	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Organo de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Anual	

Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.

Política de Entorno Organizacional Favorable.

I. Introducción


Ainda, energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V. y sus empresas afiliadas y subsidiarias ("*Ainda*") están comprometidas con promover una cultura para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. Para ello, Ainda vigila el cumplimiento de la legislación aplicable y promueve los más altos estándares de integridad, respeto y cuidado hacia sus empleados.

La presente Política de Entorno Organizacional Favorable (la "*Política*") es una declaración de principios y compromisos que establece Ainda para prevenir los factores de riesgos psicosociales y promover un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo. Los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al empleado, por el trabajo desarrollado. Un entorno organizacional favorable es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los empleados del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre empleados; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Ainda reconoce la importancia de la mejora continua de las condiciones de trabajo, el desarrollo del sentido de pertenencia de los empleados en la empresa, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo, la participación proactiva y comunicación entre trabajadores, la distribución adecuada de cargas de trabajo, la regularidad de las jornadas de trabajo y la evaluación y el reconocimiento del desempeño. Así mismo, está comprometida a establecer medidas para prevenir cualquier acto de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de cualquier empleado que puedan dañar su integridad o su salud.

Ainda promueve una cultura de trabajo digno y en el que el respeto laboral les permita alcanzar un balance entre su vida laboral y personal. Ainda aspira a que sus empleados se sientan seguros y motivados para que su productividad no se vea afectada y para que el entorno organizacional sea agradable para todos.

Ainda se conduce conforme al Código de Conducta y Ética ("*Código*") de Ainda, a fin de mantener principios de legalidad, buena fe, imparcialidad y evitar conflictos de interés. Conduce y promueve

	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Órgano de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Anual	

que los Destinatarios (según dicho término se define más adelante) actúen en todo momento en apego y cumplimiento a dicho Código.

Esta política resume los compromisos y los recursos de los que dispone Ainda en materia de prevención de riesgos psicosociales, y por tanto proporciona un instrumento útil de consulta y orientación para los empleados. Esta Política se complementa con el Código al que todos los empleados de Ainda se adhieren al firmar su contrato de trabajo.

En cumplimiento con la legislación aplicable, la presente Política surte efectos a partir del 23 de octubre de 2019, y su implementación total se dio en dos etapas. En una primera etapa, Ainda dio a conocer la presente Política y las medidas de prevención a los empleados; se realizó la identificación de los empleados expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y llevó a cabo la difusión de información de apoyo. En segunda etapa Ainda identificó y analizó los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; y los registros.



II. Destinatarios y Obligaciones

La presente Política se encuentra dirigida a: (i) los consejeros, directores, y empleados de Ainda (los "Destinatarios").


Los Destinatarios de la presente Política deberán: (i) cumplir con la legislación aplicable, (ii) cumplir con la Política, (iii) actualizarse respecto de aquellos aspectos que pudieran afectar el cumplimiento de la legislación aplicable, (iv) reportar inmediatamente potenciales infracciones a la Política y/o a la legislación aplicable, y (v) cooperar con investigaciones sobre posibles violaciones a Política y/o a la legislación aplicable.

Todos los Destinatarios deben, obligatoriamente, adherirse y conducirse en estricto apego y cumplimiento a la presente Política. Cualquier Destinatario que viole lo establecido en la Política estará sujeto a sanciones disciplinarias congruentes con la normativa aplicable, incluyendo, sin limitar, la normativa en materia laboral.

El encargado de la aplicación, implementación y actualización de la Política es la Dirección Administrativa y de Contabilidad con la supervisión de la Dirección Legal y de Cumplimiento.

