

CODIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES, CLIENTES Y SOCIOS DE TATÓN LOGÍSTICA SRL

Introducción

Este documento integra el Código de Conducta (en adelante “el Código”) y está destinado a proveedores, clientes y socios de Tatón Logistics (en adelante “los socios”). Su propósito es promover la aplicación de nuestros principios y estándares de Conducta.

Programa de contratación responsable

Este programa se estableció para promover mejoras continuas en la cadena de suministros de Tatón Logistics y para proteger las valiosas relaciones con socios. Ello porque algunas empresas no están en igual posición a la hora de seguir las prácticas empresariales recomendadas en las áreas de ética, salud y seguridad, condiciones laborales y de trabajo, medioambiente y sistemas de gestión. Es importante para nosotros que nuestros socios muestren el compromiso de incorporar los principios más importantes del Código en su lugar de trabajo y cadena de suministro para beneficiar a sus trabajadores, al medioambiente y a la sociedad en general.

Sin embargo, en caso de violación grave del Código, nos comunicaremos dentro de las 24 horas posteriores al descubrimiento del incidente y, sujeto a las disposiciones contractuales vigentes, indicaremos al proveedor o socio que finalice la práctica y establezca un diálogo sobre prevención para el futuro. Adoptaremos las medidas necesarias, inclusive la finalización de las relaciones comerciales, con aquellos proveedores o socios que violen reiterada y deliberadamente el Código y que se nieguen a colaborar con nosotros en la aplicación de planes de mejora. En ciertos casos, dependiendo de la gravedad de la violación, la terminación puede ser con efecto inmediato.

El siguiente programa, se ajusta al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la Iniciativa del Comercio Ético.

Directrices de conducta: Ética empresarial

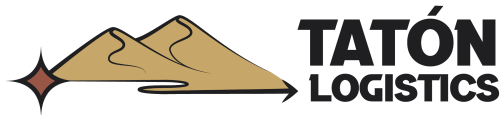
Exigimos que nuestros socios realicen su actividad comercial adoptando los más altos estándares de comportamiento ético.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Establecer y aplicar una política por escrito contra la influencia ilegal y el soborno de funcionarios de entidades públicas y gubernamentales, socios comerciales o clientes.

- 2) Promover entre los empleados el conocimiento de la política de empresa contra el soborno, a través de la difusión adecuada de la política, la realización de programas de formación y la adopción de procedimientos disciplinarios contra los empleados que violen esta política.
- 3) Transparencia en sus vínculos comerciales, financieros o cualquier otro vínculo directo o indirecto con departamentos gubernamentales, partidos políticos y funcionarios de entidades públicas nacionales e internacionales.
- 4) Establecer una política o declaración de compromiso para garantizar que todas las partes interesadas respeten los principios de competencia leal.
- 5) Si la ley así lo exige, tener una licencia o registro básico válido para operar y cumplir con los términos establecidos por la ley.
- 6) No estar sujeto a ninguna acción judicial en los últimos 12 meses ni haber sufrido ninguna interrupción comercial (huelga, cierre patronal, cierre temporal o similar) como resultado del incumplimiento en materia de legislación contra el fraude, contra la corrupción y antimonopolio, sanciones, impuestos, condiciones sociales, inmigración, salud y seguridad o medioambiente, entre otras. En caso contrario, informar a Tatón Logistics de todas las precauciones necesarias tomadas para evitar que el incidente se vuelva a repetir.
- 7) Deber de ejercer la debida diligencia al diseñar, fabricar y probar productos a fin de proteger contra los posibles defectos que puedan dañar la vida, la salud o la seguridad de las personas potencialmente afectadas por dicho producto defectuoso o que puedan tener un impacto adverso en el medioambiente.
- 8) Deber de proteger todos los documentos, registros, correspondencia, información y transacciones en relación con las operaciones o negocios de Tatón Logistics que haya recopilado en cualquier formato durante el desarrollo de sus actividades comerciales. Se requiere que el proveedor cumpla con todas las leyes aplicables en materia de protección de datos y seguridad de la información, así como con los requisitos reglamentarios con respecto al procesamiento, transmisión o divulgación de dichos datos e información. Deberá salvaguardar la información confidencial y privilegiada, de acceso no autorizado, además de evitar su divulgación en las redes públicas y sociales. También deberá cumplir con estándares de confidencialidad y protección de datos, así como la seguridad cibernética.

