código de Conducta de Terceros establece los **principios y expectativas éticas mínimas** que esperamos de todas las entidades y personas que realizan negocios en nombre de o con MSM Mining Steel Mexico. Al hacer negocios con nosotros, usted acepta cumplir con estos principios en todas sus interacciones relacionadas con nuestra empresa.

### Ámbito de Aplicación

Este Código aplica a **todos los terceros** que realicen actividades comerciales con o en nombre de MSM Mining Steel Mexico, incluyendo, pero no limitado a: proveedores de bienes y servicios, contratistas, subcontratistas, consultores, agentes, intermediarios, distribuidores y socios de negocio.

### Nuestros Principios y Expectativas (para Terceros)

Esperamos que nuestros terceros cumplan con los siguientes principios y pautas, que reflejan los valores de MSM Mining Steel Mexico:

#### 1. Cumplimiento Legal y Regulatorio

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Leyes Aplicables:** Usted deberá cumplir con todas las leyes, regulaciones y normativas locales, nacionales e internacionales aplicables a sus operaciones, incluyendo, pero no limitado a, leyes laborales, ambientales, de seguridad, y anticorrupción.
- **Licencias y Permisos:** Deberá contar con todas las licencias y permisos necesarios para operar legalmente.

## 2. Derechos Humanos y Laborales

- **Respeto a la Dignidad:** Tratará a sus propios empleados y a cualquier persona con la que interactúe con respeto y dignidad.
- **No Discriminación y No Acoso:** Prohibirá la discriminación, el acoso y la violencia en su entorno laboral.
- **Prohibición de Trabajo Forzoso e Infantil:** No utilizará ni apoyará el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la esclavitud moderna, ni el trabajo infantil bajo ninguna circunstancia. Verificará rigurosamente la edad de sus trabajadores.
- **Salarios y Jornadas Justas:** Cumplirá con las leyes laborales sobre salarios mínimos, horas de trabajo, horas extras y beneficios.
- **Salud y Seguridad:** Proporcionará un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, cumpliendo con las normativas de seguridad e higiene industrial y proporcionando el EPP adecuado.
- **Libertad de Asociación:** Respetará el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

## 3. Integridad y Ética en los Negocios

- **Anticorrupción y Antisoborno:** No ofrecerá, prometerá, entregará, solicitará ni aceptará sobornos, pagos de facilitación o cualquier beneficio indebido para obtener o retener negocios, o para influir en decisiones de negocios. No participará en actos de corrupción con funcionarios públicos o privados.
- **Conflicto de Intereses:** Evitará cualquier conflicto de interés real o aparente que pueda surgir en su relación con MSM Mining Steel Mexico.
- **Regalos y Hospitalidad:** Los regalos y la hospitalidad ofrecidos o recibidos deben ser razonables, transparentes, de bajo valor y no tener la intención de influir en una decisión comercial.
- **Confidencialidad:** Protegerá la información confidencial de MSM Mining Steel Mexico y la utilizará únicamente para los fines para los que fue proporcionada.
- **Competencia Justa:** Competirá de manera justa y ética, y no participará en prácticas anticompetitivas como la fijación de precios o la colusión.

## 4. Gestión Ambiental Responsable

- **Cumplimiento Ambiental:** Cumplirá con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables.
- **Gestión de Impactos:** Adoptará prácticas para minimizar el impacto ambiental de sus operaciones, incluyendo la gestión adecuada de residuos, el uso eficiente de recursos y la prevención de la contaminación.

## 5. Monitoreo y Consecuencias del Incumplimiento

- **Debida Diligencia:** MSM Mining Steel Mexico se reserva el derecho de realizar procesos de debida diligencia sobre sus terceros para evaluar el cumplimiento de este Código. Esto puede incluir solicitudes de información, auditorías o visitas a instalaciones.
- **Reporte de Preocupaciones:** Usted debe tener mecanismos internos para que sus propios empleados puedan reportar preocupaciones sobre el cumplimiento de este Código.
- **Notificación de Incumplimiento:** Usted tiene la obligación de notificar a MSM Mining Steel Mexico cualquier incumplimiento de este Código o de las leyes aplicables por parte de sus empleados o subcontratistas.
- **Consecuencias:** El incumplimiento de este Código puede resultar en la terminación de la relación comercial con MSM Mining Steel Mexico y, si aplica, en la toma de acciones legales.

## 6. Compromiso

Al aceptar realizar negocios con MSM Mining Steel Mexico, usted confirma que ha leído, entendido y se compromete a cumplir con este Código de Conducta de Terceros.

[Línea de Denuncias de MSM Mining Steel Mexico: "Integridad y Confianza"](#)

En **MSM Mining Steel Mexico**, estamos comprometidos con la transparencia, la ética y el cumplimiento de nuestras políticas, procedimientos y Códigos de Conducta. Para fortalecer este compromiso y asegurar un ambiente de trabajo justo y seguro, hemos establecido la **Línea de Denuncias "Integridad y Confianza"**.

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

Esta línea es un canal seguro y confidencial diseñado para que todos nuestros colaboradores, socios comerciales y cualquier parte interesada puedan notificar, de buena fe, cualquier infracción o preocupación relacionada con:

- Violaciones a nuestro **Código de Conducta** (para personal) y **Código de Conducta de Terceros**.
- Incumplimientos de nuestras **políticas y procedimientos internos** (ej. acoso laboral o sexual, discriminación, seguridad, medio ambiente, derechos humanos y laborales).
- Actos de **corrupción, fraude, soborno o conflicto de intereses**.
- Cualquier otra conducta que consideren **antiética, ilegal o perjudicial** para la empresa y sus valores.

#### 1. Nuestro Compromiso con la Confidencialidad y la No Represalia

- **Confidencialidad:** Todas las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad, protegiendo la identidad de la persona denunciante en la medida que lo permita la ley y la necesidad de una investigación efectiva. Se priorizará el anonimato si así lo desea la persona denunciante.
- **No Represalias:** Prohibimos estrictamente cualquier forma de represalia, intimidación o acción punitiva contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe o que participe en una investigación. Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y estará sujeto a las más severas medidas disciplinarias.

#### 2. ¿Cómo y Cuándo Denunciar?

Si usted tiene conocimiento o sospecha de una infracción, le animamos a que la notifique de inmediato. Cuanto antes tengamos la información, más eficazmente podremos actuar.

#### Canales de Denuncia:

- **Línea Telefónica Directa:**
    - **Número de Contacto: 4921323641**
    - Puede dejar un mensaje de voz si la llamada no es atendida de inmediato.
  - **Plataforma Web (<https://miningsteelmexico.com/>):**
    - [<https://miningsteelmexico.com/>]
  - **Reporte Directo:**
    - Puede notificar directamente a la **Dirección de Recursos Humanos**
    - **Información a Incluir en la Denuncia (si es posible y relevante):**
- Descripción clara y concisa de los hechos.
  - Fecha(s) y hora(s) aproximada(s) de los hechos.
  - Personas involucradas (nombres, puestos, si los conoce).
  - Lugar donde ocurrieron los hechos.
  - Cualquier evidencia o documento de respaldo (si aplica).
  - Si desea permanecer anónimo o si prefiere ser contactado para seguimiento.

#### 3. Proceso de Investigación y Resolución

1. **Recepción y Acuse:** Todas las denuncias recibidas a través de la Línea de Denuncias serán registradas por el **Comité de Ética de MSM Mining Steel Mexico**. Se enviará un acuse de recibo a la persona denunciante (si no es anónima) en un plazo de [ej. 24-48 horas hábiles].
2. **Evaluación Preliminar:** El Comité de Ética realizará una evaluación inicial para determinar la naturaleza y gravedad de la denuncia, y si se requieren medidas cautelares inmediatas para proteger a las personas involucradas o los intereses de la empresa.
3. **Asignación de Investigación:** Se asignará a un **investigador o equipo de investigación imparcial y calificado** (interno o externo, según la complejidad y sensibilidad del caso).
4. **Investigación Rigurosa:** La investigación se llevará a cabo de manera exhaustiva, objetiva y confidencial, incluyendo entrevistas con las partes involucradas y testigos, y la recopilación de toda la evidencia relevante. Se garantizará el derecho de audiencia de todas las partes.
5. **Determinación y Resolución:** Una vez concluida la investigación, el Comité de Ética determinará si la infracción ocurrió y, en su caso, las responsabilidades. Se aplicarán las **medidas correctivas y disciplinarias** apropiadas, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y la legislación aplicable.
6. **Cierre y Retroalimentación:** La persona denunciante será informada sobre el cierre de la investigación y, en la medida que lo permita la confidencialidad y la protección de datos personales, sobre las acciones tomadas.

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

#### 4. Responsabilidades

- **Comité de Ética:** Es el órgano responsable de la gestión, investigación y resolución de las denuncias recibidas a través de la Línea de Denuncias.
- **Todos los Colaboradores:** Tienen la responsabilidad de conocer y utilizar la Línea de Denuncias cuando sea necesario, y de cooperar plenamente en cualquier investigación.
- **Líderes y Supervisores:** Deben fomentar un ambiente donde el personal se sienta seguro para denunciar y deben reportar cualquier situación de la que tengan conocimiento.

¡Su voz es importante para nosotros!

La Línea de Denuncias "Integridad y Confianza" es una herramienta vital para mantener un ambiente de trabajo ético, seguro y respetuoso en **MSM Mining Steel Mexico**. Le invitamos a utilizarla con responsabilidad y a contribuir activamente a nuestra cultura de integridad.

#### Política Anti-Soborno y Corrupción de MSM Mining Steel Mexico

##### Introducción y Compromiso

En **MSM Mining Steel Mexico**, estamos comprometidos con la conducción de nuestros negocios de la manera más **ética y transparente**. Creemos firmemente que la corrupción y el soborno no solo son ilegales y perjudiciales para la sociedad, sino que también socavan la confianza, distorsionan los mercados y dañan la reputación de nuestra empresa.

