
	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA
5. TERMINOLOGÍA
6. DESARROLLO
 - a. Compromiso de Vesta de respetar los Derechos Humanos
 - b. Principios
 - c. Ejecución y Seguimiento
 - d. Revisión
7. INCUMPLIMIENTOS A LOS DERECHOS HUMANOS: CANAL DE DENUNCIA
8. RESPONSABILIDADES
9. ANEXOS

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

1. INTRODUCCIÓN

Corporación Inmobiliaria Vesta, y sus empresas subsidiarias y afiliadas (conjuntamente referidos como “Vesta”) es una empresa dedicada al desarrollo y adquisición de parques y edificios industriales en México.

Vesta ha tomado conciencia que las empresas no solo deben respaldar el crecimiento y desarrollo económico dentro del sector inmobiliario en el que operamos en nuestro país, sino que también debemos contribuir al desarrollo sostenible mediante la adopción de prácticas empresariales responsables y observar los estándares internacionales en materia de respeto a los derechos humanos de corto, mediano y largo plazo.

En esta política declaramos y reafirmamos nuestro compromiso y determinación para cumplir con la responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos y en especial, con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los colaboradores de Vesta, a todos los niveles de la organización.

Vesta promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y procura la adhesión de sus proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

Vesta acoge los principios y compromisos como son explicados en la presente política.


La presente Política fue aprobada por el departamento de Recursos Humanos de Vesta.

2. OBJETIVO

El objetivo de esta política es definir los principios bajo los cuales operarán las prácticas de derechos humanos en Vesta en todas sus relaciones, así como delimitar el marco general de actuación para la gestión de éstas, permitiendo su integración en el modelo de negocios y operaciones diarias de la compañía, promoviendo una efectiva cultura de respeto de los derechos humanos.

Asimismo, esta política está orientada a minimizar el riesgo de infringir los derechos humanos de cualquiera de nuestros grupos de interés o partes interesadas, por lo que las actuaciones de Vesta incluirán las siguientes acciones:

- Establecer compromisos.
- Valorar riesgos en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones, así como establecer responsabilidades.
- Corregir errores y malas prácticas.
- Capacitación y concientización de nuestros colaboradores en temas relativos a derechos humanos.

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

- Proporcionar acceso a mecanismos de queja.
- Trabajo en conjunto con nuestros grupos de interés en materia de derechos humanos, incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales, socios comerciales e industriales, inversionistas, colaboradores y clientes.

En Vesta buscamos alinear nuestra estrategia y operaciones comerciales con los principios universales sobre derechos humanos.

Vesta es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se ha comprometido a respetar y promover los derechos humanos y a cumplir con los estándares internacionales reconocidos en materia de derechos humanos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política es de aplicación obligatoria para todas las operaciones de Vesta, así como para todos los colaboradores de la empresa, ya sea de modo directo o a través de cualquiera de sus empresas subsidiarias.

Asimismo, esta política se hará aplicable a los contratistas cuyo personal labore de tiempo completo o parcial en nuestras instalaciones (como personal de seguridad y limpieza) y para aquellos que llevan a cabo actividades de construcción de los edificios, mediante las obligaciones que dichos contratistas asuman bajo los contratos que celebren con Vesta.


Vesta se compromete a difundir esta política entre las diferentes regiones, grupos de interés o partes interesadas, buscando que sus propias políticas se alineen a las de la empresa. Los responsables finales de la observancia y cumplimiento de esta política son los miembros de la alta dirección de la compañía, con el apoyo del área de Recursos Humanos y el Comité de Responsabilidad Social y Ambiental de Vesta (“ASG”).

EMPRESAS SUBSIDIARIAS

CORPORACIÓN INMOBILIARIA
VESTA S.A.B. DE C.V.
QVC S. DE R.L. DE C.V.
QVC II S. DE R.L. DE C.V.
VESTA QUERETARO S. DE R.L. DE
C.V.
VESTA BAJIO S. DE R.L. DE C.V.
VESTA BAJA CALIFORNIA S. DE R.L.
DE C.V.

PROYECTOS AEROESPACIALES S. DE
R.L. DE C.V.
WTN DESARROLLOS
INMOBILIARIOS DE MÉXICO S. DE
R.L. DE C.V.
VESTA DSP S. DE R.L. DE C.V.
VESTA MANAGEMENT
SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN Y
MANTENIMIENTO VESTA

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01


Para la elaboración de esta política, se tuvieron en cuenta los documentos y recomendaciones de Organismos Internacionales que se relacionan a continuación:

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la Política Social. Quinta Edición. Marzo 2017
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales. OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 2011
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible. Organización de las Naciones Unidas. 2015
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Propósitos y Principios de las Naciones Unidas (Capítulo I de la Carta de las Naciones Unidas).
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.
- Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño. UNICEF. 20 de noviembre de 1989.
- Los Convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.