El presente se ajusta al Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales y a la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

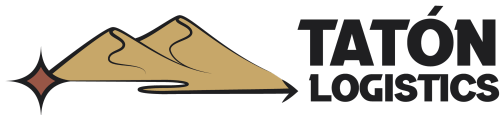


Directrices de conducta: Salud y Seguridad

Exigimos que nuestros socios ofrezcan un entorno de trabajo seguro y saludable para toda su mano de obra.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Garantizar que ofrece a su mano de obra un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo la protección contra incendios, accidentes y procesos, sustancias y técnicas que resulten peligrosas insalubres, tóxicas o dañinas.
- 2) Establecer y aplicar una política escrita de salud y seguridad, así como los procedimientos pertinentes, en un idioma que todos los trabajadores entienden y de acuerdo con los estándares industriales, nacionales e internacionales y los requisitos del cliente.
- 3) Asignar a uno o varios representantes de la alta gerencia la responsabilidad de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- 4) Garantizar que su mano de obra tenga acceso a información adecuada y relevante en materia de salud y seguridad.
- 5) Garantizar que su mano de obra cuenta con los equipos de protección individual (EPI) y formación necesaria para desempeñar de manera segura las funciones de su puesto.
- 6) Documentar incidentes y accidentes, además de ajustar sus procesos para prevenir efectivamente problemas recurrentes. Deberá permitir la denuncia de acciones peligrosas sin temor a represalias.
- 7) Utilizar ISO 45001 (anteriormente OHSAS 18001) o un marco similar para monitorear su desempeño en salud y seguridad.
- 8) Garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables relativas a la protección contra incendios. Esto incluye el cumplimiento de las inspecciones por parte de las autoridades de bomberos y las acciones correctivas requeridas a raíz de dichas inspecciones, que deberán documentarse y completarse dentro del plazo de tiempo estipulado.
- 9) Establecer un Plan de continuidad de operaciones (PCO) que incluya evaluaciones de riesgo de amenazas, por ejemplo, enfermedades, terremotos, inundaciones e incendios.
- 10) Fomentar la mejora continua del seguimiento de su desempeño en materia de salud y seguridad estableciendo objetivos de salud y seguridad, así como fomentando las prácticas recomendadas.



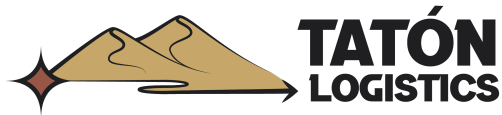
El presente se ajusta a la Norma del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (OH&S) ISO 45001.

Directrices de conducta: Medioambiente

Exigimos que nuestros socios tengan en consideración los aspectos medioambientales en sus operaciones y que se esfuercen por realizar mejoras continuas a fin de mitigar cualquier impacto adverso sobre el medioambiente.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Establecer y aplicar una política o práctica en sus operaciones y productos que confirme su compromiso con la protección del medioambiente, así como pautas sobre la aplicación coherente de dicho enfoque en todas sus instalaciones. Estas, deben cumplir con las leyes locales y nacionales vigentes, así como con los estándares internacionales.
- 2) Tomar medidas para fomentar la responsabilidad ambiental y la mejora continua. Se deberá garantizar el cumplimiento legal de todos los requisitos legislativos ambientales relevantes a través del control operativo y el seguimiento de impactos ambientales significativos. A su vez, deberá mantener vigentes las licencias y permisos ambientales.
- 3) Establecer un proceso para identificar y gestionar las sustancias que representan un peligro para el medioambiente. El proveedor debe mostrar las fichas de datos de seguridad (FDS) de las sustancias peligrosas o tóxicas utilizadas en sus instalaciones y proporcionar la formación adecuada a los empleados en sus instalaciones a los empleados que manejan dichas sustancias. Las aguas residuales y los desechos sólidos generados en las operaciones, deben ser supervisados, controlados y tratados según lo exijan las leyes locales aplicables, así como los estándares internacionales, antes de su descarga o eliminación. De la misma manera se deberán mantener registros de seguimiento de efluentes. Las emisiones a la atmósfera de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, productos químicos que afecten la capa de ozono y los subproductos de la combustión generados en las operaciones deben identificarse, supervisarse, controlarse y tratarse antes de la descarga a través de un muestreo de aire regular, según lo exijan las leyes locales aplicables, así como los estándares internacionales. En la gestión de ruidos, deberá medir, minimizar y gestionar el ruido generado por las operaciones y deberá cumplir con las normativas de contaminación acústica aplicables. Deberá obtener y mantener actualizados todos los permisos ambientales requeridos y registros, así como cumplir con los requisitos operativos y de informes de dichos