Esta Política Anti-Soborno y Corrupción reafirma nuestro compromiso de **cero tolerancia** ante cualquier forma de soborno o corrupción. Nos dedicamos a operar de manera íntegra, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes aplicables en México (incluyendo la Ley General de Responsabilidades Administrativas) y las normativas internacionales relevantes, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de EE. UU. y la Ley de Soborno del Reino Unido (UK Bribery Act), en la medida en que sean aplicables a nuestras operaciones y transacciones globales.

##### 1. Alcance y Ámbito de Aplicación

Esta política aplica a **todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración** de MSM Mining Steel Mexico, así como a **cualquier tercero** (agentes, consultores, intermediarios, contratistas, proveedores, socios de negocio, etc.) que actúe en nombre de o en beneficio de MSM Mining Steel Mexico. Todos deben comprender y cumplir con esta política en todo momento.

##### 2. Definiciones Clave

Para asegurar una comprensión uniforme, definimos:

- **Soborno:** El ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud o aceptación de cualquier cosa de valor (dinero, regalos, favores, invitaciones, empleos) con el fin de influir indebidamente en una acción o decisión, u obtener una ventaja impropia en los negocios.
- **Corrupción:** Abuso de una posición de confianza para beneficio privado. Incluye, entre otros, el soborno, el tráfico de influencias, la extorsión, el fraude y el lavado de dinero.
- **Funcionario Público:** Cualquier persona que ostente un cargo público, incluyendo empleados de empresas estatales o controladas por el gobierno, partidos políticos o candidatos a cargos públicos.
- **Cosa de Valor:** Incluye, pero no se limita a, dinero en efectivo, préstamos, regalos, entretenimiento, viajes, donaciones, servicios, promesas de empleo, o cualquier otro beneficio o ventaja.

	<b>Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
	Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Pagos de Facilitación:** Pagos pequeños y no oficiales realizados a funcionarios públicos para acelerar o asegurar la realización de una acción rutinaria o administrativa a la que ya se tiene derecho. **MSM Mining Steel Mexico prohíbe los pagos de facilitación.**

### 3. Principios Fundamentales

- **Cero Tolerancia:** No se tolerará ningún acto de soborno o corrupción.
- **Integridad:** Todas las decisiones y acciones deben basarse en la honestidad y la ética.
- **Transparencia:** Mantener registros precisos y transparentes de todas las transacciones.
- **Responsabilidad:** Cada individuo es responsable de cumplir con esta política y reportar cualquier sospecha.
- **No Represalias:** Proteger a quienes, de buena fe, reporten sospechas de soborno o corrupción.

### 4. Directrices de Conducta

#### 4.1. Prohibición de Sobornos y Pagos Indevidos

- Queda **estrictamente prohibido** ofrecer, prometer, autorizar, dar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier soborno o cosa de valor a cualquier persona (sea funcionario público o privado) con el fin de obtener o retener negocios, o para conseguir una ventaja impropia para MSM Mining Steel Mexico.
- Se prohíben explícitamente los **pagos de facilitación**, incluso si son comunes en algunas jurisdicciones o industrias.

#### 4.2. Regalos, Hospitalidad y Gastos de Negocio

- Los regalos, la hospitalidad o los gastos de negocio solo pueden ofrecerse o aceptarse si son **razonables, proporcionados, infrecuentes**, están de acuerdo con las costumbres locales (sin ser excesivos), no tienen la intención de influir indebidamente en una decisión y están debidamente registrados.
- **Prohibido el dinero en efectivo** como regalo o pago.
- Todo regalo, hospitalidad o gasto de negocio que supere el umbral establecido en la política interna de gastos debe ser **aprobado previamente** por la gerencia y registrado.

#### 4.3. Donaciones y Patrocinios

- Todas las donaciones (caritativas o políticas) y patrocinios deben ser **aprobados por la alta dirección** y por el área legal para asegurar que no sean utilizados como fachada para encubrir sobornos o para obtener ventajas indebidas.
- Se prohibirán las donaciones a partidos políticos o campañas electorales en nombre de la empresa.

#### 4.4. Contratación de Terceros y Debida Diligencia

- Todos los terceros que actúen en nombre de o en beneficio de MSM Mining Steel Mexico deberán ser seleccionados con un proceso de **debida diligencia** (due diligence) adecuado a su nivel de riesgo, para asegurar que no representen un riesgo de soborno o corrupción.
- Los contratos con terceros deben incluir cláusulas anti-soborno y el compromiso de cumplir con esta política y el Código de Conducta de Terceros de MSM Mining Steel Mexico.
- Se realizará un **monitoreo continuo** de los terceros de alto riesgo.

#### 4.5. Conflictos de Intereses

- Los empleados deben **evitar cualquier situación de conflicto de intereses** donde sus intereses personales puedan influir en sus decisiones profesionales en beneficio de MSM Mining Steel Mexico.
- Cualquier posible conflicto de interés debe ser **declarado inmediatamente** a la gerencia y/o al Comité de Ética para su evaluación y resolución.

#### 4.6. Registros Financieros y Controles Internos

- Todos los gastos, pagos y transacciones deben ser **registrados de manera precisa, completa y transparente** en los libros y registros contables de la empresa.
- Se prohíben los fondos no registrados, las cuentas ocultas y los registros falsos o engañosos.
- Se mantendrán **controles internos sólidos** para prevenir, detectar y corregir actividades de soborno y corrupción.

### 5. Capacitación y Concientización

- Todos los empleados y directivos, especialmente aquellos en roles de alto riesgo (ej. ventas, compras, proyectos, finanzas, relaciones gubernamentales), recibirán **capacitación obligatoria y periódica** sobre esta política, los riesgos de soborno y las leyes anticorrupción aplicables.
- Se realizarán campañas de comunicación internas para mantener la concientización sobre la importancia de la integridad.

### 6. Reporte de Infracciones y No Represalias

- Es **obligación de cada persona** reportar cualquier sospecha o conocimiento de un acto de soborno, corrupción o incumplimiento de esta política.



## Código de Conducta de MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CCM-002
Código	CCM -02	Fecha de revisión	19/06/2026

- Los reportes pueden realizarse a través de la **Línea de Denuncias "Integridad y Confianza"** de MSM Mining Steel Mexico, que garantiza la confidencialidad y la opción de anonimato. Los canales son:
  - **Línea Telefónica Directa: 4921323641**
  - **Correo Electrónico Dedicado:** [integridadyconfianza@msmmexico.com]
  - Directamente a la Dirección de Recursos Humanos o al Comité de Ética.
- **MSM Mining Steel Mexico prohíbe y sanciona cualquier forma de represalia** contra quienes, de buena fe, reporten sospechas de soborno o corrupción.

### 7. Consecuencias del Incumplimiento

Las violaciones a esta Política Anti-Soborno y Corrupción tendrán **graves consecuencias**, incluyendo:

- **Medidas disciplinarias severas**, que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral o contractual, sin importar el rango o antigüedad del infractor.
- **Acciones legales** (civiles y/o penales) contra los individuos y/o entidades involucradas, según lo permita la ley.
- Daño irreparable a la **reputación** de MSM Mining Steel Mexico.

### 8. Responsabilidades

- **Consejo de Administración y Alta Dirección:** Son los máximos responsables de promover una cultura de integridad, aprobar esta política y asegurar la asignación de recursos para su implementación.
- **Comité de Ética / Área Legal y Compliance:** Responsables de la supervisión, interpretación, difusión, capacitación, investigación de denuncias y actualización de esta política.
- **Gerentes y Supervisores:** Responsables de comunicar esta política a sus equipos, asegurar su cumplimiento y modelar una conducta ética.
- **Todo el Personal y Terceros:** Responsables de leer, entender, cumplir con esta política y reportar cualquier infracción.

### 9. Revisión de la Política

Esta política será revisada y actualizada al menos anualmente o cuando sea necesario debido a cambios en la legislación, riesgos identificados o mejores prácticas

	<b>Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales</b>			
	Responsable	R H	Pagina	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CNHL-001
	Código	CDHL-01	Fecha de revisión	19/06/2026

### 1. Objetivo

Operar bajo los más altos estándares éticos y legales, asegurando que nuestras actividades no solo cumplan con la legislación vigente, sino que también promuevan un ambiente de respeto, dignidad e igualdad para todas las personas.

### 2. Alcance

Este procedimiento aplica a todos los puestos y áreas de esta empresa.

### 3. Responsables

- GERENTE - Responsable de ejecución
- GERENTE DE AREA - Responsable de supervisión
- RECURSOS HUMANOS - Responsable de aprobación

### 4. Definiciones y Abreviaciones

M S M: MSM MINING STEEL MEXICO

## Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales

En M S M reconocemos que el respeto por los **derechos humanos y laborales** es un pilar fundamental para un desarrollo sostenible y una sociedad justa. Nos comprometemos a operar bajo los más altos estándares éticos y legales, asegurando que nuestras actividades no solo cumplan con la legislación vigente, sino que también promuevan un ambiente de respeto, dignidad e igualdad para todas las personas.

### Nuestra Posición

Este documento reafirma nuestro compromiso inquebrantable con los principios establecidos en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU**, la **Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, y las leyes y regulaciones aplicables en México.