Esta política guarda relación, es congruente y está en consonancia con los siguientes documentos:

- Código de Ética
- Código de Ética para Proveedores
- Política de Medio Ambiente, Social y de Gobierno Corporativo
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Inversión Social
- Política Anti-corrupción

5. TERMINOLOGÍA

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Conducta Empresarial Responsable	<p>Es la expectativa de que las empresas deberían de contribuir al desarrollo sostenible de los países en donde operan, al tiempo que identifican, previenen y mitigan los impactos negativos de sus actividades, cadenas de suministro o las relaciones comerciales pueden causar, o a los que pueden contribuir, sobre las personas, el planeta o la sociedad.</p> <p>Se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos.</p>
Debida Diligencia	Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.
Desarrollo sostenible	Es la realización de actividades humanas y comerciales que satisfacen las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer sus propias necesidades.
Discriminación	<p>Comprende todo tipo de discriminación directa, incluyendo:</p> <p>a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y</p> <p>b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.</p>
	<p>Estos dos términos se refieren, respectivamente:</p> <p>a) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas, por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista, o la</p>

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

Poblaciones indígenas y tribales	colonización, o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas; y b) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones, o por una legislación o normativa especial.
Relaciones Comerciales	Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa.
Trabajo forzado	Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual, dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

6. DESARROLLO


COMPROMISO DE VESTA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

En Vesta, respetamos los derechos humanos de todas las personas con quienes interactuamos a lo largo de toda nuestra operación. Además, mantenemos una postura clara en contra de emplear mano de obra infantil, trabajo forzado, discriminación, impactos sociales negativos o violaciones a los derechos humanos.

PRINCIPIOS

a) CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE Y AL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

En Vesta nos ocupamos de los derechos humanos y al desarrollo sostenible de nuestro país, dado que consideramos que las personas son la parte más importante de cualquier organización humana, y por ende, nuestros grupos de interés esperan y exigen cada vez más de nosotros en esta materia. De la misma manera, esto genera oportunidades de nuevos mercados y financiamientos, así

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

como un comportamiento ético más integral y congruente al interior y al exterior de la compañía.

b) RECHAZO AL TRABAJO FORZADO Y AL TRABAJO INFANTIL

Vesta rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzado, así como no confisca dinero ni documentos de identidad en ningún momento de la relación laboral, con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

De la misma manera, Vesta respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil, con base en la definición de este concepto en la legislación vigente en México o en cualquier país en donde se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

c) RESPETO A LA DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN


Para Vesta la equidad y diversidad complementan a nuestro equipo y lo hacen más sólido para enfrentar la evolución de la industria inmobiliaria. Por eso trabajamos con personal experto en sus funciones sin distinción de edad, género, origen, nacionalidad, estado civil, ideas, opinión, religión, situación social o económica, preferencias políticas u orientación sexual, dichos factores no son tomados en consideración en las contrataciones, en los despidos o en las promociones.

Lo anterior fortalece el compromiso de velar por que todos sus colaboradores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo de la misma forma la igualdad de oportunidad, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

Para más información al respecto, Vesta cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión, publicada en nuestra página web: www.vesta.com.mx

d) LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Vesta reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiera en sus elecciones en este sentido. De la misma manera, reconoce, el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral. Con base en lo anterior, Vesta reconoce el valor de

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus colaboradores.

e) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Vesta tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral. Al respecto, se promueve y refuerzan los temas de seguridad entre sus colaboradores, al crear una cultura de riesgo y fomentando el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores mediante la implementación de diversas actividades.

Asimismo, se trabaja para proteger la seguridad y la salud de sus empleados, así como los intereses de los demás grupos de interés, al implementar medidas preventivas.

f) CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y FAVORABLES


En Vesta, buscamos fomentar un entorno de trabajo positivo y respetuoso, de tal forma que nos comprometemos a realizar todas nuestras operaciones sin ningún tipo de discriminación o cualquier conducta que pueda dañar la dignidad de las y los colaboradores, así como del resto de sus audiencias.

En Vesta buscamos que ningún colaborador o colaboradora sea sujeto de algún tipo de acoso - ya sea verbal, laboral, físico, sexual o psicológico - y hostigamiento, amenaza o intimidación dentro del espacio de trabajo o durante las actividades relacionadas con sus tareas laborales.

Nuestra política de diversidad e inclusión tiene en cuenta que la no discriminación debe ser integrada en los procesos de Recursos Humanos, incluyendo reclutamiento, acceso a capacitación, compensación, bienestar, movilidad interna y desarrollo profesional de carrera. Así como respetar el principio de igualdad de remuneración sin importar el género del colaborador, siempre y cuando desempeñen el mismo trabajo de igual valor, con base en una evaluación objetiva del empleo y tomando como base la experiencia del mismo empleado o empleada.

En Vesta se reconoce la importancia de capacitar y formar profesionalmente a su planilla laboral, con base en sus capacidades y necesidades, de tal forma que impulsamos este tipo de actividades entre los colaboradores para que alcancen su mayor potencial en el trabajo que desempeñan en su día a día.

g) RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS COMUNIDADES

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

En Vesta nos reconocemos como parte de las comunidades en las que operamos, por lo que implementamos proyectos de colaboración en los que entablamos un diálogo, reconociendo las necesidades y los diferentes contextos culturales, ambientales, económicos y sociales en los que operamos. Por ello, cuando desarrollamos nuestros proyectos de vinculación con la comunidad, consideramos en todo momento criterios de derechos humanos, equidad de género, ambientales y, sobre todo, de transparencia.

