MOLYMEX®

Política Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)











Enero 2025

Versión 1

1. Introducción

Para Molymex, el respeto y la promoción de los principios de **Diversidad, Equidad e Inclusión** son fundamentales para alcanzar nuestro **propósito** que es crear valor para la evolución de la humanidad a través de productos desarrollados por personas que piensan en el bienestar del planeta.

Nuestra estrategia de negocio esté basada en la **excelencia, responsabilidad y sostenibilidad**, a fin de generar impactos positivos en el mundo y en las comunidades donde nos situamos, objetivo que sólo es alcanzable si contamos con equipos diversos y con una cultura organizacional equitativa e inclusiva.

En ese sentido, creemos que el talento y valor de las ideas de nuestra gente son la esencia de nuestra organización y, por lo tanto, el centro de nuestro quehacer. Por esto, nuestro **compromiso** está en garantizar en todo momento un clima laboral sano basado en la **igualdad de trato y de oportunidades**, libre de abusos y **discriminaciones arbitrarias.**

2. Objetivo

Establecer el marco de Diversidad, Equidad e Inclusión, para crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas, sin importar su género, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, religión u otros factores, sean valoradas y tratadas con equidad.

3. Alcance

Esta política es aplicable a todas las personas que trabajen y/o tengan relación directa con Molymex, ya sean colaboradores y/o colaboradoras, proveedores, contratistas, practicantes y todas las personas que estén dentro de la fuente de trabajo.

Asimismo, esta política busca ser una guía que influya sobre las empresas conjuntas que no tienen relación directa con la empresa, como también con las comunidades donde nos situamos, a fin de motivar e incentivar hacia el respeto por los valores de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

4. Referencias Normativas

4.1. Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948.
4.2. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), trabajando de manera activa como miembros de la Red del Pacto Mundial en México.
4.3. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
4.4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4.5. Ley Federal del Trabajo.
4.6. Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.
4.7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
4.8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
4.9. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

5. Responsabilidades

5.1. Director General

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación de las personas, así como el cumplimiento de esta política.
- Vigilar se refleje la política DEI en políticas y procedimientos operacionales de Molymex.
- Garantizar la remediación de los impactos potencialmente adversos sobre discriminación de nuestros grupos de interés, en especial nuestro personal, proveedores y subcontratistas, en caso de requerirse.

5.2. Comité de Sostenibilidad

- Promover la cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación de las personas.
- Integrar los principios DEI en la estrategia de sostenibilidad de la empresa.
- Garantizar que en todas las interacciones con grupos de interés no exista discriminación de ningún tipo.

- Informar de manera transparente y periódica a los diversos grupos de interés acerca de las acciones y los sucesos relevantes en materia de DEI, así como los resultados de la implementación de la presente política.

5.3. Director de Personas, Comunicación y RSE

- Revisar y comunicar esta política, tanto interna como externamente cada vez que se requieran y/o existan actualizaciones.
- Gestionar oportunamente las quejas recibidas a través de los mecanismos de denuncia disponibles e indicados en la presente política.
- Implementar procesos de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar, y en su caso, remediar los impactos potencialmente adversos sobre vulneraciones a los derechos de los grupos de interés, colaborando con mecanismos judiciales y no judiciales para proveer acceso a la remediación.

5.4. Directores y Jefes de División

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación de las personas dentro de sus áreas directas de trabajo y del resto de la organización, incluyendo contratistas y proveedores.

5.5. Jefe División Abastecimiento y Servicios / Jefe División Comercial

- Garantizar la difusión de la presente política en los contratos comerciales de todos los proveedores, contratistas y clientes mineros.
- Promover que los derechos DEI se respeten a lo largo de nuestra cadena de valor, que incluye a nuestros proveedores y contratistas.

5.6. Todo el personal

- Cumplir con los compromisos establecidos en esta política, tanto en sus lugares de trabajo como en cualquier otro contexto laboral.