### Nuestros Compromisos Clave y Procedimientos

Nos comprometemos a:

#### 1. Respeto a la Dignidad Humana

**Compromiso:** Garantizar que todas nuestras operaciones y relaciones se basen en el respeto mutuo y la dignidad inherente de cada individuo, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

#### Procedimiento:

- **Capacitación Continua:** Impartir anualmente talleres y capacitaciones obligatorias a todo el personal sobre **ética, respeto y comunicación no violenta**. Estos talleres incluyen escenarios prácticos y discusiones para fomentar un ambiente de trabajo respetuoso.
- **Código de Conducta:** Mantener y difundir un **Código de Conducta** claro que establezca las expectativas de comportamiento y las consecuencias de las conductas irrespetuosas o abusivas. Todos los empleados deben firmar su conocimiento y aceptación de este código al ser contratados y anualmente.
- **Canales de Denuncia Seguros:** Asegurar la existencia de canales accesibles, confidenciales y anónimos (como buzones de sugerencias, líneas telefónicas o plataformas digitales) para denunciar cualquier acto de irrespeto o violación a la dignidad, garantizando que no habrá represalias contra los denunciantes.

	<b>Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CNHL-001
	Código	CDHL-01	Fecha de revisión	19/06/2026

## 2. No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

**Compromiso:** Promover un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Aseguramos igualdad de oportunidades en el empleo, la capacitación, el desarrollo profesional y la compensación, basándonos únicamente en el mérito y las calificaciones.

### Procedimiento:

- **Procesos de Contratación Justos:** Implementar procesos de selección y contratación **ciegos o estandarizados** que se enfoquen únicamente en las habilidades, experiencia y calificaciones requeridas para el puesto, evitando preguntas o requisitos que puedan llevar a la discriminación.
- **Evaluaciones de Desempeño Objetivas:** Desarrollar y utilizar sistemas de evaluación de desempeño y promoción basados en criterios objetivos y medibles, con revisiones periódicas para asegurar su imparcialidad y detectar posibles sesgos.
- **Revisión de Brechas Salariales:** Realizar **auditorías internas anuales** de la estructura salarial para identificar y corregir posibles brechas basadas en género, edad u otras características protegidas, asegurando que la compensación sea equitativa para trabajos de igual valor.

## 3. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

**Compromiso:** Respetar el derecho de nuestros empleados a formar y afiliarse a sindicatos de su elección, así como a la negociación colectiva, de acuerdo con la legislación aplicable.

### Procedimiento:

- **Información y Acceso:** Proporcionar a los empleados información clara sobre sus **derechos sindicales** y los procedimientos para la libre asociación. No interferiremos en la decisión de los empleados de afiliarse o no a un sindicato.
- **Diálogo Abierto:** Mantener una política de **puertas abiertas** para el diálogo con representantes de los trabajadores y sindicatos legítimamente constituidos, actuando de buena fe en cualquier proceso de negociación colectiva.
- **No Discriminación por Afiliación:** Garantizar que ningún empleado será discriminado, despedido o perjudicado por su afiliación o no afiliación sindical.

## 4. Prohibición del Trabajo Forzoso y Esclavo

**Compromiso:** Bajo ninguna circunstancia toleraremos el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas o cualquier forma de esclavitud moderna en nuestras operaciones o cadena de suministro.

### Procedimiento:

- **Contratos Laborales Claros:** Todos los empleados recibirán un **contrato de trabajo por escrito** en su idioma, que detalle claramente las condiciones de empleo, horas de trabajo, salario y beneficios. No se retendrán documentos personales (pasaportes, identificaciones) de los empleados.
- **Libertad de Movimiento:** Asegurar que los empleados tienen plena **libertad para renunciar** a su empleo con un preaviso razonable y sin penalizaciones indebidas.
- **Auditorías en la Cadena de Suministro:** Implementar un programa de **debida diligencia y auditorías regulares** a nuestros proveedores para verificar el cumplimiento de esta política, incluyendo visitas a las instalaciones y entrevistas con los trabajadores para detectar cualquier indicio de trabajo forzoso.

## 5. Prohibición del Trabajo Infantil

**Compromiso:** Cumplimos estrictamente con las leyes sobre la edad mínima de empleo y no emplearemos a menores de la edad legal permitida para trabajar.



## Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CNHL-001
Código	CDHL-01	Fecha de revisión	19/06/2026

### Procedimiento:

- **Verificación de Edad Rigurosa PARA NO CONTRATAR PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS:** Establecer un **proceso de verificación de edad** estricto durante la contratación, exigiendo documentos de identidad válidos (actas de nacimiento, identificaciones oficiales) a todos los candidatos.
- **Monitoreo Continuo:** Capacitar al personal de recursos humanos y supervisores para identificar y reportar cualquier situación donde la edad de un trabajador pueda ser cuestionable.
- **Respuesta a Incidencias:** En caso de detectarse un caso de trabajo infantil, se activará un **protocolo de remediación** que incluirá la terminación segura de la relación laboral, notificación a las autoridades competentes y apoyo para que el menor acceda a educación.

### 6. Salarios Justos y Horas de Trabajo

**Compromiso:** Asegurar que los salarios y beneficios sean justos, competitivos y cumplan o excedan los requisitos legales. Respetamos los límites de horas de trabajo y garantizamos el pago de horas extras de acuerdo con la ley.

### Procedimiento:

- **Revisión Salarial Periódica:** Realizar una **revisión anual de los salarios y beneficios** para asegurar que cumplen con la ley y son competitivos en el mercado, cubriendo al menos el salario mínimo legal y el costo de vida básico.
- **Control de Horarios:** Implementar sistemas de registro de entrada y salida (relojes checadores, plataformas digitales) que permitan un **control preciso de las horas trabajadas**, incluyendo horas extra, para garantizar el cumplimiento de los límites legales y el pago correcto.
- **Transparencia de Pago:** Proporcionar **recibos de nómina detallados** que muestren claramente el cálculo de salarios, deducciones y pagos de horas extras, para que los empleados puedan verificar su compensación.

### 7. Salud y Seguridad Ocupacional

**Compromiso:** Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, tomando todas las medidas razonables para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Capacitamos a nuestros empleados sobre prácticas seguras y fomentamos una cultura de prevención.

### Procedimiento:

- **Identificación y Evaluación de Riesgos:** Realizar **evaluaciones de riesgo periódicas** en todas las áreas de trabajo para identificar peligros potenciales y establecer medidas de control adecuadas.
- **Programas de Seguridad:** Desarrollar e implementar **programas de seguridad y salud ocupacional** que incluyan capacitación obligatoria en el uso de equipo de protección personal (EPP), procedimientos de emergencia, y manejo seguro de materiales.
- **Comités de Seguridad e Higiene:** Fomentar la participación de los empleados a través de **comités mixtos de seguridad e higiene** que realicen inspecciones regulares y propongan mejoras para un ambiente de trabajo más seguro.

### 8. Debida Diligencia en Derechos Humanos

**Compromiso:** Implementar procesos de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y remediar posibles impactos adversos de nuestras operaciones en los derechos humanos y laborales, tanto dentro de nuestra organización como en nuestra cadena de valor.

### Procedimiento:

- **Mapeo de Riesgos:** Desarrollar un **mapa de riesgos de derechos humanos** que identifique las áreas de mayor vulnerabilidad en nuestras operaciones y cadena de suministro.
- **Evaluaciones de Impacto:** Realizar **evaluaciones de impacto en derechos humanos (HRIA)** para proyectos nuevos o expansiones significativas, involucrando a las partes interesadas relevantes.

	<b>Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales</b>			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	CNHL-001
	Código	CDHL-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Planes de Mitigación:** Crear y ejecutar **planes de acción correctiva y preventiva** basados en los hallazgos de las evaluaciones de riesgo y de impacto, con seguimiento y reporte de avances.

#### 9. Mecanismos de Reclamación y Remedio

**Compromiso:** Establecer y mantener canales accesibles y efectivos para que los empleados y otras partes interesadas puedan presentar quejas o inquietudes relacionadas con los derechos humanos y laborales sin temor a represalias, y asegurar que estas sean investigadas y abordadas de manera justa y oportuna.

**Procedimiento:**

- **Buzón de Sugerencias/Línea Ética:** Habilitar un **canal de comunicación confidencial y anónimo** (buzón de sugerencias físico/digital, correo electrónico dedicado, o línea ética externa) para la recepción de quejas y denuncias.
- **Protocolo de Investigación:** Establecer un **protocolo claro para la investigación** de todas las quejas, garantizando imparcialidad, prontitud y respeto por la privacidad de los involucrados. Las investigaciones serán realizadas por un comité o persona designada, libre de conflictos de interés.
- **Acciones Correctivas y Remedio:** Asegurar que, en caso de comprobarse una violación, se apliquen las **medidas correctivas y disciplinarias** adecuadas, y se ofrezcan **mecanismos de remedio** efectivos a las víctimas. Se informará a los denunciantes sobre el estado y resolución de su caso, en la medida que la confidencialidad lo permita.

#### 10. Cadena de Suministro Responsable

**Compromiso:** Trabajar con nuestros proveedores y socios comerciales para promover el respeto por los derechos humanos y laborales en toda nuestra cadena de suministro, fomentando prácticas responsables y sostenibles.

**Procedimiento:**

- **Código de Conducta para Proveedores:** Desarrollar un **Código de Conducta para Proveedores** que incorpore nuestros principios de derechos humanos y laborales, y sea un requisito contractual para todas las nuevas relaciones comerciales y renovaciones.
- **Evaluación y Monitoreo de Proveedores:** Implementar un sistema para **evaluar y monitorear el desempeño de los proveedores** en materia de derechos humanos, incluyendo autoevaluaciones, certificaciones de terceros o auditorías in situ, según el riesgo asociado.
- **Desarrollo de Capacidades:** Cuando sea posible, colaborar con los proveedores para **mejorar sus prácticas** en derechos humanos y laborales, ofreciendo recursos o capacitación, en lugar de terminar la relación unilateralmente ante un incumplimiento menor.

