

GRUPO PC-CAD CODIGO DE CONDUCTA

Las empresas fabricantes de software y hardware a nivel internacional establecen estándares mínimos que garanticen que las condiciones de trabajo en su cadena de suministro sean seguras, que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, y que las operaciones comerciales se lleven a cabo de una manera ambientalmente responsable, ética y que se cumplan las leyes de los países en los que operan.

El grupo de empresas PC-CAD compuesto por PC-CAD, S.A. Y Project Solutions and Services, S.A. operando en Panamá, así como PCCAD Project Solutions and Services, S.A. en Costa Rica como empresas distribuidoras de hardware y software, para cumplir con los requerimientos que exigen nuestros proveedores, hemos decidido basar nuestras normas de conducta de acuerdo con los requerimientos del Código de conducta que exigen nuestros proveedores el cual refleja estándares y expectativas acordes con la naturaleza de nuestras operaciones comerciales.

Esta Política define los requisitos de desempeño social y ambiental para las empresas del Grupo PCCAD.

Alcance

Como distribuidores locales de productos HP, Autodesk, Oracle y Bentley Systems debemos cumplir con el Código de conducta para socios de negocio de dichas empresas y regirnos por las regulaciones que el gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica les exija a los socios de negocio de dichas empresas, nuestros proveedores.

Los socios de negocio o revendedores de valor agregado de estas casas comerciales incluyen a todas las entidades que proporcionan bienes o servicios, en nombre de estas casas comerciales. Esto incluye a empresas como nosotros que:

- Creamos productos de software que complementan la funcionalidad de los productos de nuestros proveedores.
- Proveemos servicios técnicos para los productos creados por nuestros proveedores.
- Comercializamos a nombre de nuestros proveedores, productos de software y hardware destinados a clientes finales privados o al gobierno nacional.
- Integramos soluciones de tecnologías de la información.

Politica

El Código de conducta es un requisito que se nos exige como parte de la cadena de suministro de nuestros proveedores. Como mínimo, debemos exigir a nuestros colaboradores que reconozcan e implementen el Código de conducta y lo apliquen en sus actividades diarias. Los requisitos se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, estudiantes, en práctica profesional, contratados, directos y cualquier otro tipo de trabajador.

Es fundamental para el Código de Conducta el entendimiento de que una empresa, en todas sus actividades, debe operar en pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países en los que opera y los estándares internacionales relacionados con los derechos humanos. Cuando el Código de conducta y las leyes nacionales o locales tengan requisitos para el mismo tema, cumpliremos con los requisitos más estrictos.

El Código de conducta se compone de cinco secciones. Las Secciones A, B y C describen los estándares para Trabajo, Salud y Seguridad, y Medio Ambiente, respectivamente. La Sección D agrega estándares relacionados con la ética empresarial; La Sección E describe los elementos de un sistema aceptable para gestionar la conformidad con el Código de Conducta.

A. TRABAJO

Grupo PC-CAD está comprometido con asegurar que todos sus colaboradores sean tratados de manera justa, con dignidad y respeto.

Las normas laborales se deberán regir por las siguientes condiciones:

1) Empleo Elegido Libremente

El trabajo forzado, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), el trabajo involuntario, la explotación del

trabajo realizado por prisioneros, la esclavitud o el tráfico de personas, no se deberá utilizar como formas de empleo. Esto incluye transportar, albergar, reclutar, trasladar o recibir personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude de mano de obra o servicios. No habrá restricciones irrazonables a la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones, además de restricciones irrazonables para entrar o salir de las instalaciones proporcionadas por la empresa, incluidos, si corresponde, los dormitorios o viviendas de los trabajadores.

Como parte del proceso de contratación, los trabajadores deberán contar con un contrato de trabajo por escrito en su idioma nativo, en un lenguaje que contenga una descripción de los términos y condiciones de empleo. En caso de trabajadores migrantes contratados en el extranjero, los trabajadores deben recibir el contrato de trabajo antes de que el trabajador se vaya de su país de origen y no se permitirán sustituciones o cambios en las condiciones de empleo una vez llegado al país receptor, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local o para ofrecer condiciones iguales o mejores.

