

Pautas De Abastecimiento Responsable Para Proveedores

Keurig Green Mountain, Inc. (“Keurig”) ha desarrollado Pautas de abastecimiento responsable para proveedores (“Pautas”) para fomentar la responsabilidad social y ambiental en nuestras operaciones y en las de nuestros proveedores.ⁱ Al aplicar estas Pautas a todos nuestros proveedores esperamos apoyar la creación de ambientes en los que todas las personas sean tratadas con imparcialidad, dignidad y respeto; donde se proteja y se recupere el medio ambiente natural a través de las operaciones comerciales; y donde los proveedores cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.ⁱⁱ Los proveedores aceptan que Keurig puede modificar o enmendar estas Pautas en cualquier momento. En el caso de una modificación material, Keurig notificará a los proveedores *10 días* antes de que dicha modificación entre en vigencia. La aceptación continua de pedidos por parte de un proveedor *10 días* después de la mencionada notificación constituirá la aceptación y el consentimiento a las modificaciones en cuestión por parte de dicho proveedor.

Estas Pautas tienen por propósito reforzar, complementar y nunca socavar o sustituir el rol esencial del gobierno en la regulación de las operaciones comerciales. Una buena ciudadanía corporativa requiere no solo el esfuerzo para comprender y cumplir con el estado de derecho, sino también la cooperación con los funcionarios del gobierno y el compromiso con el cambio proactivo si se producen violaciones al mismo.

En términos más simples, estas Pautas promueven los siguientes principios:

- Las empresas deben cumplir con las leyes que rigen sus operaciones.
- Las empresas deben respetar los derechos humanos sin menguar la obligación del Estado de protegerlos.ⁱⁱⁱ
- Ninguna persona debe ser forzada a realizar un trabajo en contra de su voluntad.
- Los niños deben estar protegidos de trabajos dañinos y tener la oportunidad de desarrollarse de manera saludable.
- Los empleados deben recibir un salario justo que cubra sus necesidades básicas.
- Las horas de trabajo deberán estar limitadas de modo que los trabajadores cuenten con el tiempo adecuado de descanso y tiempo libre.
- Los trabajadores^{iv} y la administración deben trabajar juntos en una comunicación abierta y cooperación para mejorar las condiciones laborales.
- Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad, igualdad y respeto.
- Las operaciones deben llevarse a cabo de manera que se respete la salud y seguridad de los empleados y las comunidades.
- Las empresas deben incorporar la sostenibilidad ambiental en sus operaciones.

El compromiso y la transparencia son fundamentales para construir relaciones exitosas y para identificar de manera efectiva oportunidades para mejorar, así como reconocer un desempeño ejemplar.

Keurig está comprometido y es responsable de:

- Respetar los derechos humanos sin menguar la obligación del Estado de protegerlos.^v
- Comunicar y explicar las expectativas incorporadas en estas Pautas a nuestros proveedores y a otras partes interesadas internas o externas que sean relevantes.
- Realizar los esfuerzos apropiados para evaluar el desempeño del proveedor de acuerdo con estas Pautas, a través de la comunicación con nuestros proveedores, visitas al sitio por parte de nuestro personal y/o evaluaciones de terceros independientes, y la confianza en los esquemas de certificación.
- Realizar los esfuerzos apropiados para prevenir impactos potenciales y comprometer a los proveedores en la identificación de causas e implementación de soluciones cuando descubrimos un desempeño real que no cumple con estas Pautas.
- Comunicar nuestros esfuerzos por respetar los derechos humanos y el medio ambiente con sinceridad y transparencia, y desarrollar estas Pautas a medida que aprendemos.
- Mostrar liderazgo en nuestra propia responsabilidad hacia estas Pautas.
- Promover los derechos humanos y el cambio positivo a través de programas enfocados en la educación y el bienestar de los trabajadores, en asociación con las organizaciones y gobiernos locales.
- Colaborar y alinearse con otros en nuestra industria para crear un cambio positivo neto a mayor escala, luchando por mejoras para la ganancia de todos los integrantes de la cadena de suministro.