#### 11. Capacitación y Concientización

**Compromiso:** Brindar capacitación continua a nuestros empleados y directivos sobre la importancia de los derechos humanos y laborales, y cómo nuestras políticas y procedimientos los respaldan.

**Procedimiento:**

- **Inducción Obligatoria:** Incluir una sección dedicada a los **derechos humanos y laborales** en el programa de inducción para todos los nuevos empleados, así como en la de directivos.
- **Programas de Formación Anuales:** Diseñar e impartir **programas de formación anuales** para todos los niveles de la organización, adaptados a los riesgos específicos de cada puesto, reforzando los principios y procedimientos de esta política.
- **Comunicación Interna Constante:** Utilizar diversos canales de comunicación interna (intranet, cartelera, boletines) para **recordar y reforzar la importancia de los derechos humanos y laborales**, y los canales de apoyo disponibles.



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Página	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

En **MSM Mining Steel Mexico**, la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores son valores inquebrantables y no negociables. Estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo donde cada persona se sienta protegida y apoyada, física y mentalmente. Este protocolo establece las pautas y procedimientos para identificar, prevenir y mitigar cualquier condición laboral que pueda ser perjudicial para la seguridad, la salud física y el bienestar mental de nuestro personal, superando el cumplimiento de la normatividad mexicana aplicable.

### 1. Principios Fundamentales

- **La Vida Primero:** La seguridad de nuestro personal es la máxima prioridad en todas las operaciones y decisiones.
- **Cultura Preventiva:** Fomentar una cultura donde todos son responsables de la seguridad propia y ajena, promoviendo la identificación temprana de riesgos.
- **Bienestar Integral:** Reconocer que la salud física y mental son interdependientes y esenciales para el desempeño y la calidad de vida.
- **Mejora Continua:** Revisar y actualizar constantemente nuestros procedimientos para adaptarnos a nuevas tecnologías, riesgos y mejores prácticas.
- **Participación:** Involucrar activamente al personal en el desarrollo e implementación de medidas de seguridad y bienestar.

### 2. Pautas y Procedimientos de Protección

#### 2.1. Seguridad y Salud Física

**Pauta:** Proteger al personal de riesgos físicos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

#### **Procedimientos:**

- **Identificación y Evaluación de Riesgos (IER):**
  - **Registro Obligatorio:** Realizar evaluaciones de riesgo exhaustivas y documentadas para cada puesto de trabajo, área operativa y proceso, identificando peligros mecánicos, químicos, eléctricos, ergonómicos, biológicos, etc.
  - **Actualización Constante:** Revisar las IER al menos anualmente o inmediatamente después de cualquier incidente, cambio en el proceso, maquinaria o normativa.
  - **Participación del Personal:** Involucrar a los trabajadores de primera línea en la identificación de riesgos, ya que son quienes mejor conocen las condiciones de su trabajo.
- **Controles de Ingeniería y Administrativos:**
  - **Jerarquía de Controles:** Aplicar la jerarquía de controles de riesgos (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y Equipo de Protección Personal - EPP) para mitigar peligros.
  - **Estándares Operativos Seguros (EOS):** Desarrollar y comunicar EOS claros y obligatorios para todas las tareas críticas, especialmente aquellas de alto riesgo (trabajo en alturas, espacios confinados, manejo de maquinaria pesada, sustancias peligrosas).
  - **Permisos de Trabajo:** Implementar un sistema robusto de permisos de trabajo para actividades no rutinarias o de alto riesgo.
- **Equipo de Protección Personal (EPP):**
  - **Provisión y Capacitación:** Proporcionar EPP adecuado, certificado y en buen estado a todo el personal según los riesgos de su puesto. Capacitar obligatoriamente sobre su uso correcto, mantenimiento y almacenamiento.
  - **Uso Obligatorio:** El uso de EPP es mandatorio en todas las áreas designadas y durante las tareas que lo requieran. El incumplimiento resultará en acciones disciplinarias.
- **Capacitación y Simulacros:**
  - **Inducción de Seguridad:** Todo nuevo ingreso debe completar una inducción exhaustiva de seguridad antes de comenzar cualquier labor.
  - **Capacitación Continua:** Ofrecer capacitaciones periódicas sobre primeros auxilios, respuesta a emergencias, uso de maquinaria, manejo seguro de materiales y cualquier tema relevante para los riesgos específicos del puesto.
  - **Simulacros:** Realizar simulacros de emergencia de manera regular (incendios, derrames, evacuación) para asegurar que el personal sabe cómo actuar en situaciones críticas.
- **Mantenimiento Preventivo:**
  - **Programa Riguroso:** Implementar un programa de mantenimiento preventivo y predictivo para toda la maquinaria, equipo e infraestructura, asegurando su correcto funcionamiento y seguridad.
  - **Inspecciones Periódicas:** Realizar inspecciones regulares de las instalaciones, equipos y herramientas para identificar y corregir condiciones inseguras.
- **Vigilancia de la Salud:**
  - **Exámenes Médicos:** Realizar exámenes médicos de admisión, periódicos y de retiro, adaptados a los riesgos de cada puesto.



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Programas de Bienestar Físico:** Promover estilos de vida saludables (nutrición, ejercicio), y ofrecer programas para la prevención de enfermedades comunes en el sector (ej. enfermedades respiratorias, músculo-esqueléticas).

### 2.2. Bienestar Mental y Psicosocial

**Pauta:** Crear un ambiente laboral que promueva la salud mental, prevenga el estrés, el agotamiento y otros riesgos psicosociales.

#### Procedimientos:

- **Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP):**
  - **Cumplimiento NOM-035-STPS:** Realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias según la NOM-035-STPS-2018, identificando factores como liderazgo negativo, cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre el trabajo, violencia laboral, entre otros.
  - **Planes de Acción:** Desarrollar e implementar planes de acción específicos basados en los resultados de la ERP, con metas y plazos claros para mitigar los riesgos identificados.
- **Gestión del Estrés y Carga Laboral:**
  - **Monitoreo de Cargas:** Los líderes deben monitorear activamente las cargas de trabajo de sus equipos, asegurando una distribución equitativa y evitando la sobrecarga crónica.
  - **Fomento del Descanso:** Promover el respeto a los horarios de descanso, vacaciones y desconexión digital fuera del horario laboral.
  - **Programas de Manejo del Estrés:** Ofrecer talleres sobre manejo del estrés, resiliencia y mindfulness.
- **Apoyo Psicológico y Profesional:**
  - **Programa de Asistencia al Empleado (PAE):** Implementar un PAE confidencial y gratuito que ofrezca asesoramiento psicológico, legal y financiero a los empleados y sus familias, manejado por terceros especializados.
  - **Espacios de Diálogo:** Fomentar espacios seguros para el diálogo abierto, donde los empleados puedan expresar inquietudes sin temor a juicios o represalias.
- **Liderazgo Positivo y Comunicación:**
  - **Capacitación a Líderes:** Entrenar a todos los niveles de liderazgo en habilidades de comunicación efectiva, liderazgo empático, gestión de conflictos y cómo detectar signos de malestar mental en sus equipos.
  - **Reconocimiento y Feedback:** Establecer programas de reconocimiento del buen desempeño y asegurar una cultura de retroalimentación constructiva y regular.
- **Prevención de Acoso y Violencia Laboral:**
  - **Protocolo Específico:** Implementar y difundir ampliamente un protocolo de cero tolerancia al acoso laboral y sexual, con canales de denuncia seguros y procesos de investigación imparciales y confidenciales (referencia al documento previo).
  - **Cultura de Respeto:** Promover activamente una cultura de respeto, inclusión y diversidad, donde la discriminación y el trato inadecuado no sean tolerados.

### 3. Roles y Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Liderar con el ejemplo, asignar los recursos necesarios y asegurar la implementación y cumplimiento de este protocolo.
- **Dirección de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA):** Encargada de la implementación técnica, monitoreo, capacitación, investigación de incidentes y mantenimiento de registros.
- **Dirección de Recursos Humanos:** Responsable del bienestar psicosocial, la gestión del PAE, la capacitación en liderazgo positivo y la aplicación de medidas disciplinarias.
- **Líderes y Supervisores:** Responsables directos de la seguridad y el bienestar de sus equipos, deben identificar riesgos, aplicar los procedimientos, fomentar una cultura segura y reportar incidentes.
- **Comisión de Seguridad e Higiene:** Participar en las inspecciones, identificación de riesgos, y monitoreo del cumplimiento de las normas.
- **Todo el Personal:** Cumplir con los procedimientos de seguridad, usar el EPP, reportar condiciones inseguras o incidentes (casi accidentes), y participar activamente en las capacitaciones.

### 4. Monitoreo, Investigación y Mejora Continua

- **Reporte de Incidentes (Accidentes y Casi Accidentes):**



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Sistema de Reporte:** Establecer un sistema claro y accesible para el reporte inmediato de todos los accidentes, incidentes y casi accidentes, sin importar su gravedad.
- **Investigación de Causa Raíz:** Realizar investigaciones exhaustivas de todos los incidentes para identificar las causas raíz y no solo los síntomas, implementando acciones correctivas para evitar la recurrencia.
- **Auditorías e Inspecciones:**
  - Realizar auditorías internas y externas periódicas para evaluar el cumplimiento de este protocolo y la efectividad de los controles de seguridad y bienestar.
- **Indicadores de Desempeño (KPIs):**
  - Monitorear KPIs clave como: tasa de accidentes con tiempo perdido, tasa de incidentes, cumplimiento de capacitaciones, resultados de encuestas de clima laboral sobre bienestar, uso del PAE, etc.
- **Revisión Anual:** Este protocolo será revisado y actualizado al menos una vez al año, o cuando sea necesario debido a cambios regulatorios, lecciones aprendidas de incidentes, o nuevas tecnologías.