Todo trabajo debe ser voluntario, los trabajadores deben ser libres de irse en cualquier momento o terminar su empleo sin riesgo de sanción siempre que se dé un aviso razonable tal y como lo indique el contrato de trabajo.

Las empresas del grupo no podrán retener o destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso de los empleados a su documentación de identidad o inmigración, identificación emitida por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo, a menos que la retención sea requerida por ley. En este caso, en ningún momento se le negará al trabajador acceso a sus documentos. Los trabajadores no estarán obligados a realizar su trabajo. Las empresas del grupo deberán mantener controles adecuados para garantizar que a los trabajadores no se les hayan cobrado tarifas de contratación o colocación durante su proceso de contratación. Si se determina que dichos honorarios han sido pagados por los trabajadores, dichos honorarios serán reembolsados al trabajador.

2) Trabajadores Jóvenes

No se utilizará trabajo infantil en ninguna etapa de la ceración de productos o en la prestación de servicios o suministros. El término “niño” se refiere a cualquier persona menor de 15 años, o menor de la edad para completar la educación obligatoria, o menor de la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor. La empresa deberá implementar un mecanismo apropiado para verificar la edad de los trabajadores. Se apoyará el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplen con todas las leyes y regulaciones.

Los trabajadores menores de 18 años ("trabajadores jóvenes") no realizarán trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos los turnos de noche y las horas extraordinarias. Las empresas del grupo garantizarán la gestión adecuada de los estudiantes trabajadores a través del mantenimiento adecuado de los registros de los estudiantes, la diligencia debida rigurosa de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Los proveedores deberán brindar el apoyo y la capacitación adecuados a todos los estudiantes trabajadores.

En ausencia de una ley local, el salario de los trabajadores estudiantes, pasantes y aprendices deberá ser al menos el mismo salario que otros trabajadores de nivel inicial que realicen tareas iguales o similares. Si se identifica trabajo infantil, se proporciona asistencia/remediación.

3) Horas de Trabajo

Los estudios acerca de prácticas de trabajo vinculan claramente la tensión de los trabajadores, con la reducción de la productividad, el aumento de la rotación y el aumento de lesiones y enfermedades.

Las horas de trabajo no deberán exceder el máximo establecido por la ley local. Además, una semana laboral no debe tener más de 60 horas por semana, incluidas las horas extra, excepto en situaciones de emergencia o inusuales. Todas las horas extraordinarias deben ser voluntarias.

Los trabajadores tendrán por lo menos un día libre cada siete días.

4) Salarios y beneficios

La compensación pagada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relacionadas con el salario mínimo, las horas extra y los beneficios exigidos por ley. De conformidad con las leyes locales, los trabajadores serán compensados por las horas extras a tarifas de pago superiores a las tarifas regulares por hora. No se permitirán las deducciones del salario como medida disciplinaria. La base sobre la cual se les paga a los trabajadores debe proporcionarse de manera oportuna a través de talones de pago o documentación similar. Para cada período de pago, los trabajadores recibirán una declaración de salarios oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, de despacho y subcontratada estará dentro de los límites de la ley local.

5) Trato Humano

No habrá trato duro o inhumano, incluida la violencia, la violencia de género, el acoso, abuso sexual, castigo corporal, coerción mental o física, intimidación, avergonzar o abusar verbalmente de los trabajadores; ni existirá la amenaza de tal tratamiento.

Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos estarán claramente definidos y comunicado a los trabajadores.

6) Trato No Discriminatorio/No Acoso

Nuestras empresas estarán comprometidas con una fuerza laboral libre de acoso y discriminación. Nuestras empresas no participarán en situaciones de discriminación o acoso por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia u origen nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de veterano, información genética o estado civil en prácticas de contratación y empleo tales como salarios, promociones, premios y acceso a la formación.