III. Principios generales de Ainda

- a) Se respeta el ejercicio de los derechos de cada empleado para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con raza, sexo, religión, orientación sexual, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Organo de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Annual	

- b) Todos los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores y clientes deben ser tratados con respeto, amabilidad y cortesía.
- c) Todos los empleados serán escuchados y cualquier sugerencia para la prevención y/o atención de riesgos psicosociales que sea presentada por escrito a la Dirección Legal y de Cumplimiento será considerada.
- d) Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.
- e) Preservar un ambiente libre de acoso laboral y medirlo periódicamente a través de los cuestionarios que se aplican conforme a la NOM-035, especialmente el que tenga como intencionalidad o fundamento la identificación de discriminación directa o indirecta.
- f) Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, con la expresa prohibición de brindar o difundir información durante o hasta la conclusión de un procedimiento por algún incidente por violación a la presente Política.

IV. Medidas de prevención de riesgos laborales y cumplimiento de la legislación aplicable


Tal y como se enlista más adelante, Ainda ha asumido ciertos compromisos y ha instaurado diversas medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral, así como a la promoción de un entorno organizacional favorable.

a) Línea de transparencia

Ainda se compromete a dar trámite conforme al proceso establecido e intervenir, de forma justa y oportuna, en la atención de las quejas que se reciban por los medios establecidos. Así mismo, se compromete a la aplicación de sanciones disciplinarias, congruentes con la normativa aplicable, incluyendo, sin limitar, la normativa en materia laboral.

Para tales fines, los empleados de Ainda tienen acceso a una línea directa institucional administrada por un tercero llamada Línea de Transparencia. Se trata de un mecanismo de comunicación anónima y confidencial para reportar faltas al Código, a efecto de que se investiguen y resuelvan. Dicho mecanismo no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento.

El proceso para hacer denuncias de cualquier situación laboral, incluyendo sin limitar: malos tratos, burlas, discriminación, violencia laboral, comportamientos indebidos, inadecuado manejo de información confidencial, protección de bienes y activos, relaciones con terceros (clientes y proveedores), seguridad, salud y medio ambiente es el siguiente:

	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Órgano de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Anual	

Cualquier violación a la presente Política podrá ser reportada por los colaboradores de Ainda ya sea directamente o a través de los siguientes medios de comunicación: internet: <https://www.letica.mx/ainda>, correo: ainda@letica.email, teléfono MX: 800 283 2823, WhatsApp: +52 811 917 9005. El proceso de atención de cualquier reporte será el siguiente:


1. Todo reporte será capturado, procesado y notificado al Comité de Ética y Cumplimiento de Impulsora Inverza (el “CEC”).
2. El CEC reportará al Comité de Auditoría de Ainda la información de dicho reporte.
3. El Comité de Auditoría de Ainda revisará el reporte y determinará el plan de acción.
4. El Comité de Auditoría designará a un representante para dar respuesta directa al denunciante o para que dé seguimiento, en caso de que la denuncia sea anónima, a la respuesta mediante correo electrónico o bien a través de la página: <https://www.letica.mx/ainda>.

b) Entorno organizacional favorable

Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:

1. Promueve con anuncios visuales la limpieza y orden en las áreas de trabajo;
2. Dispone de áreas comunes como comedor, cocineta, espacio lúdico, baños, sanitarios y accesos.
3. Procura que una persona esté capacitada en primeros auxilios para la seguridad de todos.
4. Promueve la responsabilidad social mediante la participación en eventos altruistas.
5. Promueve buenas prácticas corporativas y de anticorrupción a través del Código y Política Anticorrupción, Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo.
6. Incorpora criterios de desarrollo sustentable, a través de los principios de inversión responsable de las Naciones Unidas.
7. Divulga las políticas y cualquier modificación a las mismas, y solicita la ratificación de compromiso de cada empleado.
8. Revisa y distribuye la adecuada carga de trabajo de los empleados mediante reuniones semanales de Pipeline.
9. Organiza anualmente un periodo de evaluación de desempeño de cada empleado, donde cada uno define sus objetivos individuales, los cuales son revisados y aprobados por un coordinador. El periodo de evaluación termina con una sesión donde el evaluado y el coordinador conversan sobre los resultados.
10. Lleva a cabo una reunión de planeación anual en la que participa todo el personal y en la que se definen los objetivos grupales de la empresa para el año.