---

Este protocolo proporciona una estructura para que **MSM Mining Steel Mexico** no solo cumpla con la normativa, sino que establezca un estándar de excelencia en la protección y el cuidado de su personal.

	Prevencción de la Discriminación		
	Responsable	R H	Página
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia
	Código	PD-01	Fecha de revisión
			PD-001
			19/06/2026

### 1. Objetivo

Crear y mantener de un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. La discriminación de cualquier tipo es inaceptable y va en contra de nuestros valores fundamentales. Estas pautas detallan las acciones que tomaremos para asegurar que todas las decisiones relacionadas con el empleo se basen únicamente en las calificaciones, el desempeño y la idoneidad para el puesto, libres de cualquier sesgo o prejuicio.

### 2. Alcance

Este procedimiento aplica a todos los puestos y áreas de esta empresa.

### 3. Responsables

- [Cargo] - Responsable de ejecución
- [Cargo] - Responsable de supervisión
- [Cargo] - Responsable de aprobación

### 4. Definiciones y Abreviaciones

M S M: MSM MINING STEEL MEXICO

### Prevencción de la Discriminación

En M S M MINING STEEL MEXICO, estamos comprometidos con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. La discriminación de cualquier tipo es inaceptable y va en contra de nuestros valores fundamentales. Estas pautas detallan las acciones que tomaremos para asegurar que todas las decisiones relacionadas con el empleo se basen únicamente en las calificaciones, el desempeño y la idoneidad para el puesto, libres de cualquier sesgo o prejuicio.

### Principios Fundamentales

Nos regimos por los siguientes principios:

- **Igualdad de Oportunidades:** Todas las personas tienen derecho a las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional.
- **Mérito:** Las decisiones se basarán exclusivamente en las habilidades, experiencia, desempeño y competencias relevantes para el puesto.
- **Respeto:** Mantendremos un ambiente de respeto mutuo y dignidad para todos los colaboradores.
- **Cumplimiento Legal:** Adherencia estricta a la **Ley Federal del Trabajo**, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** en México, y los convenios internacionales relevantes de la OIT.

### Ámbitos de Aplicación y Pautas Específicas

Estas pautas se aplican a **todos los procesos y decisiones de empleo**, incluyendo:

#### 1. Reclutamiento y Selección

- **Descripción de Puestos:**
  - Todas las **descripciones de puesto** serán redactadas en lenguaje neutro, evitando cualquier término o requisito que pueda ser interpretado como discriminatorio por **lugar de origen, sexo, origen nacional o étnico, apariencia física, idioma, religión, estado civil, discapacidad, embarazo y maternidad, afiliación política, identidad de género, orientación sexual, estado socioeconómico, condición médica o de cualquier otro tipo**.
  - Se enfocarán únicamente en las **funciones esenciales del puesto** y las competencias técnicas y blandas requeridas.
- **Anuncios de Vacantes:**
  - Los **anuncios de vacantes** serán inclusivos y se difundirán en una variedad de plataformas para alcanzar a un público diverso.

	Prevención de la Discriminación			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PD-001
	Código	PD-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- Se evitarán imágenes o lenguaje que perpetúen estereotipos de género, edad o cualquier otra característica protegida.
- **Filtro de Currículums (CVs):**
  - El personal de reclutamiento será capacitado para **eliminar información personal irrelevante** que pueda generar sesgos (ej. fotos, edad, estado civil, dirección detallada, nombre completo con connotación de género o etnia no relevante) antes de la revisión inicial por los gerentes de contratación.
  - La preselección se basará estrictamente en las **calificaciones, experiencia y habilidades** relevantes.
- **Entrevistas:**
  - Los entrevistadores recibirán **capacitación obligatoria** sobre sesgos inconscientes y preguntas prohibidas.
  - Se utilizarán **guías de entrevista estructuradas** con preguntas estandarizadas para todos los candidatos, enfocadas en competencias y experiencia laboral.
  - Se evitarán preguntas sobre la vida personal, planes familiares, orientación sexual, creencias religiosas o políticas, o cualquier otro tema no directamente relacionado con la capacidad para desempeñar el trabajo.
- **Pruebas y Evaluaciones:**
  - Las **pruebas de habilidades o conocimientos** deben ser objetivas, relevantes para el puesto y aplicarse de manera uniforme a todos los candidatos.
  - Se realizarán **ajustes razonables** para candidatos con discapacidad que lo requieran, siempre que no represente una carga desproporcionada.
- **Verificación de Antecedentes:**
  - La verificación de referencias y antecedentes se limitará a información relevante para el puesto y siempre con el **consentimiento explícito del candidato**. Se evitarán preguntas sobre aspectos protegidos por la ley.

## 2. Contratación

- **Decisión Final:**
  - La decisión final de contratación se basará en una **evaluación objetiva y comparativa** del desempeño de los candidatos en todo el proceso de selección, enfocándose en la idoneidad para el puesto y el potencial.
  - Se documentarán las razones para la contratación y no contratación, asegurando la trazabilidad de la decisión.
- **Ofertas de Empleo:**
  - Las ofertas de empleo serán consistentes y equitativas, sin variar los términos o condiciones de forma discriminatoria.

## 3. Capacitación y Desarrollo Profesional

- **Acceso a Capacitación:**
  - El acceso a programas de **capacitación y desarrollo profesional** será equitativo para todos los empleados.
  - Los criterios para la selección a cursos o programas se basarán en las necesidades del puesto, el potencial de desarrollo y el desempeño actual, no en características protegidas.
- **Identificación de Talentos:**
  - Los líderes y gerentes serán capacitados para identificar y desarrollar talentos de manera imparcial, reconociendo el potencial en todos los equipos sin importar su **sexo, edad, origen, discapacidad, u otras características**.
- **Mentoreo y Patrocinio:**
  - Se promoverán programas de **mentoreo y patrocinio inclusivos** que conecten a empleados de diversos perfiles con líderes experimentados.

## 4. Planes de Carrera y Promociones

- **Criterios Claros:**
  - Los **criterios para ascensos y planes de carrera** serán claros, transparentes y públicamente conocidos dentro de la organización.
  - Se basarán en el desempeño demostrado, las habilidades adquiridas, la experiencia y el potencial para asumir mayores responsabilidades.
- **Procesos Abiertos:**

	Prevención de la Discriminación			
	Responsable	R H	Página	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PD-001
	Código	PD-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- Las oportunidades de promoción serán **anunciadas internamente** para permitir que todos los empleados elegibles postulen.
- **Evaluación Objetiva:**
  - Las evaluaciones para ascensos serán realizadas por **comités de selección o paneles múltiples** para mitigar sesgos individuales y garantizar la objetividad.

#### 5. Compensación y Beneficios

- **Equidad Salarial:**
  - Se realizarán **auditorías internas periódicas (al menos anuales)** para analizar la estructura salarial y detectar y corregir cualquier **brecha salarial** injustificada basada en características protegidas.
  - La compensación se determinará en función de la experiencia, responsabilidades del puesto, rendimiento y las condiciones del mercado laboral, no en el sexo, origen étnico, etc.
- **Acceso a Beneficios:**
  - Todos los empleados elegibles tendrán **acceso equitativo** a los beneficios laborales (seguro de salud, vacaciones, licencias, planes de pensión, etc.), sin discriminación.
  - Los beneficios relacionados con **maternidad y paternidad** (licencias, flexibilidad) se apegarán estrictamente a la ley y se promoverá su uso sin consecuencias negativas para la carrera.

#### 6. Transferencia y Reubicación

- **Criterios Justos:**
  - Las decisiones de **transferencia o reubicación** se basarán en las necesidades del negocio, las habilidades del empleado y su disposición, sin considerar factores discriminatorios.
  - Se respetarán las condiciones y acuerdos establecidos en la **Ley Federal del Trabajo** para estos movimientos.

#### 7. Disciplina y Medidas Correctivas

- **Aplicación Consistente:**
  - Las **políticas disciplinarias** se aplicarán de manera **consistente, justa y uniforme** a todos los empleados, sin importar su puesto o características personales.
  - Las sanciones serán proporcionales a la falta y se basarán en hechos documentados.
- **Proceso Debido:**
  - Los empleados tendrán derecho a conocer los cargos en su contra, presentar su versión de los hechos y contar con el **debido proceso** antes de que se tome cualquier medida disciplinaria.

#### 8. Despido y Terminación de Empleo

- **Causas Justificadas:**
  - Las terminaciones de empleo se basarán en **causas justificadas** (ej., bajo rendimiento sostenido, incumplimiento de políticas, reestructuración), debidamente documentadas y conforme a la **Ley Federal del Trabajo**.
  - Se evitarán los despidos basados en características protegidas, como **embarazo, condición médica, o afiliación política**.
- **Trato Equitativo:**
  - El proceso de despido será manejado con **dignidad y respeto**, asegurando un trato equitativo para todos los empleados.

#### 9. Jubilación

- **Igualdad de Trato:**
  - Las políticas de jubilación se aplicarán de manera uniforme, sin discriminación por **edad, estado de salud** u otras características.



## Prevención de la Discriminación

Responsable	R H	Página	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PD-001
Código	PD-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- Se proporcionará información clara y oportuna sobre los derechos y procesos relacionados con la jubilación.