B. SALUD Y SEGURIDAD

La empresa reconoce que además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un ambiente de trabajo seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la consistencia de la producción y la retención y moral de los trabajadores. La empresa también reconoce que la información y la educación continuas de los trabajadores son esenciales para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Las normas de salud y seguridad son:

1) Salud Ocupacional

El potencial de exposición de los trabajadores a peligros para la salud y la seguridad (p. ej., fuentes de energía químicas, eléctricas y de otro tipo, incendios, vehículos y peligros de caídas) deberán identificarse, evaluarse, y minimizarse utilizando una jerarquía de controles, que incluyan la eliminación del peligro, la sustitución de procesos o materiales, control a través de un diseño adecuado, implementando controles administrativos y de ingeniería, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro (incluido el bloqueo/etiquetado), y brindando capacitación en salud y seguridad ocupacional al menos una vez cada dos años.

Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por estos medios, se debe proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal adecuado y en buen estado y materiales educativos sobre los riesgos para ellos asociados con estos peligros. Se alentará a los trabajadores a plantear inquietudes sobre seguridad. También se deben tomar medidas razonables para retirar a las mujeres embarazadas/madres lactantes de las condiciones de trabajo con alto riesgo, eliminar o reducir cualquier riesgo de salud y seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y las madres lactantes, incluidos los riesgos asociados con sus asignaciones de trabajo, así como incluir adaptaciones razonables para las madres lactantes.

2) Preparación para emergencias

Las posibles situaciones y eventos de emergencia deberán identificarse y evaluarse, y su impacto debe minimizarse mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluidos

informes de emergencia, notificación de empleados y procedimientos de evacuación, capacitación de trabajadores y simulacros. Los simulacros de emergencia deben realizarse al menos una vez al año o según lo requiera la ley local, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deben incluir equipos apropiados de detección y supresión de incendios, salidas despejadas y sin obstrucciones, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para el personal de respuesta a emergencias y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos se enfocarán en minimizar el daño a la vida, el medio ambiente y la propiedad.

3) Lesiones y Enfermedades Ocupacionales

Existirán procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, rastrear y reportar lesiones y enfermedades, incluidas las disposiciones para:

- a) Incentivar el reporte de condiciones de enfermedad de los trabajadores.
- b) Registrar casos de lesiones y enfermedades.
- c) Proporcionar información para que el colaborador pueda hacer uso del seguro privado de hospitalización de la empresa o las facilidades de la Caja de Seguro Social para el tratamiento médico necesario.
- d) Investigar los casos e implementar acciones correctivas para minimizar o eliminar de ser posible sus causas; y e) facilitar la reincorporación de los trabajadores recuperados al sitio de trabajo.

4) Higiene Industrial

La exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos se identificará, evaluará y controlará de acuerdo con la Jerarquía de Controles. Si se identificaron peligros potenciales, los participantes buscarán oportunidades para eliminar y/o reducir los peligros potenciales. Si la eliminación o reducción de los peligros no es factible, los peligros potenciales deben controlarse mediante controles administrativos, de ingeniería o de diseño adecuados. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por tales medios, los trabajadores deben recibir y utilizar equipos de protección personal apropiados y en buen estado de forma gratuita. Los programas de protección deberán ser continuos e incluir materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros. Estas condiciones, aunque no existen en nuestras instalaciones, podrían presentarse al momento de brindar servicios a nuestros clientes en sus instalaciones.

5) Trabajo físicamente exigente

La exposición de los trabajadores a los peligros de las tareas físicamente demandantes, incluyendo el manejo manual de materiales, el levantamiento repetitivo de carga pesada, estar de pie por períodos prolongados, y las tareas de ensamblaje altamente repetitivas o que requieran el uso de la fuerza, deberán identificarse, evaluarse y controlarse.

6) Protección de máquinas

Los equipos de producción y otra maquinaria se evaluarán en busca de riesgos para la seguridad. Se deben proporcionar protecciones físicas, cierres de seguridad y barreras, y deberán mantenerse adecuadamente cuando la maquinaria presente un riesgo de lesiones para los trabajadores.

7) Sanidad, Alimentación y Vivienda

Los trabajadores deben tener fácil acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones higiénicas para la preparación, el almacenamiento y el consumo de alimentos.

