



Identificación
BSM-MIG-75-DG-02

Edición
1.2

Fecha
30/01/2024

Página 1 de 10

Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

- 1. Introducción**
- 2. Alcance**
- 3. Declaración de los Derechos Humanos**
- 4. Principios y compromisos**
- 5. Procedimiento de evaluación y monitoreo**
- 6. Responsabilidades para la implementación**
- 7. Mecanismo de resolución de quejas, sugerencias, reclamos en DDHH**
- 8. Glosario**

Elaboró
Coordinador de la Fundación BSM

Revisó
Gerente de Sistemas de Gestión

Autorizó
Dirección General



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Derechos Humanos del Grupo Beta San Miguel tiene como objetivo servir como marco de referencia y orientar todas las iniciativas de carácter social implementadas por el grupo BSM para el aseguramiento de los Derechos Humanos en todos sus procesos. De esta política se desprenden otras políticas del grupo, incluyendo la política de Trabajo Infantil.

La presente política ha sido elaborada tomando como referencia las principales declaraciones, normas y reglamentos nacionales e internacionales. como son: la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, las Declaraciones de la CNDH, Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), el Convenio 169 de la OIT sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Así como normas de certificación sustentable (Bonsucro, 2015) (Red de Agricultura Sostenible, 2017), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2. ALCANCE DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La política es aplicable a toda la base de suministro o cadena de valor del Grupo Beta San Miguel, incluyendo a los 11 Ingenios administrados por el Grupo hasta la actualidad, y a aquellos Ingenios adheridos posteriormente a esta publicación. Esto incluye a todos los segmentos de las operaciones de la empresa, incluidas las unidades de negocio, abasto de materias primas, ubicaciones geográficas y proveedores corporativos.

La implementación de la presente Política es responsabilidad de los socios de negocios del Grupo BSM y colaboradores. También deberá ser implementada por los proveedores del Grupo y se asegurará su cumplimiento a través de un proceso de debida diligencia.

3. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo Beta San Miguel promueve el respeto de los Derechos Humanos en todas sus operaciones, así como en sus relaciones comerciales y en la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales. Alineando su estrategia de negocio y operaciones con los principios universales sobre Derechos Humanos, el Grupo BSM cree que el negocio sólo puede prosperar y ser sostenible si se protegen y respetan los Derechos Humanos.

Con la presente Política, se pretende asegurar que la azúcar producida en los Ingenios del Grupo BSM provenga de un proceso, tanto en fábrica como en campo, alineado al cumplimiento, las declaraciones, recomendaciones internacionales y a la legislación nacional vigente, para el respeto de los Derechos Humanos.



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

4. GRUPO BETA SAN MIGUEL (BSM) Y DERECHOS HUMANOS: PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

4.1 RECHAZA EL TRABAJO FORZADO

El Grupo BSM rechaza cualquier forma de trabajo forzado u obligado, incluido el tráfico de personas. Se compromete a no tolerar ni promover prácticas de explotación de la mano de obra, entre las cuales se resalta:

- Prohibición de cobrar cuotas de contratación
- Prohibición de retención de documento de identidad originales del trabajador
- Prohibición de sustitución de contrato
- Prohibición de multas o sanciones, incluyendo sanciones por terminación voluntaria de contratos.
- Prohibición de obligar al trabajador a laborar horas extras

4.2 PROHÍBE EL TRABAJO INFANTIL

BSM se compromete a respetar la edad mínima establecida para trabajar en la normativa vigente nacional e internacional. Los niños deben estar libres de abuso o explotación física, sexual y emocional que perjudique su salud mental y física.

4.3 EVITA LA DISCRIMINACIÓN Y LAS PRÁCTICAS QUE ATENTEN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

El Grupo BSM proporciona igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, opinión política, origen, discapacidades, estado civil, orientación sexual, condición económica o social. De la misma manera, el Grupo se compromete a mantener un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia.

Los procesos de selección, contratación, acceso a capacitación y ascensos se basan en las habilidades, capacidades, cualidades, aptitudes y condiciones médicas necesarias para los empleos disponibles. Está prohibido solicitar pruebas de embarazo, a menos que sea legalmente requerido.

4.4 RESPETA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Grupo BSM reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos u órganos de representación y a afiliarse a ellos o no. También garantiza el respeto a la libertad de opinión, al ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva de conformidad con la legislación laboral vigente.

4.5 RECHAZA LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL

El Grupo BSM rechaza la violencia laboral y el acoso sexual a sus trabajadores. Ningún trabajador debe ser objeto de ninguna forma de violencia y acoso en todas sus formas. Esto



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

incluye todos los comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas, ya sea que se trate de un hecho único o repetido que tiene como objetivo o tiene como resultado un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por motivos de género.