### Monitoreo, Revisión y Rendición de Cuentas

- **Formación Continua:** Se impartirá **formación obligatoria y periódica** a todo el personal, especialmente a gerentes y personal de Recursos Humanos, sobre estas pautas, la legislación aplicable y la identificación de sesgos inconscientes.
- **Mecanismos de Denuncia:** Se mantendrán y promoverán **canales de denuncia accesibles y confidenciales** (línea ética, buzón de sugerencias, correo electrónico específico, ombudsman interno) para reportar cualquier acto de discriminación o incumplimiento de estas pautas. Todas las denuncias serán investigadas a fondo y con prontitud, garantizando la **no represalia** contra el denunciante.
- **Auditorías Internas:** Se realizarán **auditorías internas regulares** (al menos anuales) de los procesos de Recursos Humanos para evaluar el cumplimiento de estas pautas y la efectividad de las medidas implementadas.
- **Medidas Correctivas:** Cualquier violación a estas pautas resultará en las **medidas disciplinarias** apropiadas, que pueden incluir desde amonestaciones hasta la terminación del empleo, de acuerdo con la gravedad de la infracción y el Código de Conducta de la empresa.
- **Revisión Periódica:** Estas pautas serán **revisadas y actualizadas anualmente** o según sea necesario para asegurar su relevancia y cumplimiento con la legislación vigente en México.

	Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en MSM Mining Steel Mexico		
	Responsable	R H	Pagina
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia
	Código	PIGDI-01	Fecha de revisión
			PIGDI-01-001
			19/06/2026

### 1. Objetivo

Desarrollar políticas, procedimientos, estrategias y programas específicos para **MSM Mining Steel Mexico** que promuevan la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, especialmente para grupos vulnerables, es crucial en un sector como la minería y el acero, tradicionalmente masculinizados y con riesgos particulares.

### 2. Alcance

Este procedimiento aplica a todos los puestos y áreas de esta empresa.

### 3. Responsables

- [Cargo] - Responsable de ejecución
- [Cargo] - Responsable de supervisión
- [Cargo] - Responsable de aprobación

### 4. Definiciones y Abreviaciones

M S M: MSM MINING STEEL MEXICO

#### Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en MSM Mining Steel Mexico

En **MSM Mining Steel Mexico**, estamos comprometidos con la construcción de un entorno laboral donde la igualdad de género, la diversidad y la inclusión sean pilares fundamentales de nuestra cultura y operaciones. Reconocemos que la riqueza de perspectivas que aportan personas con diferentes orígenes, identidades y capacidades no solo es un imperativo ético y legal, sino también un motor clave para la innovación, la productividad y la sostenibilidad de nuestra empresa en un sector tan dinámico como la minería y el acero.

Nuestras políticas, procedimientos, estrategias y programas están diseñados para atraer, desarrollar y retener el talento más diverso, garantizando un trato justo y equitativo para todas las personas, sin importar su **género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, religión, estado socioeconómico, estado civil, condición de salud, apariencia física, o cualquier otra característica**. Pondremos especial énfasis en la inclusión de **grupos vulnerables**, históricamente subrepresentados en nuestra industria.

## 1. Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (IGDI)

**Propósito:** Establecer el compromiso de MSM Mining Steel Mexico con la IGDI en todas sus operaciones, desde la alta dirección hasta la operación en campo.

**Alcance:** Aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y cualquier parte interesada que interactúe con MSM Mining Steel Mexico.

#### Principios Clave:

- **No Discriminación:** Prohibición explícita de cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
- **Igualdad de Oportunidades:** Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y promoción.
- **Ambiente Respetuoso:** Fomento de una cultura de respeto mutuo, libre de acoso y violencia.
- **Inclusión Activa:** Implementación de acciones afirmativas para integrar a grupos históricamente subrepresentados.
- **Conciliación Vida Laboral y Personal:** Apoyo a un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.

## 2. Procedimientos para la Implementación de IGDI

### 2.1. Reclutamiento y Selección Inclusivos

- **Puestos de Trabajo:**
  - **Descripciones de Puesto Neutrales:** Redactar descripciones utilizando lenguaje neutral en cuanto al género y evitando requisitos que no sean estrictamente esenciales para el rol. Por ejemplo, en lugar de "operador", usar "persona operadora" o "personal de operación".

	Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en MSM Mining Steel Mexico		
	Responsable	R H	Página
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia
	Código	PIGDI-01	Fecha de revisión
			PIGDI-01-001
			19/06/2026

- **Requisitos Flexibles:** Evaluar la posibilidad de flexibilizar requisitos como años de experiencia si la persona demuestra competencias transferibles, abriendo puertas a talentos no tradicionales.
- **Anuncios de Vacantes:**
  - **Difusión Amplia y Diversa:** Publicar vacantes en plataformas y redes dirigidas a grupos subrepresentados (ej. bolsas de trabajo para personas con discapacidad, redes de mujeres en minería, comunidades indígenas, etc.).
  - **Imágenes Inclusivas:** Utilizar imágenes en los anuncios que reflejen la diversidad que buscamos (mujeres en roles operativos, personas con discapacidad, etc.).
- **Proceso de Selección:**
  - **Evaluación Basada en Competencias:** Enfocarse estrictamente en habilidades técnicas, competencias blandas y experiencia relevante.
  - **Paneles de Entrevista Diversos:** Incluir a hombres y mujeres, y, cuando sea posible, personas de diferentes orígenes en los paneles de entrevista para reducir sesgos.
  - **Capacitación Antisegos:** Entrenar obligatoriamente a todo el personal involucrado en el reclutamiento sobre **sesgos inconscientes y prácticas de contratación inclusivas**.
  - **Entrevistas Estructuradas:** Usar guías de preguntas estandarizadas para asegurar que todos los candidatos sean evaluados bajo los mismos criterios y evitar preguntas discriminatorias sobre vida personal, estado civil, planes de maternidad/paternidad, religión, etc.
  - **Ajustes Razonables:** Ofrecer y facilitar los ajustes razonables necesarios para candidatos con discapacidad durante el proceso de selección (ej. acceso a instalaciones, materiales en formatos accesibles, intérpretes de lengua de señas).

## 2.2. Desarrollo Profesional y Retención

- **Capacitación y Formación:**
  - **Acceso Equitativo:** Garantizar el acceso equitativo a programas de capacitación técnica, liderazgo y desarrollo profesional para todo el personal, prestando especial atención a mujeres y personas de grupos vulnerables.
  - **Formación en Habilidades Blandas:** Desarrollar programas de formación en habilidades blandas para fomentar un ambiente de respeto y colaboración (ej. comunicación asertiva, resolución de conflictos, manejo de diversidad).
  - **Mentoreo y Patrocinio:** Implementar programas de mentoreo y patrocinio donde líderes de la empresa apoyen el desarrollo de mujeres y personas de grupos vulnerables, ofreciendo guía y visibilidad.
- **Planes de Carrera y Promociones:**
  - **Criterios Claros y Objetivos:** Establecer criterios transparentes y basados en el mérito para ascensos y promociones, comunicados claramente a toda la plantilla.
  - **Anuncios Internos Inclusivos:** Promover oportunidades de crecimiento internamente para que todos los empleados elegibles puedan postularse.
  - **Evaluación de Sesgos:** Realizar revisiones periódicas de los procesos de promoción para identificar y corregir posibles sesgos.
- **Condiciones Laborales y Conciliación:**
  - **Horarios Flexibles:** Explorar e implementar opciones de horarios flexibles, trabajo híbrido (donde sea posible para roles administrativos) o jornadas comprimidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar.
  - **Licencias Parentales:** Promover el uso de licencias de maternidad y paternidad, y otras licencias familiares, sin penalización alguna en la trayectoria profesional.
  - **Espacios de Lactancia:** Garantizar espacios adecuados, privados y equipados para la lactancia materna.
  - **Infraestructura Inclusiva:** Asegurar que las instalaciones (oficinas, plantas, campamentos, baños) sean accesibles para personas con discapacidad y que se promueva la seguridad y privacidad para todas las identidades de género.

## 2.3. Compensación y Beneficios

- **Equidad Salarial:**
  - **Auditorías Anuales:** Realizar auditorías salariales anuales para identificar y corregir cualquier brecha salarial injustificada entre hombres y mujeres, o entre diferentes grupos, por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.
  - **Transparencia:** Establecer bandas salariales claras y comunicarlas internamente.
- **Beneficios Inclusivos:**
  - Revisar el paquete de beneficios para asegurar que sea inclusivo y contemple las necesidades de la diversidad de nuestra plantilla (ej. seguros médicos que cubran tratamientos de afirmación de género, apoyo psicológico, programas de bienestar que consideren diferentes capacidades).

## 2.4. Prevención y Actuación ante Acoso y Discriminación



Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PIGDI-01-001
Código	PIGDI-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Protocolo Robusto:**
  - Implementar un **protocolo de prevención y atención del acoso laboral, sexual y la discriminación** que sea claro, accesible y ampliamente difundido.
  - Establecer canales de denuncia seguros, confidenciales y anónimos (línea ética externa, correo electrónico dedicado, persona designada imparcial).
  - **Cero Tolerancia:** Comunicar una política de cero tolerancia al acoso y la discriminación, con consecuencias disciplinarias claras y consistentes para quienes la infrinjan.
- **Investigación Imparcial:**
  - Garantizar que todas las denuncias sean investigadas de manera **rápida, imparcial y exhaustiva**, protegiendo a la persona denunciante de cualquier represalia.
- **Acompañamiento:** Ofrecer apoyo psicológico y legal a las víctimas de acoso o discriminación.

### 3. Estrategias y Programas de Promoción

#### 3.1. Estrategia de Sensibilización y Cultura

- **Formación Continua:**
  - **Talleres Obligatorios:** Implementar talleres obligatorios y periódicos para todo el personal (desde la alta gerencia hasta los operadores) sobre **igualdad de género, diversidad, inclusión, sesgos inconscientes y prevención de la violencia**.
  - **Líderes como Agentes de Cambio:** Capacitar a los líderes para que sean modelos a seguir y promotores activos de la diversidad e inclusión en sus equipos.
- **Campañas de Comunicación Interna:**
  - Lanzar campañas internas regulares con mensajes que celebren la diversidad, visibilicen los roles de mujeres y personas de grupos vulnerables en el sector minero/acero, y promuevan una cultura de respeto.
  - Utilizar diferentes formatos: carteles, intranet, correos electrónicos, videos, eventos.
- **Eventos y Celebraciones:**
  - Conmemorar fechas clave como el Día Internacional de la Mujer, el Día del Orgullo LGBTQ+, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc., con actividades que fomenten la reflexión y el diálogo.