En caso de que el trabajador requiera prestar sus servicios a más de 150 Kms de su ciudad de residencia, la empresa proporcionará alojamiento al trabajador. Este alojamiento deberá mantenerse limpio y seguro, y deberá contar con una salida de emergencia adecuada, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, caja de seguridad individual para almacenar artículos personales y de valor, y espacio personal razonable junto con privilegios de entrada y salida razonables.

8) Comunicación de Salud y Seguridad

La empresa proporcionará a los trabajadores información y capacitación adecuada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en su idioma principal o en un idioma que el trabajador pueda entender para todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, mecánicos, eléctricos, químicos, de incendios y Peligros físicos.

La información relacionada con la salud y la seguridad se debe publicar claramente en la instalación o colocarse en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. Se proporciona capacitación a todos los trabajadores antes del comienzo del trabajo y bi-anualmente a partir de entonces. Se alentará a los trabajadores a plantear cualquier problema de salud y seguridad sin riesgo de represalias.

C. Ambiental

La empresa reconoce que la responsabilidad social y ambiental es integral para producir y proporcionar productos y servicios de clase mundial. En las operaciones industriales o de fabricación, se minimizarán los efectos adversos sobre la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales, al mismo tiempo que se salvaguarda la salud y la seguridad de los trabajadores y el público.

Los estándares ambientales son:

1) Permisos y Reportes Ambientales

Todos los permisos ambientales requeridos por la ley local (por ejemplo, monitoreo de descargas), aprobaciones y registros deberán obtenerse, mantenerse y actualizarse, y deben cumplirse con sus requisitos operativos y de informes, siempre que sean requeridos para el ejercicio de actividad comercial.

2) Prevención de la contaminación y reducción de desechos

Las emisiones y descargas de contaminantes y la generación de desechos deben minimizarse o eliminarse en la fuente o mediante prácticas tales como agregar equipos de control de la contaminación; modificar los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones; o por otros medios. El uso de los recursos naturales, incluidos el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos de bosques vírgenes, debe conservarse mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, la sustitución de materiales, la reutilización, la conservación, el reciclaje u otros medios.

Dado que los productos que comercializamos son software y este no deja huella ni residuos contaminantes, y en el caso del hardware

este se descarta y envía para reciclaje al ser obsoleto. Se procurará realizar el descarte de hardware a través de empresas de reciclaje que nos emitan documentación certificando el reciclado de dichos equipos.

3) Sustancias Peligrosas

Los productos químicos, desechos y otros materiales que representan un peligro para los seres humanos o el medio ambiente deberán identificarse, etiquetarse y gestionarse para garantizar su segura manipulación, traslado, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación.

La operación diaria no genera sustancias peligrosas, pero se consumen productos de limpieza caseros, productos para el control de plagas y se fumiga por aspersión el ambiente interno y externo de la oficina cada 3 meses según lo exigen las normativas locales.

La empresa solicitará al contratista de fumigación un reporte escrito acerca de los productos químicos utilizados en la aspersión, control de roedores e insectos, y su manejo y las medidas recomendadas para reducir nivel de afectación respecto al personal que labora en las oficinas.

4) Residuos Sólidos

La empresa adoptará un enfoque sistemático para identificar, administrar, reducir y desechar o reciclar de manera responsable los desechos sólidos (no peligrosos).

5) Emisiones al Aire

Las emisiones al aire de sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias químicas que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados por las operaciones deben caracterizarse, monitorearse, controlarse y tratarse de manera rutinaria según se requiera antes de la descarga.

Las sustancias que agotan la capa de ozono deben gestionarse de manera eficaz de conformidad con el Protocolo de Montreal y los reglamentos aplicables. Los participantes realizarán un seguimiento rutinario del rendimiento de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

6) Restricciones de Materiales

La empresa cumplirá con todas las leyes, reglamentaciones y requisitos de los fabricantes aplicables con respecto a la prohibición o restricción de uso de sustancias específicas en los productos que utilice la empresa y la fabricación en caso de que la hubiera, incluido el etiquetado para el reciclaje y la eliminación.