permisos. Deberá hacer un uso óptimo de los recursos y reducir o eliminar los desechos de todo tipo, mediante la conservación apropiada en su procesos de mantenimiento y producción, así como mediante el reciclaje, la reutilización o la sustitución de materiales. El proveedor debe tener sistemas para prevenir y mitigar derrames accidentales y emisiones al medio ambiente.

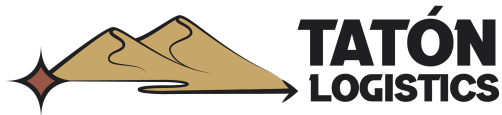
- 4) Cumplir con las leyes y normativas de etiquetado aplicables para el reciclaje.

Directrices de conducta: Condiciones de trabajo y prácticas laborales

Exigimos crear y mantener un ambiente en donde los trabajadores sean tratados con dignidad, respeto y donde exista igualdad de oportunidades. Para garantizarlo se deberán adoptar las medidas necesarias y un código de conducta similar al de Tatón Logistics. Repudiamos la participación o apoyo a cualquier tipo de discriminación. Se deberá comprometer a crear un lugar de trabajo libre de acoso y abuso estableciendo procedimientos disciplinarios, de queja y terminación justos.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) No participar ni apoyar la discriminación de ninguna forma (edad, identidad de género, raza, color, discapacidad, religión o creencias, idioma, nacionalidad o procedencia social, afiliación sindical, estado civil o familiar, orientación sexual, afiliación política o cualquier otro estado reconocido por las leyes nacionales y las normas internacionales).
- 2) Proteger a sus empleados contra actos de coacción física, verbal, sexual o psicológica, acoso, abuso o amenazas en el lugar de trabajo, ya sea cometidos por directores o compañeros de trabajo.
- 3) Contar con un procedimiento para recibir denuncias de violencia laboral, acoso, amenazas, y cualquier otro tipo de conducta inapropiada en el lugar de trabajo.
- 4) Investigar todas las quejas de conducta inapropiada en el lugar de trabajo y tomar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias apropiadas de manera justa y oportuna. No se tomarán represalias contra ningún empleado que plantee una inquietud relacionada con una conducta inapropiada en el lugar de trabajo.
- 5) Establecer y aplicar una política escrita en un idioma que todos los empleados entienden, garantizando que todas las decisiones relacionadas al empleado, incluida la contratación y la terminación, están basadas en criterios relevantes y objetivos.
- 6) No preguntar a los candidatos a una posición ni a los empleados sobre su estado civil, su intención de tener hijos, el número de dependientes, su religión, su orientación sexual o cualquier pregunta realizada con la intención de discriminar.



Directrices de conducta: Asociaciones y convenios colectivos

Se deben respetar los derechos de sus empleados a asociarse libremente, unirse o no unirse a sindicatos consejos de trabajadores de acuerdo con las leyes nacionales y los convenios internacionales.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Respetar el derecho de sus empleados a asociarse libremente, formar o unirse a organizaciones de su elección y a negociar colectivamente de acuerdo con las leyes y normativas locales y las normas internacionales, con total libertad y sin temor a represalias, intimidación o acoso. no cobrar a sus empleados ninguna tarifa de selección o contratación.
- 2) Reconocer el derecho de sus empleados a abstenerse de la representación colectiva.
- 3) Comprometerse a mantener una actitud constructiva y negociaciones colectivas de buena fe con los representantes que los empleados han elegido libremente dentro de un sindicato legalmente reconocido.
- 4) No discriminar ni adoptar medidas adversas contra los empleados en represalia por ejercer sus derechos a participar en actividades sindicales.
- 5) Establecer una política clara por escrito, en un idioma que todos los empleados entiendan, en la que se reconocen los derechos de libertad de asociación de sus empleados.
- 6) Cuando las leyes locales regulen, restrinjan o prohíban el derecho a la negociación colectiva, no obstaculizará las formas alternativas de negociación independiente y libre de los trabajadores.