	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Organo de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Anual	

11. Publica en un tablero ubicado en el área común, anuncios, noticias y avisos de interés para sus empleados relativos a sus labores y operaciones, y lo pone a su disposición para que éstos publiquen el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos.

c) Sentido de pertenencia

Ainda promueve el sentido de pertenencia de los empleados a la organización, así como el liderazgo y desarrollo de la siguiente manera:

1. Plan de desarrollo

Cada uno de los empleados de Ainda, a inicio del año, debe elaborar un plan de desarrollo individual que contenga sus objetivos profesionales y expectativas de crecimiento, así como las acciones para lograrlo, con apoyo de un mentor designado. Dicho plan de desarrollo se revisa de manera anual con una visión de mediano y largo plazo.

Los directores ejecutivos identificarán brechas potenciales resultantes de empatar los planes individuales del equipo de Ainda con las necesidades de la empresa para lograr sus objetivos estratégicos.

Cada empleado cuenta con un mentor designado, alguien con mayor experiencia y con quien exista un vínculo de confianza. El rol de mentor consiste en invertir tiempo y conocimiento a aconsejar, guiar y ayudar al empleado dentro de la empresa y comentar cualquier tema de sus competencias personales, sociales y profesionales.


2. Partnership

Con el objetivo de atraer y retener al mejor talento y con base en un modelo tipo *partnership*, los empleados de la empresa podrán ser elegibles cada dos años a través de una ampliación de capital por hasta 20% del capital de AEI Proyectos ("AEI Proyectos") a ejercer el derecho opcional de suscribir acciones de la empresa AEI Proyectos con base en los criterios establecidos por el Consejo de Administración de Ainda.

La elegibilidad para suscribir dichas acciones estará estrictamente ligada a los resultados de las evaluaciones de desempeño efectuadas durante el periodo y estará sujeta a la aprobación del Consejo de Administración de Ainda.

V. Procedimiento de implementación de la presente Política

La Dirección Administrativa y de Contabilidad será la encargada de circular y recabar la información de cualesquier cuestionarios para la identificación de riesgos psicosociales según resulte necesario o según lo imponga la autoridad laboral.

	Ainda, Energía & Infraestructura, S.A.P.I. de C.V.		
	Política de Entorno Organizacional Favorable	Fecha de Aprobación	14 de diciembre de 2022.
		Versión	2
		Órgano de Aprobación	Dirección General
	Revisión	Anual	

1. Al principio de cada año, los directores ejecutivos de Ainda nombrarán a 3 empleados (de preferencia un grupo variado) que se encargarán de proponer actividades que contribuyan a la prevención de riesgos psicosociales al interior de Ainda, en términos de la presente Política.
2. Al final de cada año, la Dirección Administrativa y de Contabilidad presentará a los directores ejecutivos de Ainda, un reporte de los riesgos psicosociales detectados, en su caso, y los nombres de los empleados canalizados a atención correspondiente. En caso de que se detecte un riesgo psicosocial en algún empleado, podrá participar algún integrante de la Dirección Legal y de Cumplimiento, la Dirección General y/o el mentor designado del empleado que presentó el riesgo, para dar apoyo y seguimiento a la situación de manera cercana y constante.
3. Un reporte de las medidas adoptadas y las actividades realizadas en el año inmediato anterior;
4. Un programa para el cumplimiento de la presente Política para el año siguiente, considerando las sugerencias de los empleados que se estimen procedentes, recabadas dentro de un periodo de consulta previo.

VI. Contacto y dudas de la presente Política.

Para cualquier duda y/o comentario respecto de la presente Política se deberá de contactar a la Dirección Administrativa y de Contabilidad o a la Dirección Legal y de Cumplimiento.

La presente Política de Entorno Organizacional Favorable, fue aprobada por:



Manuel Rodríguez Arregui
Director General