7) Administración del Agua

La empresa favorecerá medidas para la gestión del agua que documente, caracterice y controle las fuentes, el uso y la descarga de agua; buscará oportunidades para conservar el agua; y controlará las fuentes de contaminación.

Las aguas residuales deben caracterizarse, monitorearse, controlarse y tratarse según se requiera antes de su descarga o eliminación. La empresa al estar conectada al acueducto del IDAAN realiza la descarga de aguas residuales en dicho acueducto, el cual las recoge en puntos de recolección, las procesa antes de descargarla al mar dentro del programa de saneamiento de la bahía.

El agua potable se recibe a su vez por parte del acueducto del IDAAN la cual como en ocasiones presenta turbiedad, se ha tomado la decisión de adquirir agua embotellada en garrafones reutilizables para el consumo del personal y clientes, de manera que se garantice la calidad constante del agua que se bebe en la empresa.

8) Consumo de Energía y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

La empresa adoptará como objetivo la reducción de gases de efecto invernadero. El consumo de energía y todas las emisiones de gases de efecto invernadero relevantes deben ser rastreados, documentados e informados públicamente contra el objetivo de reducción de gases de efecto invernadero. La empresa buscará métodos para mejorar la eficiencia energética y minimizar su consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero. Políticas como el uso de iluminación tipo LED, el uso electrodomésticos unidades de aire acondicionado tipo inverter y una eventual adquisición de paneles solares será meta de la empresa a 12 años.

D. Ética

Nuestros proveedores exigen que nos rijamos por estándares de ética en nuestras operaciones comerciales.

Las normas de ética son:

1) Integridad Comercial

Se mantendrán los más altos estándares de integridad en todas las interacciones comerciales. La empresa mantendrá una política de tolerancia cero para prohibir todas y cada una de las formas de soborno, corrupción, extorsión y malversación. La empresa llevará a cabo una adecuada diligencia debida basada en el riesgo, previo a involucrarse con subcontratistas o terceros para garantizar que dichos terceros cumplan con las normas éticas exigidas por el proveedor y las leyes anticorrupción, incluidas, entre otras, la Ley contra el soborno del Reino Unido y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos.

La empresa también será responsable de garantizar que cualquier tercero con el que contrate acepte cumplir con los estándares de integridad comercial que no son menos estrictos que las disposiciones de este Código de conducta.

2) Sin Ventajas Indebidas

No se prometerán, ofrecerán, autorizarán, darán ni aceptarán sobornos u otros medios para obtener una ventaja indebida o inapropiada. Esta prohibición incluye prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, para obtener o retener negocios, dirigir negocios a cualquier persona u obtener una ventaja indebida. Se implementarán procedimientos de supervisión, mantenimiento de registros y aplicación para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción, incluidas, entre otras, la Ley contra el soborno del Reino Unido y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos.

3) Divulgación de información

Todas las transacciones comerciales se realizarán de manera transparente y se reflejarán con precisión en los libros y registros comerciales de la empresa. La información relacionada con el trabajo, la salud y la seguridad, las prácticas medioambientales, las actividades comerciales, la estructura, la situación financiera y el rendimiento de la empresa debe divulgarse de conformidad con las leyes, los reglamentos y las prácticas de la industria vigentes. La falsificación de registros y/o la tergiversación de condiciones o prácticas en la cadena de suministro son inaceptables.

4) Propiedad Intelectual

Los derechos de propiedad intelectual serán respetados; la transferencia de tecnología y conocimientos técnicos se realizará de forma que se protejan los derechos de propiedad intelectual; y se salvaguarde la información de clientes y proveedores.

5) Comercio Justo, Publicidad y Competencia

Se respetarán las normas estándar de comercio justo, publicidad y competencia. Se utilizarán los medios apropiados para salvaguardar la información de los clientes.