Al respecto, Vesta se compromete a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su ejercicio, incluso por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada. En este sentido, Vesta presta especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales, por medio de la promoción de proyectos de desarrollo local, educación e inclusión en beneficio de dichas comunidades.

En específico, durante el diseño y la construcción de nuestras naves y parques industriales, Vesta se compromete a tener muy en cuenta, el impacto ambiental y social, así como el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos, al implementar los estudios correspondientes.

Vesta tiene el compromiso de velar por que sus productos y/o servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.


h) INTEGRIDAD

Para Vesta, integridad significa comportarnos de manera honrada, responsable, con respeto y disciplina; es ser congruentes entre lo que decimos y hacemos.

Desde nuestros inicios nos hemos distinguido por hacer negocios bajo una cultura de confianza, respeto, honestidad, integridad, equidad, justicia y legalidad; pero, sobre todo, con cero tolerancia a la corrupción en cualquier de sus formas, tanto directa como indirecta.

El documento que expresa nuestro compromiso ético y es nuestra guía para regular el comportamiento de quienes colaboran o se relacionan con la compañía, es el Código de Ética de Vesta, el cual, cada dos años se somete a revisión de la mano de nuestros grupos de interés y partes interesadas.

i) PRIVACIDAD Y COMUNICACIONES

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

En Vesta respetamos la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactuamos, así como se tiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que se encuentran en su poder.

En materia de protección de datos personales, aseguramos que cualquier información personal que esté bajo nuestro resguardo permanezca segura, garantizando que solo pueda ser accesada por las personas autorizadas y en ninguna circunstancia la compartimos ni la revelamos a personas externas a la compañía.

En materia de seguridad de la información salvaguardamos la confidencialidad y seguridad de la información física y digital con acciones dirigidas a proteger la integridad de programas y sistemas.

Finalmente, Vesta se compromete a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y sean siempre respetuosas hacia las distintas culturas. Así como prestar especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como son los niños.

j) PROMOVER UNA CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA SENSIBILIZACIÓN DE LOS COLABORADORES DE VESTA EN ESTA MATERIA

En Vesta, se implementan capacitaciones en materia de derechos humanos, para sensibilizar a los colaboradores de estos temas y se pueda garantizar el cumplimiento de estos derechos.


k) FOMENTAR EL COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS A LO LARGO DE NUESTRA CADENA DE VALOR

Vesta se compromete a difundir esta política entre sus proveedores, contratistas, clientes, inversionistas y cualquier grupo de interés que interactúa con la compañía. Promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

El contenido de los “Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos”, representa el compromiso público con los derechos humanos que Vesta contrae con sus grupos de interés.

Con el fin de aplicar dichos compromisos, Vesta contará con esta política en materia de derechos humanos, así como establecerá procesos adecuados de debida diligencia que

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

garanticen su correcta implementación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de ASG y Recursos Humanos de Vesta; así como la implementación de procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

REVISIÓN

La presente política será revisada con la periodicidad indicada en este mismo documento para garantizar su adecuación a las exigencias del momento en materia de derechos humanos, así como para que cuente con una efectiva implementación. Todas las revisiones serán sometidas a la aprobación del Consejo de Administración de Corporación Inmobiliaria Vesta, SAB de CV.

7. INCUMPLIMIENTOS A LOS DERECHOS HUMANOS: CANAL DE DENUNCIA

Cualquier persona relacionada con Vesta, sin importar el grupo de interés al que pertenezca, y que considere que existe una situación contraria a lo expresado en esta política, puede informar de ello a través de nuestro canal de denuncias que se encuentra disponible de la siguiente forma:


- Página web: www.speakupvesta.com.mx

En el tratamiento de estas comunicaciones, el Comité de Ética actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal, cualquier acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de que la persona en cuestión pueda ser objeto de cualquier forma de discriminación o penalización. Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario.

Siempre que se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta Política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en nuestro Código de Ética.

8. RESPONSABILIDADES

FUNCIÓN	RESPONSABILIDAD
---------	-----------------

	Política de Derechos Humanos	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DDHH-01
		Fecha de Aprobación: 2021/ABRIL/01
	Versión: 2. Revisión: 2	Vigencia: 2025/Enero/01

Comité de Ética	La misión del Comité es fomentar una cultura de integridad entre todos los que formamos parte de Vesta, a través no sólo del conocimiento del Código de Ética y otras políticas relacionadas, sino de la aplicación cotidiana de los principios incluidos en ellas. Asimismo, tomamos cada caso como un aprendizaje para enriquecer nuestro desempeño.
Dirección de Recursos Humanos	Encargada de la planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, en colaboración con las demás áreas implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad.
Áreas regionales	Son las responsables de la difusión de esta política y de promover acciones que respeten los derechos humanos de las comunidades en donde nos encontramos.
Colaboradores de Vesta	Conocer esta política y actualizar regularmente el conocimiento de estas reglas.

9. ANEXOS (No existen)