Directrices de conducta: Horario laboral

Se deben cumplir con los requisitos apropiados del horario laboral, incluyendo horas extras, descansos y, según lo establecido por la ley nacional, los convenios colectivos relevantes y las normas internacionales.

Prácticas comerciales recomendadas

- 1) Garantizar mediante política práctica, que las horas máximas de trabajo en una semana, no deben exceder las 48 horas, con un máximo de 60 horas por semana, incluidas las horas extra, a menos que esté permitido según las leyes y normativas aplicables, y convenios colectivos relevantes.

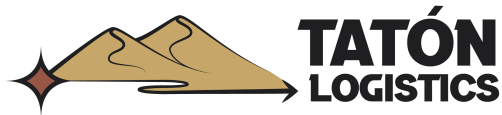
- 2) Las horas extras deben ser razonables, seguir las normativas aplicables y utilizarse de manera excepcional y no como una práctica laboral normal.
- 3) Las horas extras deben planificarse de manera que garanticen las condiciones de trabajo seguras y humanas y deben compensarse adecuadamente.
- 4) Los trabajadores tienen derecho a un día libre por semana, por lo menos, a descansos razonables y a disfrutar de períodos de descanso entre turnos. En el caso de los trabajadores de alta mar, los períodos de permiso y descanso deben seguir las normativas aplicables y los convenios colectivos relevantes. El proveedor ha establecido una política clara por escrito en un idioma que todos los empleados entienden en la que se reconocen los derechos de libertad de asociación de sus empleados.

Directrices de conducta: Remuneración

Se deberá cumplir con todas las leyes de salarios aplicables, inclusive aquellas relacionadas con los salarios mínimos, las horas extra y los beneficios legalmente obligatorios.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Pagar los salarios de manera regular y oportuna.
- 2) Los salarios básicos, excluyendo el pago de horas extra y las bonificaciones, y los beneficios de empleo se proporcionan de manera competitiva para que los empleados cubran sus necesidades básicas y las de sus dependientes directos, y cumplen al menos con los salarios mínimos y los beneficios legalmente obligatorios, Las horas extra deben planificarse de manera que garanticen las condiciones de trabajo seguras y humanas y deben compensarse adecuadamente.
- 3) Antes de contratar a los empleados, deberá informar sobre su política de remuneración, incluyendo la compensación por horas extra.
- 4) Garantizar que la composición de salarios y beneficios se detalla a los empleados de manera clara y periódica en conformidad con las leyes nacionales, las normas del sector y las normas internacionales pertinentes de una forma que resulte conveniente para los empleados.
- 5) Los sistemas de pago unitario se supervisan para garantizar que el salario total pagado cumple con los términos acordados y los requisitos de salario mínimo.
- 6) Abonar periódicamente las remuneraciones y no deducir del salario las medidas disciplinarias ni ninguna deducción que no esté autorizada por las leyes nacionales sin el libre consentimiento de sus empleados. Todas las deducciones salariales deben quedar registradas.



Directrices de conducta: Uso de las fuerzas de seguridad

Se deberá garantizar que los guardias de seguridad que trabajan en sus instalaciones actúen de acuerdo con las normas de derechos humanos universalmente conocidas.

Prácticas comerciales recomendadas:

- 1) Realizar un escrutinio verificable durante la selección de sus guardias de seguridad o proveedores de seguridad privada.
- 2) Brindar la formación necesaria a los guardias de seguridad que trabajan en sus instalaciones, sobre cuándo intervenir en situaciones relacionadas con la seguridad y cómo usar la fuerza mínima necesaria, lo que incluye tener en cuenta las consideraciones de género.
- 3) Contar con un procedimiento para registrar los incidentes relacionados con la seguridad, incluido un mecanismo para manejar las quejas del personal o la comunidad local en relación con la conducta del personal de seguridad y ejecutar acciones correctivas, incluida la comunicación de denuncias creíbles de abusos de derechos humanos a las autoridades pertinentes.

Esto se ajusta a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a la Organización Internacional del Trabajo, al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), a la Responsabilidad Social Internacional (SAI) y a la Norma ISO 26000 de responsabilidad social.