

	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Versión: 2. Revisión: 2	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DIVERSIDAD-01
		Fecha de Aprobación: 2019 - Diciembre

Índice

1	Objetivo	2
2	Responsabilidades	5
3	Desarrollo	5
3.1.	No discriminación.....	5
3.2.	Equidad de género	6
3.3.	Inclusión laboral	6
3.4	Violencia Laboral	6
3.5.	Diversidad en el Consejo de Administración.....	7
3.6.	Sensibilización y capacitación	7
3.7.	Esquemas de calidad de vida	8
4.	Reporte de violaciones a esta política	8
5.	Documentación y archivo	8

	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Versión: 2. Revisión: 2	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DIVERSIDAD-01
		Fecha de Aprobación: 2019 - Diciembre

1 OBJETIVO

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.

Dicho documento tiene como objetivo generar un marco de referencia y establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto de la diversidad, equidad e inclusión en la empresa, estableciendo los principios que rigen la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el respeto a los individuos dentro de la misma, alineados con la Política de Responsabilidad Social, Medio Ambiente y Gobernanza y en cumplimiento de los derechos humanos que se aplican en nuestro país, las leyes nacionales de trabajo y regulaciones vigentes relacionadas con el tema.

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, así como para los miembros del Consejo de Administración, 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.

Vesta se compromete a difundir esta política entre las diferentes regiones y grupos de interés, buscando que sus propias políticas se alineen a las de la empresa. Los responsables finales del cumplimiento de esta política son los directores de la compañía, con el apoyo del área de Recursos Humanos.

EMPRESA 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

TÉRMINOS	EXPLICACIÓN / DEFINICIÓN
Acción Afirmativa	Es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
Acoso	Es la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra. El verbo acosar hace referencia a una acción o conducta que genera incomodidad o disconformidad en el otro.
Acoso Sexual	Es cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico dirigido contra una persona que no lo desea por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
Acoso Laboral	También conocido como <i>mobbing</i> , y se refiere a cualquier conducta persistente y sistemática, ya sea verbal, física o psicológica, que tenga como objetivo o efecto degradar, humillar o intimidar a una persona en su entorno de trabajo.
Ajustes Razonables	Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
Derechos Humanos	Se basan en el reconocimiento de que la dignidad intrínseca, la igualdad y la inalienabilidad de los derechos de todos los miembros de la familia humana constituyen el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo. Estos derechos se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, su respeto es de estricta observancia de acuerdo con esta declaración, así como con la legislación mexicana.
Desigualdad Salarial	Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos. Debe responder al siguiente principio: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Discapacidad	Es un concepto que evoluciona constantemente y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
Discriminación	Visión dominante en donde un grupo de personas es superior a otro por cualquier otro motivo. 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 que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.
Diversidad	Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
Equidad de Género	Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
Género	Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
Igualdad de Género	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.
Inclusión	Es la condición de ser valorado, respetado y apoyado: se basa en las necesidades de cada persona y garantiza que existan las condiciones necesarias para que cada persona alcance su máximo potencial. La inclusión debe reflejarse en la cultura, prácticas y relaciones de la empresa.
Inclusión laboral	Es la creación de condiciones favorables para la participación

	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Versión: 2. Revisión: 2	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DIVERSIDAD-01
		Fecha de Aprobación: 2019 - Diciembre

	de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
Interculturalidad	La interculturalidad desde un enfoque integral y de derechos humanos, se refiere a la construcción de relaciones equitativas entre personas, comunidades, países y culturas.
Hostigamiento Sexual	Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.
Lenguaje Accesible	Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.
Lenguaje Incluyente	Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.
Lenguaje no sexista	Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
Sexismo	Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.
Violencia Laboral	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un sólo evento dañino o en una serie de eventos.

2 RESPONSABILIDADES

Cada colaborador de Vesta y cualquier de sus subsidiarias es responsable de actuar conforme a esta Política y contribuir a un entorno laboral inclusivo.

	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Versión: 2. Revisión: 2	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DIVERSIDAD-01
		Fecha de Aprobación: 2019 - Diciembre

Recursos Humanos:

- Definir las prioridades a atender en materia de diversidad, inclusión y equidad.
- Diseñar en conjunto con el área de sustentabilidad, líneas de acción para el cumplimiento de esta política.
- Sensibilizar a las principales audiencias de Vesta en materia de diversidad, inclusión y equidad.

Colaboradores:

- Conocer esta política y actualizar regularmente el conocimiento de estas reglas.

3 DESARROLLO

3.1. No discriminación

Vesta cumple con las regulaciones de derechos humanos y las leyes laborales nacionales e internacionales, y por lo tanto prohíbe todas las formas de discriminación, sobre la base de origen, género, situación familiar, salud, capacidad diferente, embarazo, apariencia física, factores genéticos, orientación sexual, edad, forma de vida, opinión política, actividad sindical, pertenencia real o supuesta a un grupo étnico en específico, nacionalidad, raza, religión o cualquier otra característica que hace única a cada persona. De la misma manera, queda prohibida cualquier expresión de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

En Vesta, 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.

Ningún colaborador o colaboradora debe ser sujeto de algún tipo de acoso y hostigamiento dentro del espacio de trabajo o durante las actividades relacionadas con sus tareas laborales.