Nuestros proveedores deben comprometerse y ser responsables de:

- Respetar los derechos humanos sin menguar la obligación del Estado de protegerlos.^{vi}
- Adherirse a estas Pautas, entendiendo que su incumplimiento podría poner en riesgo nuestra relación comercial.
- Informar a los trabajadores acerca de estas Pautas. Queda **prohibida** cualquier represalia contra los trabajadores que se adhieran a estas Pautas.
- Ser transparente y demostrar una mejora continua con respecto al desempeño bajo estas Pautas.
- Promover los derechos humanos y el cambio positivo a través de programas que mejoren los medios de subsistencia de los trabajadores.
- Brindar a Keurig, de manera anual y dentro de nuestro sistema de gestión en línea del desempeño en sostenibilidad, testimonio de que las operaciones utilizadas para cumplir con sus obligaciones con Keurig satisfacen estas Pautas.
- Brindar a Keurig, o a su consultor tercero designado, acceso a las operaciones utilizadas para cumplir con sus obligaciones con Keurig.
- Brindar a Keurig, o a su consultor tercero designado, información precisa y completa acerca de las políticas, procedimientos, la fuerza laboral, el uso de subcontratistas, el uso de reclutadores de fuerza laboral, relaciones con los agricultores, organizaciones agropecuarias, intermediarios u otra información relevante relacionada con sus operaciones y cadenas de suministros, pertinente y necesaria para Keurig, o su consultor tercero designado, para poder evaluar su desempeño frente a estas Pautas.
- Brindar a Keurig información de cualquier certificación obtenida para demostrar cumplimiento con las regulaciones y/o responsabilidad social y ambiental relevantes.
- Implementar procesos comerciales sostenibles que demuestren el desempeño frente a estas Pautas.

INTEGRIDAD COMERCIAL Y CUMPLIMIENTO LEGAL

En Keurig, la ética y la honestidad constituyen la columna vertebral de nuestras transacciones comerciales y del éxito en el mercado. Depende de cada uno de nosotros el mantener el estándar ético más alto, y actuar con honestidad y franqueza en todas las decisiones y relaciones. Nuestro Código de Conducta es el marco para los principios por los cuales cada uno de nosotros debe conducirse en nuestras actividades diarias e interacciones con los demás, así como con aquellos con los que realizamos negocios.^{vii}

- Esperamos que nuestros proveedores tengan políticas y procedimientos establecidos para asegurar que conducen sus negocios de una manera ética y legal que, como mínimo, requiera el cumplimiento de todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables en los países en los que operan.
- En algunos casos, estas Pautas pueden plasmar una expectativa más amplia que la requerida por ley, en cuyo caso solicitamos a nuestros proveedores adherirse a las presentes Pautas. En caso de que la adhesión a estas Pautas pueda infringir la ley, solicitamos a los proveedores cumplir la ley y contactarnos de manera que juntos podamos comprender y resolver cualquier problema.
- Los proveedores deben ser conscientes y adherirse a nuestros requerimientos delimitados por los acuerdos con proveedores en las leyes aplicables, incluyendo las disposiciones de la Ley Estadounidense sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (U.S. Foreign Corruption Practices Act), la Ley contra el Soborno en el Reino Unido (UK Bribery Act), Ley Criminal de la República Popular de China y leyes similares de otros países.
- Están **prohibidos** los ofrecimientos y obsequios inapropiados, promesas o cualquier cosa considerada de valor, ya sea otorgada o aceptada, para o de parte del personal de Keurig o agentes terceros designados por Keurig, con el fin de obtener ventaja para lograr o retener un negocio, tratamiento preferencial o resultado de evaluaciones favorables.
- Está **prohibida** la fabricación de productos de Keurig, o cualquiera de sus componentes, con entidades, individuos o dentro de países con restricción o bloqueados en los programas de sanciones administrados por la Oficina de Control de Activos Extranjeros (Office of Foreign Asset Control, OFAC). Los proveedores deben consultar la página web del Tesoro de los Estados Unidos para confirmar las entidades, los individuos o los países restringidos o bloqueados.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Keurig cree que la comunicación responsable y efectiva, en todos los niveles, hace de una organización un gran lugar para trabajar. Todos deben sentirse alentados a comunicar sus preguntas e inquietudes entre sí y a la administración. Cuando la comunicación se canaliza a través de mecanismos efectivos, ésta debe dar lugar a resoluciones imparciales. Resolver situaciones adversas brinda un ambiente laboral seguro y mantiene los más altos estándares éticos y sociales para todos.