4.6 RESPETA LAS COMUNIDADES DONDE OPERA

El Grupo BSM se compromete a controlar el impacto de sus operaciones en las comunidades donde opera y a fomentar el desarrollo comunitario.

Se compromete a respetar los derechos de los pueblos indígenas, estableciendo como un compromiso obtener su consentimiento libre, previo e informado antes de que se establezcan o expandan las operaciones.

4.7 BRINDA REMUNERACIÓN DIGNA A SUS TRABAJADORES

El Grupo BSM otorga a sus trabajadores un salario que cumple o excede el salario mínimo legal, teniendo en cuenta las horas de trabajo normales para lograr objetivos de producción razonables. Todos los trabajadores reciben igual salario por igual trabajo.

4.8 PROVEE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES Y SEGUROS

El Grupo BSM adopta las medidas apropiadas para garantizar condiciones de trabajo seguras, protegidas e higiénicas con espacios suficientes y opciones de privacidad adecuadas al género, con el objetivo de garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

4.9 BRINDA ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SERVICIOS DE SALUD

El Grupo BSM brinda a sus trabajadores el acceso a servicios de salud para prevenir los riesgos ocupacionales, así como la detección temprana de enfermedades.

4.10 GARANTIZA EL ACCESO AL AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PARA SUS COLABORADORES

El Grupo BSM establece un plan para asegurar que los colaboradores y proveedores cuenten con suficiente agua con la calidad para beber, durante su jornada de trabajo. Además de proporcionar, agua potable segura y saneamiento a todos los trabajadores que se encuentren cerca de sus puestos de trabajo.

4.11 COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Grupo BSM se compromete con la salud y seguridad en el trabajo, proporcionando un entorno seguro y saludable en las operaciones en el lugar de trabajo, gestionando los peligros y riesgos de seguridad para la salud a través de un plan implementado y aplicado. Nos comprometemos con el acceso gratuito de EPP, disponibilidad a primeros auxilios y respuesta ante emergencia y capacitación en salud y seguridad. Respetamos las normas de seguridad y salud en el trabajado, así como las leyes y regulaciones locales y nacionales e internacionales ratificadas aplicables.



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

4.12 COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y NO CONVERSIÓN DE AVC

El Grupo BSM se compromete a prevenir la contaminación del medio ambiente, proteger las áreas naturales, AVC y ecosistemas identificados en los campos de caña de azúcar, así mismo se compromete a la no expansión a ecosistemas naturales y a la no conversión de terrenos dentro de las categorías 1 a 6 de AVC (AVC 1 diversidad de especies, AVC 2 ecosistemas a nivel del paisaje y mosaicos, AVC 3 ecosistemas y hábitats, AVC 4 servicios del ecosistema, AVC 5 necesidades comunitarias, AVC 6 valores culturales).

4.13 CONDUCTA ÉTICA Y PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y BLANQUEO DE DINERO

En BSM queda prohibida cualquier forma de corrupción, soborno, blanqueo de dinero, que impacte o dañe la conducta ética de la organización.

5 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y MONITOREO

El Grupo BSM asegura la implantación efectiva de esta política, analiza anualmente su aplicación y valora el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera.

En los procesos de diligencia debida se compromete a evaluar las políticas y prácticas en materia de derechos humanos de sus contrapartes.

Del mismo modo, se proveerán los recursos adecuados para la previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación a través de la implementación de las medidas correctivas identificadas, así como la responsabilidad del seguimiento.

Los incumplimientos detectados en relación con el respeto a los derechos humanos se analizan de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

6 RESPONSABILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

La revisión y actualización de la política en DDHH se realiza cada tres años y está a cargo de la FBSM y la gerencia del sistema de gestión y se aprueba por la dirección general.

La integración de los compromisos al Sistema Integral de Gestión, así como el monitoreo de los KPI's está a cargo de la Gerencia del SIG y la Coordinación de FBSM

La FBSM está encargada de presentar los avances de progreso anual en el anuario para partes interesadas.

La difusión y desarrollo de capacidades es una actividad continua que involucra a toda la cadena de valor incluyendo a las partes interesadas internas y externas.



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

7 MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS, RECLAMOS EN DDHH

Para efectos del acceso de todas las partes Interesadas a la comunicación de sus inquietudes, quejas o denuncias respecto al cumplimiento de los compromisos en DDHH, se pone en funcionamiento el siguiente mecanismo:

Se establece un canal de comunicación directo a través del buzón de sugerencias virtual para atender quejas, sugerencias, reclamos, intereses o necesidades, de las partes interesadas a fin de mantener un proceso de mejora constante.

El buzón virtual se localiza en el sitio oficial de Grupo Beta San Miguel en su página de internet, el cual genera un registro del usuario (identificado o anónimo) que emite un aviso en la plataforma correspondiente, éste será enviado mediante un correo electrónico al Comité de Evaluación, quienes darán seguimiento hasta su resolución.