#### 3.2. Programas Específicos para Grupos Vulnerables

- **Mujeres en Minería y Acero:**
  - **Programas de Atracción:** Desarrollar programas específicos para atraer a más mujeres a roles técnicos y operativos, desde alianzas con universidades y escuelas técnicas hasta ferias de empleo.
  - **Redes Internas de Mujeres:** Fomentar la creación de redes de apoyo y mentoría entre mujeres dentro de la empresa.
  - **Desarrollo de Liderazgo Femenino:** Programas específicos para el desarrollo de habilidades de liderazgo para mujeres.
- **Personas con Discapacidad:**
  - **Alianzas Estratégicas:** Colaborar con organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad para reclutamiento y capacitación.
  - **Evaluación de Puestos:** Analizar los puestos de trabajo para identificar aquellos que pueden ser ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidad, y realizar los ajustes razonables necesarios en el entorno laboral.
  - **Concientización:** Sensibilizar al personal sobre las diferentes discapacidades y cómo interactuar de manera inclusiva.
- **Comunidades Indígenas:**
  - **Diálogo y Consulta:** Establecer canales de diálogo y consulta con las comunidades indígenas cercanas a nuestras operaciones para entender sus necesidades y promover oportunidades de empleo respetando su cultura.
  - **Programas de Capacitación Adaptados:** Desarrollar programas de capacitación que consideren la lengua y cultura de las comunidades para facilitar su acceso a oportunidades laborales en la empresa.
  - **Políticas de Contratación Local:** Priorizar la contratación de personal de las comunidades locales, asegurando un trato justo y equitativo.
- **Diversidad LGBTQ+:**
  - **Políticas No Discriminatorias:** Asegurar que las políticas internas sean inclusivas y protejan la identidad de género y orientación sexual.
  - **Grupos de Afinidad:** Apoyar la formación de grupos de afinidad para el personal LGBTQ+ para fomentar un espacio seguro y de apoyo.



Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PIGDI-01-001
Código	PIGDI-01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Sensibilización en Inclusión LGBTIQ+:** Capacitar al personal sobre la importancia del lenguaje inclusivo y el respeto a la diversidad sexual y de género.

---

#### 4. Monitoreo, Evaluación y Rendición de Cuentas

- **Indicadores de Desempeño (KPIs):**
  - Establecer KPIs claros para medir el progreso en IGDI (ej. porcentaje de mujeres en la plantilla total, en puestos de liderazgo y en roles operativos; porcentaje de personas con discapacidad empleadas; tasas de rotación por grupo demográfico; número de quejas por discriminación y su resolución).
- **Reportes Periódicos:**
  - Generar reportes internos y, cuando sea apropiado, públicos (ej. en el informe de sostenibilidad) sobre el avance de los objetivos de IGDI.
- **Comité de Diversidad e Inclusión:**
  - Establecer un **Comité de Diversidad e Inclusión** con representación de diferentes niveles y áreas de la empresa, incluyendo a la alta dirección, para supervisar la implementación de estas políticas, revisar el progreso y proponer nuevas iniciativas.
- **Encuestas de Clima Laboral:**
  - Incluir preguntas específicas sobre percepción de inclusión y equidad en las encuestas de clima laboral para identificar áreas de mejora.
- **Auditorías Externas:**
  - Considerar auditorías externas de diversidad e inclusión para asegurar la objetividad y el cumplimiento de los estándares.

---

Este marco integral permitirá a MSM Mining Steel Mexico no solo cumplir con las normativas legales en México, sino también posicionarse como un empleador líder en el sector de minería y acero, atrayendo y reteniendo al mejor talento diverso y fomentando un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Página	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

En **MSM Mining Steel Mexico**, la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores son valores inquebrantables y no negociables. Estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo donde cada persona se sienta protegida y apoyada, física y mentalmente. Este protocolo establece las pautas y procedimientos para identificar, prevenir y mitigar cualquier condición laboral que pueda ser perjudicial para la seguridad, la salud física y el bienestar mental de nuestro personal, superando el cumplimiento de la normatividad mexicana aplicable.

### 1. Principios Fundamentales

- **La Vida Primero:** La seguridad de nuestro personal es la máxima prioridad en todas las operaciones y decisiones.
- **Cultura Preventiva:** Fomentar una cultura donde todos son responsables de la seguridad propia y ajena, promoviendo la identificación temprana de riesgos.
- **Bienestar Integral:** Reconocer que la salud física y mental son interdependientes y esenciales para el desempeño y la calidad de vida.
- **Mejora Continua:** Revisar y actualizar constantemente nuestros procedimientos para adaptarnos a nuevas tecnologías, riesgos y mejores prácticas.
- **Participación:** Involucrar activamente al personal en el desarrollo e implementación de medidas de seguridad y bienestar.

### 2. Pautas y Procedimientos de Protección

#### 2.1. Seguridad y Salud Física

**Pauta:** Proteger al personal de riesgos físicos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

**Procedimientos:**

- **Identificación y Evaluación de Riesgos (IER):**
  - **Registro Obligatorio:** Realizar evaluaciones de riesgo exhaustivas y documentadas para cada puesto de trabajo, área operativa y proceso, identificando peligros mecánicos, químicos, eléctricos, ergonómicos, biológicos, etc.
  - **Actualización Constante:** Revisar las IER al menos anualmente o inmediatamente después de cualquier incidente, cambio en el proceso, maquinaria o normativa.
  - **Participación del Personal:** Involucrar a los trabajadores de primera línea en la identificación de riesgos, ya que son quienes mejor conocen las condiciones de su trabajo.
- **Controles de Ingeniería y Administrativos:**
  - **Jerarquía de Controles:** Aplicar la jerarquía de controles de riesgos (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y Equipo de Protección Personal - EPP) para mitigar peligros.
  - **Estándares Operativos Seguros (EOS):** Desarrollar y comunicar EOS claros y obligatorios para todas las tareas críticas, especialmente aquellas de alto riesgo (trabajo en alturas, espacios confinados, manejo de maquinaria pesada, sustancias peligrosas).
  - **Permisos de Trabajo:** Implementar un sistema robusto de permisos de trabajo para actividades no rutinarias o de alto riesgo.
- **Equipo de Protección Personal (EPP):**
  - **Provisión y Capacitación:** Proporcionar EPP adecuado, certificado y en buen estado a todo el personal según los riesgos de su puesto. Capacitar obligatoriamente sobre su uso correcto, mantenimiento y almacenamiento.
  - **Uso Obligatorio:** El uso de EPP es mandatorio en todas las áreas designadas y durante las tareas que lo requieran. El incumplimiento resultará en acciones disciplinarias.
- **Capacitación y Simulacros:**
  - **Inducción de Seguridad:** Todo nuevo ingreso debe completar una inducción exhaustiva de seguridad antes de comenzar cualquier labor.
  - **Capacitación Continua:** Ofrecer capacitaciones periódicas sobre primeros auxilios, respuesta a emergencias, uso de maquinaria, manejo seguro de materiales y cualquier tema relevante para los riesgos específicos del puesto.
  - **Simulacros:** Realizar simulacros de emergencia de manera regular (incendios, derrames, evacuación) para asegurar que el personal sabe cómo actuar en situaciones críticas.
- **Mantenimiento Preventivo:**
  - **Programa Riguroso:** Implementar un programa de mantenimiento preventivo y predictivo para toda la maquinaria, equipo e infraestructura, asegurando su correcto funcionamiento y seguridad.
  - **Inspecciones Periódicas:** Realizar inspecciones regulares de las instalaciones, equipos y herramientas para identificar y corregir condiciones inseguras.
- **Vigilancia de la Salud:**
  - **Exámenes Médicos:** Realizar exámenes médicos de admisión, periódicos y de retiro, adaptados a los riesgos de cada puesto.



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Programas de Bienestar Físico:** Promover estilos de vida saludables (nutrición, ejercicio), y ofrecer programas para la prevención de enfermedades comunes en el sector (ej. enfermedades respiratorias, músculo-esqueléticas).

### 2.2. Bienestar Mental y Psicosocial

**Pauta:** Crear un ambiente laboral que promueva la salud mental, prevenga el estrés, el agotamiento y otros riesgos psicosociales.

#### Procedimientos:

- **Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP):**
  - **Cumplimiento NOM-035-STPS:** Realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias según la NOM-035-STPS-2018, identificando factores como liderazgo negativo, cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre el trabajo, violencia laboral, entre otros.
  - **Planes de Acción:** Desarrollar e implementar planes de acción específicos basados en los resultados de la ERP, con metas y plazos claros para mitigar los riesgos identificados.
- **Gestión del Estrés y Carga Laboral:**
  - **Monitoreo de Cargas:** Los líderes deben monitorear activamente las cargas de trabajo de sus equipos, asegurando una distribución equitativa y evitando la sobrecarga crónica.
  - **Fomento del Descanso:** Promover el respeto a los horarios de descanso, vacaciones y desconexión digital fuera del horario laboral.
  - **Programas de Manejo del Estrés:** Ofrecer talleres sobre manejo del estrés, resiliencia y mindfulness.
- **Apoyo Psicológico y Profesional:**
  - **Programa de Asistencia al Empleado (PAE):** Implementar un PAE confidencial y gratuito que ofrezca asesoramiento psicológico, legal y financiero a los empleados y sus familias, manejado por terceros especializados.
  - **Espacios de Diálogo:** Fomentar espacios seguros para el diálogo abierto, donde los empleados puedan expresar inquietudes sin temor a juicios o represalias.
- **Liderazgo Positivo y Comunicación:**
  - **Capacitación a Líderes:** Entrenar a todos los niveles de liderazgo en habilidades de comunicación efectiva, liderazgo empático, gestión de conflictos y cómo detectar signos de malestar mental en sus equipos.
  - **Reconocimiento y Feedback:** Establecer programas de reconocimiento del buen desempeño y asegurar una cultura de retroalimentación constructiva y regular.
- **Prevención de Acoso y Violencia Laboral:**
  - **Protocolo Específico:** Implementar y difundir ampliamente un protocolo de cero tolerancia al acoso laboral y sexual, con canales de denuncia seguros y procesos de investigación imparciales y confidenciales (referencia al documento previo).
  - **Cultura de Respeto:** Promover activamente una cultura de respeto, inclusión y diversidad, donde la discriminación y el trato inadecuado no sean tolerados.