6. Nuestros principios

6.1. Coherencia

Creemos que nuestras acciones deben ser reflejo de nuestro propósito y nuestros valores. Por tanto, guiamos nuestra estrategia de negocios bajo el respeto del marco legal y los principios de **coherencia** y sostenibilidad, en búsqueda de un bienestar tanto para nuestro personal, sus familias, nuestros clientes, proveedores y comunidades con quienes nos relacionamos.

6.2. Diversidad

Entendemos que las empresas son un reflejo de la sociedad y las comunidades, por esta razón promovemos la integración de equipos **diversos** en todos los niveles de nuestra organización que reflejen dicha presencia, especialmente en edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, nacionalidad, situación socioeconómica, origen cultural, raza o etnia, religión o credo y orientación o ideología política.

6.3. Inclusión

Promovemos un ambiente laboral **inclusivo**, donde se respetan, valoran y garantizan las diferencias individuales de todas las personas fomentando con ello la creatividad y la innovación.

6.4. Igualdad de trato y de oportunidades

Impulsamos la **igualdad de trato y de oportunidades** como eje transversal de todos los procesos y políticas de la empresa, promoviendo así el pleno desarrollo personal y profesional del personal de Molymex en igualdad de derechos, equidad de condiciones y en un balance equilibrado entre la vida laboral, familiar y personal.

6.5. No discriminación

Somos conscientes de la importancia de tomar acciones concretas para hacer valer nuestros compromisos. Por ello, trabajamos por **prevenir, eliminar y sancionar cualquier acción que signifique una discriminación** arbitraria basada en el género, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad,

nacionalidad, situación socioeconómica, origen cultural, raza o etnia, religión o credo y orientación o ideología política.

6.6. Cumplimiento de leyes y normativas

Diseñamos y revisamos nuestros **procedimientos y políticas** en torno a la gestión de personas, a fin de aportar coherencia a los lineamientos globales que permitan materializar nuestros compromisos, cumpliendo con criterios objetivos, transparentes, justos y libres de prejuicios que aporten a alcanzar nuestro propósito y a reducir las brechas dentro de la empresa.

7. Mecanismos para reportar incumplimiento

El canal de denuncia es de carácter confidencial y opera a través de:

a) Plataforma de línea ética Línea de Ética – Molymex
b) Correo electrónico buzonsugerencias@molymex.com.mx
c) Medios físicos definidos por Molymex que aseguren la confidencialidad del denunciante.

Buscamos que en Molymex se generen espacios para hablar abiertamente y en confianza sobre intereses, preocupaciones y/o posibles infracciones derivadas de los compromisos de esta Política DEI. Esta Política está vinculada a lo estipulado en el Código de Conducta, Código de Conducta de Proveedores, la Política de Derechos Humanos, Política sobre Valores Organizacionales y Principios de Actuación, así como también en la Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión.

8. Conceptos Claves

8.1. Discriminación:

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o

cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas[1].

8.2. Diversidad:

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y comunidades que componen la sociedad. La conforman todas las personas, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión, orientación sexual o discapacidad.

8.3. Equidad de género:

Consiste en el acceso de mujeres y hombres a las mismas posibilidades y oportunidades, al reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Esto implica un trato diferenciado que favorezca a los grupos en desventaja.[2]

8.4. Inclusión:

Conjunto de acciones y procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan la participación de las personas. Las barreras, se pueden encontrar en todos los elementos, estructuras y procesos en el día a día. Para la organización es el proceso que involucra a cada individuo, considerando opiniones y asegurando el respeto por cada uno/a.

9. Publicación y Oficialización

La política será publicada en la intranet de Molymex y por cada actualización se enviará un correo señalando los cambios relevantes.

10. Vigencia

La presente política entra en vigor a partir de enero de 2025.

[1] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 4º. Discriminación en México
[2] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Art. 3º.

11. Modificaciones

Fecha	Revisión	Modificación
Enero de 2025	1.0	Creación del documento.



Ramón Alfredo Ortega Terán
Director General
Molymex S.A. De C.V.