Se comunicarán la política por medio de sesiones informativas y materiales visuales a las partes interesadas en las que se incluirán los mecanismos de resolución.

8 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acoso/violencia en el trabajo:** Ningún trabajador debe ser objeto de ninguna forma de violencia y acoso en todas sus formas. Esto incluye todos los comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas, ya sea que se trate de un hecho único o repetido que tiene como objetivo o tiene como resultado un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por motivos de género.
- **Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI):** Es un “derecho humano colectivo de los pueblos indígenas y de las comunidades locales a dar o denegar su consentimiento antes del inicio de cualquier actividad que pueda afectar sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de subsistencia y seguridad alimentaria”. (Marco de rendición de cuentas, 2019)
- **Derechos humanos:** Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2019).

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (Organización Mundial de la Salud, 2019).



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

Según la ONU (Organización de las Naciones Unidas, 2019), los derechos humanos se caracterizan fundamentalmente porque:

- Están avalados por normas internacionales;
 - Gozan de protección jurídica;
 - Se centran en la dignidad del ser humano;
 - Son de obligado cumplimiento para los Estados y los agentes estatales;
 - No pueden ignorarse ni abolirse;
 - Son interdependientes y están relacionados entre sí, y
 - Son universales.
-
- **Discriminación:** Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia” (CONAPRED, 2015).
 - **Eliminación de trabajo infantil:** Eliminación completa y definitiva de la presencia de menores de edad y niños de las diferentes actividades económicas (empleo) que pueden ser dañinas para su salud en general (Organización Internacional del Trabajo, 2009).
 - **Salario mínimo:** Artículo 123 de Constitución (fracción VI), se refiere al salario mínimo a aquel que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia en los siguientes términos: “el salario mínimo digno debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (Anker, 2013).
Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fijación de salarios mínimos en el artículo 3 enlista las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales y los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.
Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala en su segundo párrafo que “[e]l salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” y en el párrafo tercero considera “de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores” (Gobierno de Mexico, 2019).

- **Trabajo forzoso:** Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2017), se considera trabajo forzado a toda aquella tarea exigida a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Consiste en tres elementos:
 - a) Trabajo o servicio hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal;
 - b) Amenaza de una pena cualquiera abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar; y
 - c) Involuntariedad, la expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. No es el caso por ejemplo cuando un empleador o un reclutador hacen falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.

No se considera trabajo forzoso: servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones), trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores) y pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).

- **Trabajo infantil:** El término trabajo infantil se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, al perjudicar su bienestar y comprometer su educación, su desarrollo y su sustento futuro (Organización Internacional del Trabajo, 2009).
- **Debida diligencia en derechos humanos:** Proceso continuo por el que una empresa evalúa su impacto potencial y efectivo sobre los derechos humanos, así como sobre los derechos del niño. El proceso incluye también la integración y la respuesta a los resultados obtenidos en la evaluación, además del monitoreo de estas respuestas y la comunicación de cómo se gestiona su impacto. Así se establece en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas¹. La debida diligencia en derechos humanos debería abarcar los impactos negativos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan relacionarse directamente con sus operaciones, productos o servicios debido a relaciones comerciales. Para llevar a cabo una debida diligencia en derechos humanos, todas las empresas deberían:
 - Identificar y evaluar cualquier impacto negativo real o potencial sobre los derechos del niño. Para ello la empresa debería contar con conocimientos especializados en derechos humanos y el proceso debería incluir consultas con



Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

niños y otros grupos potencialmente afectados. Se debería tener en cuenta que niños y niñas pueden verse enfrentados a riesgos diferentes.

- Integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en procesos y funciones internas relevantes y tomar las medidas adecuadas (como se define en los Principios Rectores). Cuando una empresa causa o contribuye a un impacto negativo sobre los derechos del niño, o cuando pueda causarlo, debería dar los pasos necesarios para cesar o evitar dicha actividad o su contribución a la misma, y utilizar su influencia para mitigar cualquier impacto restante. Cuando una empresa se vea vinculada a un impacto negativo a causa de una relación empresarial, debería utilizar su influencia y considerar otros factores relevantes para determinar las medidas adecuada a llevar a cabo.
- Controlar y realizar un seguimiento de la efectividad de las respuestas de la empresa, con el propósito de verificar si los impactos negativos sobre los derechos del niño están en efecto siendo abordados. Para esto, deben utilizarse indicadores cualitativos y cuantitativos y debe analizarse la retroalimentación recibida tanto de fuentes internas como externas, incluyendo los niños afectados, familiares y otros participantes.² La empresa debería considerar la utilización de forma periódica de herramientas tales como contratos ligados a cumplimiento de objetivos, revisiones, encuestas y auditorías (autoevaluaciones o auditorías independientes)³.
- Estar preparadas para comunicar externamente las medidas puestas en marcha para mitigar los impactos negativos de las actividades de la empresa sobre los derechos del niño. Esta comunicación debería hacerse en un formato y con una periodicidad adecuados al público objetivo. La empresa debería ofrecer suficiente información para evaluar el grado de adecuación de las medidas puestas en marcha y dicha comunicación no debería entrañar riesgos ni para las partes afectadas ni para el personal, además de respetar los requisitos de confidencialidad comercial.
Estos procesos se deberían adecuar al tamaño de la empresa y a las circunstancias, y estar en concordancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