### 3. Roles y Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Liderar con el ejemplo, asignar los recursos necesarios y asegurar la implementación y cumplimiento de este protocolo.
- **Dirección de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA):** Encargada de la implementación técnica, monitoreo, capacitación, investigación de incidentes y mantenimiento de registros.
- **Dirección de Recursos Humanos:** Responsable del bienestar psicosocial, la gestión del PAE, la capacitación en liderazgo positivo y la aplicación de medidas disciplinarias.
- **Líderes y Supervisores:** Responsables directos de la seguridad y el bienestar de sus equipos, deben identificar riesgos, aplicar los procedimientos, fomentar una cultura segura y reportar incidentes.
- **Comisión de Seguridad e Higiene:** Participar en las inspecciones, identificación de riesgos, y monitoreo del cumplimiento de las normas.
- **Todo el Personal:** Cumplir con los procedimientos de seguridad, usar el EPP, reportar condiciones inseguras o incidentes (casi accidentes), y participar activamente en las capacitaciones.

### 4. Monitoreo, Investigación y Mejora Continua

- **Reporte de Incidentes (Accidentes y Casi Accidentes):**



## Protocolo de Seguridad y Bienestar Integral para MSM Mining Steel Mexico

Responsable	R H	Pagina	
Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-001
Código	PSBI -01	Fecha de revisión	19/06/2026

- **Sistema de Reporte:** Establecer un sistema claro y accesible para el reporte inmediato de todos los accidentes, incidentes y casi accidentes, sin importar su gravedad.
  - **Investigación de Causa Raíz:** Realizar investigaciones exhaustivas de todos los incidentes para identificar las causas raíz y no solo los síntomas, implementando acciones correctivas para evitar la recurrencia.
  - **Auditorías e Inspecciones:**
    - Realizar auditorías internas y externas periódicas para evaluar el cumplimiento de este protocolo y la efectividad de los controles de seguridad y bienestar.
  - **Indicadores de Desempeño (KPIs):**
    - Monitorear KPIs clave como: tasa de accidentes con tiempo perdido, tasa de incidentes, cumplimiento de capacitaciones, resultados de encuestas de clima laboral sobre bienestar, uso del PAE, etc.
  - **Revisión Anual:** Este protocolo será revisado y actualizado al menos una vez al año, o cuando sea necesario debido a cambios regulatorios, lecciones aprendidas de incidentes, o nuevas tecnologías.
- 

Este protocolo proporciona una estructura para que **MSM Mining Steel Mexico** no solo cumpla con la normativa, sino que establezca un estándar de excelencia en la protección y el cuidado de su personal.

	<b>Proceso de Verificación de Edad en Reclutamiento y Contratación en MSM</b>		
	<b>Mining Steel Mexico</b>		
	Responsable	R H	Página
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia
	Código	PSBI -02	Fecha de revisión
			19/06/2026

En **MSM Mining Steel Mexico**, estamos firmemente comprometidos con la erradicación del trabajo infantil y el cumplimiento de la edad mínima legal para el empleo. Este proceso asegura que todas las personas que contratamos cumplen con la edad mínima requerida por la legislación mexicana e internacional, garantizando un entorno laboral ético y responsable.

## 1. Principios Clave

- **Cumplimiento Legal:** Adherencia estricta a la Ley Federal del Trabajo de México, que establece la edad mínima de 18 años para trabajar.
- **Cero Tolerancia al Trabajo Infantil:** Bajo ninguna circunstancia se permitirá el empleo de menores de la edad mínima legal.
- **Diligencia Debida:** Implementación de un proceso de verificación riguroso y sistemático para todos los candidatos.
- **Protección del Menor:** En caso de detectar una persona menor de edad en el proceso, se priorizará su bienestar y se activarán protocolos de atención.

## 2. Procedimiento de Verificación de Edad

Este proceso se integra en las etapas de reclutamiento y contratación:

### 2.1. Etapa de Preselección y Entrevista Inicial

1. **Información Clara en Anuncios:**
  - Todos los anuncios de vacantes y descripciones de puesto deben incluir explícitamente el requisito de **edad mínima legal para trabajar en México (15 años cumplidos)**.
  - Para puestos que impliquen riesgo o sean nocturnos (prohibidos para menores de 18 años según la LFT), se especificará claramente el **requisito de ser mayor de 18 años**.
2. **Solicitud de Empleo / Currículum Vitae (CV):**
  - La solicitud de empleo digital o física debe incluir un campo obligatorio para la **fecha de nacimiento del candidato**.
  - El personal de reclutamiento debe **verificar la edad del candidato** basándose en la fecha de nacimiento proporcionada en el CV o solicitud.
3. **Entrevista Inicial / Filtro Telefónico:**
  - Durante la primera interacción (telefónica o presencial), el reclutador puede **confirmar verbalmente la fecha de nacimiento** del candidato como parte de la recopilación de datos básicos.
  - Si hay alguna duda o inconsistencia, el reclutador debe **solicitar formalmente una identificación oficial con fotografía y fecha de nacimiento** en la siguiente etapa del proceso.

### 2.2. Etapa de Documentación y Contratación (Obligatorio)

1. **Solicitud de Documentación Oficial:**
  - Para todos los candidatos preseleccionados o que avanzan a la etapa de entrevista avanzada/oferta, será **obligatorio presentar documentación oficial que acredite su edad**.
  - Los documentos aceptados son:
    - **Acta de Nacimiento original o copia certificada.**
    - **Identificación Oficial Vigente con Fotografía** (Credencial para Votar, Pasaporte, Cédula Profesional, Cartilla Militar).
    - Para **menores de 18 años** (entre 15 y 17 años), adicionalmente:
      - **Certificado de estudios** que acredite la conclusión de la educación básica obligatoria (secundaria en México) o permiso de la autoridad laboral competente.
      - **Autorización por escrito de sus padres o tutores.**
      - **Certificado médico** que acredite su aptitud para el trabajo.
2. **Verificación Cruzada:**
  - El personal de Recursos Humanos deberá **comparar la fecha de nacimiento** en el acta de nacimiento con la de la identificación oficial para asegurar consistencia.
  - En caso de discrepancia, se solicitará al candidato que aclare la situación o proporcione documentación adicional. Si la duda persiste, la candidatura no podrá avanzar.
3. **Registro y Archivo:**
  - Se mantendrá una **copia de los documentos que acreditan la edad** en el expediente personal de cada empleado.
  - Este registro será fundamental para auditorías internas y externas.

	<b>Proceso de Verificación de Edad en Reclutamiento y Contratación en MSM Mining Steel Mexico</b>			
	Responsable	R H	Pagina	
	Fecha de emisión	19/06/2025	Referencia	PSBI-002
	Código	PSBI -02	Fecha de revisión	19/06/2026

### 2.3. Control y Seguimiento Continuo

1. **Auditorías Internas:**
  - El área de Recursos Humanos o Auditoría Interna realizará **auditorías periódicas (anuales)** de los expedientes del personal para verificar el correcto cumplimiento de este proceso de verificación de edad.
2. **Capacitación del Personal de RH y Contratación:**
  - El personal involucrado en reclutamiento y contratación recibirá **capacitación constante** sobre las leyes de trabajo infantil en México, la NOM-035-STPS (en relación con los riesgos psicosociales que también podrían afectar a menores) y este protocolo de verificación de edad.
3. **Reporte de Irregularidades:**
  - Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospeche que una persona menor de la edad mínima legal está siendo empleada, debe **reportarlo inmediatamente** a la Dirección de Recursos Humanos o a través de la Línea Ética/Canal de Denuncia de la empresa.

### 3. Actuación ante la Detección de Trabajo Infantil

En el improbable caso de que, a pesar de este proceso, se detecte que una persona menor de la edad mínima legal está trabajando en **MSM Mining Steel Mexico**:

1. **Prioridad: Bienestar del Menor:** La seguridad y el bienestar del menor son la prioridad absoluta.
2. **Cese Inmediato de Labores:** Se procederá al cese inmediato de sus labores, garantizando un proceso seguro y digno.
3. **Notificación a Autoridades:** Se informará a las autoridades laborales competentes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social - STPS) y, si aplica, a las autoridades de protección de menores.
4. **Apoyo y Acompañamiento:** Se explorarán opciones de apoyo al menor para su reintegración educativa y se coordinará con sus padres o tutores.
5. **Investigación Interna:** Se realizará una investigación interna para determinar cómo el menor pudo haber sido contratado y se tomarán medidas correctivas para fortalecer el proceso y evitar futuras recurrencias.

Este proceso de verificación es una parte integral de nuestro compromiso con la **responsabilidad social corporativa** y la construcción de un ambiente de trabajo justo y legal en **MSM Mining Steel Mexico**