6) Protección de identidad y no represalias

Se mantendrán programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de los datos de proveedores y los empleados que denuncian irregularidades, a menos que lo prohíba la ley. La empresa creará y comunicará una casilla de correo electrónico compliance@pccadla.com para que su personal y trabajadores puedan plantear cualquier inquietud sin temor a represalias. Esta casilla sólo será accedida por quien(es) ejerza(n) las funciones de cumplimiento y el administrador de TI de la organización.

7) Privacidad

La empresa se compromete a proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personal de todas las personas con las que hace negocios, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados.

La empresa cumplirá con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos reglamentarios cuando se recopile, almacene, procese, transmita y comparta información personal.

E. SISTEMA DE GESTIÓN

La empresa establecerá procedimiento para gestionar los elementos de este Código. Este deberá estar diseñado para asegurar

- (a) el cumplimiento de las leyes, reglamentos y requisitos de los proveedores aplicables con las operaciones, productos y/o servicios de la empresa;
- (b) conformidad con este Código;
- (c) identificación y mitigación de riesgos relacionados con este Código.

También deberá diseñarse para facilitar la mejora continua en el desempeño social y ambiental de la empresa.

El sistema de gestión debe contener los siguientes elementos:

1) Compromiso de la empresa

Declaraciones de política de responsabilidad ambiental y social corporativa que afirmen el compromiso de la empresa con el cumplimiento y la mejora continua, respaldadas por la gerencia ejecutiva y publicadas en las instalaciones de la empresa en idioma español.

2) Rendición de cuentas y responsabilidad de la gerencia

La empresa identificará claramente a los altos ejecutivos y representantes de la empresa responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y programas asociados. La alta dirección revisará bianualmente el avance en la adopción del sistema de gestión.

3) Requisitos legales y del cliente

Se establecerá un proceso para identificar, monitorear y comprender las leyes, regulaciones y requisitos de los proveedores aplicables a la empresa incluyendo el Código de conducta de los proveedores.

4) Evaluación de Riesgos y Gestión de Riesgos

Se establecerá un proceso para identificar los riesgos de cumplimiento legal, medio ambiente, salud, seguridad, práctica laboral y ética asociados con las operaciones de la empresa. Se determinará la importancia relativa de cada riesgo y se implementarán los controles físicos y de procedimiento adecuados para controlar los riesgos identificados y asegurar el cumplimiento normativo.

5) Objetivos de mejora

Objetivos de desempeño por escrito, metas y planes de implementación para mejorar el desempeño social, ambiental, de salud y seguridad de la empresa, incluida una evaluación periódica del desempeño de la empresa en el logro de esos objetivos.

6) Entrenamiento

Programas para capacitar a gerentes y trabajadores para implementar las políticas de los proveedores, los procedimientos y objetivos de mejora del Proveedor y para cumplir con los requerimientos legales y regulatorios aplicables.

7) Comunicación

Proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, prácticas, expectativas y desempeño de la empresa a los trabajadores, Proveedores y clientes.

8) Retroalimentación de los colaboradores, participación y quejas

Procesos continuos, incluyendo un mecanismo de quejas efectivo, para evaluar la comprensión de los empleados y obtener retroalimentación respecto a violaciones de las prácticas y condiciones cubiertas por este Código y para fomentar la mejora continua. Los trabajadores deben contar con un entorno seguro para presentar quejas y comentarios sin temor a represalias o represalias.

9) Auditos y evaluaciones

Autoevaluaciones periódicas para asegurar la conformidad con los requerimientos legales y regulatorios, el contenido de este Código y los requisitos contractuales de los proveedores relacionados con la responsabilidad social y ambiental.

10) Proceso de Acciones Correctivas

Se establecerá un proceso para la corrección oportuna de las deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

11) Documentación y Registros

Procesos y controles para garantizar precisión en los libros y registros, y la creación y mantenimiento de documentos y registros para asegurar el cumplimiento normativo y la conformidad con los requisitos de la empresa junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.

12) Responsabilidad de la Empresa

Se establecerá un proceso para comunicar los requisitos del Código de conducta de los proveedores para la empresa y para monitorear su cumplimiento.