La no discriminación forma parte en los procesos de Recursos Humanos, incluyendo reclutamiento, acceso a capacitación, compensación, bienestar, movilidad interna y desarrollo profesional de carrera.

3.2. Equidad de género

En Vesta promovemos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, particularmente en los siguientes rubros:

- Fortalecer el compromiso de Vesta con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la empresa como en los proyectos realizados como inversión social, así como sensibilizar al respecto de estos temas.
- Garantizar que, en nuestra política de compensaciones, se establezca la igualdad en la remuneración del personal que trabaja en Vesta, en donde a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración sin importar el género del colaborador.
- Asegurar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la compañía, quitando los obstáculos que puedan frenar o limitar su carrera, implementando prácticas que contemplen criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Implementar medidas de acción positiva para disminuir las desigualdades que se presenten y promover el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- Fomentar que la compañía cuente con una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, buscando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y toma de decisión de la empresa.
- Fomentar a lo largo de la organización, las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo el balance entre la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en Vesta, buscando eliminar la discriminación por motivos de género.

3.3. Inclusión laboral

En Vesta buscamos tener un equipo de trabajo de excelencia que refleje los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento. De la misma manera, creemos que el mejor talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades.

Por tal motivo, es que buscamos implementar programas que fomenten la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son las personas con discapacidad y personas que provienen de situaciones de vulnerabilidad.

3.4. Violencia Laboral

En Vesta promovemos un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Condenamos cualquier acto que constituya violencia laboral, incluyendo el acoso laboral o sexual, el hostigamiento, el trabajo forzoso, la trata de personas o cualquier otra forma de abuso que atente contra la dignidad humana.

Todos los colaboradores y grupos de interés deberán conducirse con respeto y

abstenerse de ejercer cualquier forma de abuso de poder, intimidación o conducta que dañe la autoestima, la salud, la integridad, la seguridad o el desarrollo profesional de otra persona.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral se refiere a conductas sistemáticas o reiteradas que, en el ámbito de trabajo o con motivo de este, tengan como efecto humillar, intimidar, menospreciar o afectar la dignidad de una persona.

Es importante señalar que la dirección, supervisión, evaluación del desempeño y la aplicación de medidas disciplinarias justificadas y realizadas con apego a la normativa interna no constituyen violencia laboral cuando se ejercen de manera objetiva, respetuosa y proporcional.

3.5. Diversidad en el Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Vesta se basa en los principios de no discriminación, igualdad efectiva, reconocimiento y respeto a la diversidad como principios rectores. En Vesta luchamos contra la discriminación y la búsqueda de la igualdad es identificada como un área clave en el desarrollo de las políticas la empresa.

3.6. Sensibilización y capacitación

En Vesta, establecemos mecanismos para garantizar que se comunique de forma efectiva a sus colaboradores a través de:

- a) Capacitaciones periódicas impartidas por terceros.
- b) Capacitaciones periódicas impartidas directamente por personal de Vesta, por medio de la Dirección de Recursos Humanos.

Toda capacitación estará documentada por medio de certificados y/o constancias.

La sensibilización para lograr prevenir este tipo de conductas forma parte de los procesos de contratación y desarrollo de carrera.

Asimismo, a través de la capacitación de todas y todos los colaboradores, en Vesta buscamos crear un ambiente sano, basado en el desarrollo de sus competencias y habilidades, con base en la estrategia del negocio.

Todas y todos los colaboradores de Vesta deben ser sensibles al impacto potencial que su comportamiento puede tener en sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y cualquier otra persona con la que tenga trato por cuestiones laborales.

	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Versión: 2. Revisión: 2	POLÍTICA CORPORATIVA
		Código: PL-VESTA-DIVERSIDAD-01
		Fecha de Aprobación: 2019 - Diciembre

3.7. Esquemas de calidad de vida

En Vesta, existen diversos esquemas de flexibilidad en cada operación con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo. Los lineamientos detallados son:

- Licencia de Maternidad y Paternidad
- Horarios Escalonados
- Sala de lactancia

Vesta cuenta con un Programa de Flexibilidad y Bienestar para todos sus colaboradores.

4 REPORTE DE VIOLACIONES A ESTA POLÍTICA

Cualquier colaborador o colaboradora de Vesta que considere, de buena fe, que una regla o un principio de esta política ha sido violado podrá levantar una denuncia ética a través de la plataforma organizacional www.speakupvesta.com.mx

Toda denuncia recibida por este medio será atendida e investigada con seriedad, confidencialidad, imparcialidad y objetividad a través de los canales institucionales correspondientes y, en su caso, sancionada conforme a los procedimientos internos establecidos.

5 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta Política será revisada al menos una vez cada dos años y actualizada conforme a cambios regulatorios, estratégicos o de mejores prácticas.

Número de Revisión	Fecha de revisión	Revisor (Nombre y puesto)	Aprobación	Descripción de actualizaciones.
V.1	Diciembre 2019	D. ESG D. RRHH	D. Recursos Humanos Comité ASG	Revisión y aprobación para su publicación y comunicación.
V.2	Marzo 2026	D. ESG D. RRHH	D. Recursos Humanos	Se agregaron algunas definiciones. Se ajustó la línea de denuncia.

6 DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO

Toda la documentación generada referente a esta política será archivada por Recursos Humanos para su revisión y consulta.