- **Base de suministro o cadena de valor:** Está formada por todos aquellos procesos involucrados de manera directa o indirecta en la acción de satisfacer las necesidades de suministro. Incluye a los proveedores (primer, segundo y tercer nivel), los almacenes de MP (materia prima - directa o indirecta), la línea de producción, almacenes de productos terminados, canales de distribución, mayoristas, minoristas y el cliente final. La cadena de suministro de los Ingenios Azucareros incluye a las Asociaciones cañeras, productores, cortadores de caña, transportistas, principalmente.
- **Remuneración digna:** Un salario digno debería permitir a cualquier persona que trabaje cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Definición (según los convenios de la OIT 95 y 131, las Recomendaciones de la OIT 131 y 135, y, el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos): El salario o remuneración pagado a una persona como contrapartida a un trabajo estándar debe como mínimo alcanzar el salario mínimo legal o el



Identificación
BSM-MIG-75-DG-02

Edición
1.2

Fecha
30/01/2024

Página 10 de 10

Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad

estándar salarial mínimo aplicado en un sector dado, y, ser siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador/a y su familia y además permitirle unos ingresos discrecionales.

- **Empresa socialmente responsable:** Ser una Empresa Socialmente Responsable “ESR” es aquella que fundamente su visión y compromiso en políticas, programas, toma de decisiones y acciones que benefician a su negocio y que inciden positivamente en la gente, el medio ambiente y las comunidades en que operan, más allá de sus obligaciones, atendiendo sus expectativas. Una Empresa Socialmente Responsable es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores, que le ayudan a ser más productiva. Una Empresa Socialmente Responsable establece como principales estándares en su cultura organizacional, la ética, la moral, y todo lo que se refiere a valores.

De: Roxana Quinto Amezcua <RoxanaQ@bsm.com.mx>

Enviado el: miércoles, 31 de enero de 2024 06:41 p. m.

Para: BSM Gerentes Ingenios <GerentesIng@bsm.com.mx>; BSM Gerentes <BSMGerentes@bsm.com.mx>; BSM Comité SIG <BSMComiteSIG@bsm.com.mx>; BSM Ambiental SIG <bsmambientalsig@bsm.com.mx>; Jefes de RS y VC <RSyVC@bsm.com.mx>; Coordinadores de Vinculación Comunitaria <coordinadoresvinculacion@fundacionbsm.org.mx>; BSM Jefes PyD <BSMJefesPyD@bsm.com.mx>; BSM Campo <Campo@bsm.com.mx>; BSM Compradores <BSMCompradores@bsm.com.mx>; Leticia Rodríguez Hernández <LeticiaRH@bsm.com.mx>; José Alberto Ríos Vázquez <JAlbertoR@bsm.com.mx>; Edgar Medina Barreto <EdgarMB@bsm.com.mx>; Josaphat Avila Rodríguez <JosaphatA@bsm.com.mx>; Benjamín Orozco Paredes <BenjaminO@bsm.com.mx>; Joel Quintana Ramírez <joelQ@bsm.com.mx>; Patricio Sánchez Tristán <patricios@bsm.com.mx>; Promotores Técnicos <promotorestecnicos@fundacionbsm.org.mx>; BSM Comercialización <BSMComercializacion@bsm.com.mx>; BSM Comercialización Ingenios <Comering@bsm.com.mx>; CC: Jose Pinto Mazal <JPinto@bsm.com.mx>; Luis Gerardo Perales Soria <LuisP@bsm.com.mx>; Patrik Palafax Belaustegui Goitia <PatrikPB@bsm.com.mx>

Asunto: Actualización BSM-MIG-75-DG-02 Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad Edición 1.2

Importancia: Alta

Estimados compañeros,

Para comunicarles que ya se encuentra publicada en la estructura documental la actualización de la Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad BSM-MIG-75-DG-02 Edición 1.2. Se actualizó el mecanismo de resolución de quejas, sugerencias y reclamos en DDHH, el cual será un buzón virtual localizado en la página de internet de Beta San Miguel.

Para su conocimiento, saludos.