- Los proveedores deben desarrollar mecanismos de reclamación que sean fáciles de entender y accesibles a todo los niveles dentro de la organización, y que permitan resolver todas las preguntas e inquietudes de manera efectiva, imparcial y oportuna.
- Los mecanismos de reclamación deben permitir a los trabajadores comunicar de manera confidencial cualquier pregunta o inquietud a la administración sin consecuencias negativas de tipo alguno.
- Los proveedores deberán orientar a los trabajadores en el uso de todos los mecanismos de reclamación.

DERECHOS DE LAS POBLACIONES INDÍGENAS

Reconocemos y apreciamos la diversidad de nuestros proveedores y la creciente importancia del trato a poblaciones indígenas, así como la protección a sus derechos culturales, civiles y económicos.

- Se espera que los proveedores, como mínimo, cumplan plenamente con todas las protecciones legales generalmente aceptadas y reconocidas para las poblaciones indígenas.
- Los proveedores deberán tomar las medidas adecuadas para comprometerse con las comunidades de poblaciones indígenas ubicadas dentro de sus zonas de operaciones, asegurarse de que sus empleados sean conscientes de los derechos de las poblaciones indígenas e indemnizar a las comunidades indígenas si sus operaciones tienen un impacto negativo sobre los derechos legales de dichas poblaciones indígenas.

EMPLEO LIBREMENTE ELEGIDO

Creemos que todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona.^{viii} Estamos comprometidos a garantizar que no exista forma alguna de trabajo forzado u obligatorio, o tráfico de personas dentro de nuestra cadena de suministro.

Todo empleo debe ser elegido de forma voluntaria y libremente,^{ix} y la libertad de circulación de los trabajadores nunca debe ser restringida.

- Está **prohibida** cualquier forma de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, tales como la venta y el tráfico de personas, la servidumbre por deudas, la servidumbre y los trabajos forzados u obligatorios, incluyendo el reclutamiento forzado u obligatorio para uso en conflictos armados, trabajo en prisión o por obligación de cualquier tipo.
- Está **prohibido** el uso, el reclutamiento o el ofrecimiento de una persona para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y tráfico de drogas, tal como se define en los tratados internacionales relevantes.
- Se debe proporcionar a los trabajadores una descripción por escrito de los términos del empleo, en un lenguaje apropiado, antes del inicio de dicho empleo. Deben describirse de manera precisa los términos de su empleo, que incluyen, entre otros, la duración del empleo, la naturaleza del trabajo, los salarios y beneficios, los horarios de trabajo, los días de descanso y las vacaciones anuales, las políticas disciplinarias, los procedimientos de reclamación, los procedimientos de renuncia (voluntaria o involuntaria) y requerimientos de horas extra. Cuando la provisión de una descripción escrita no sea posible ni práctica, los proveedores deberán ofrecer a los trabajadores una descripción verbal de los términos de su empleo.
- Los proveedores son responsables de verificar el estatus legal de los trabajadores y asegurar que solo se contrate a aquellos que cuenten con un permiso laboral emitido por la autoridad gubernamental apropiada.
- Cuando se subcontrata el reclutamiento y la contratación, los proveedores deben garantizar que las agencias laborales de terceros involucradas operen de manera legal y cuenten con una licencia comercial válida emitida por una autoridad competente.

- Los proveedores o cualquier agencia de reclutamiento empleada por el proveedor, no deberán comprometerse en prácticas de reclutamiento engañosas, como el alterar la descripción escrita de los términos de empleo sin el previo conocimiento de los trabajadores y de acuerdos de pagos coercitivos, incluyendo aquellos relacionados con la terminación del empleo.
- Como mínimo, los proveedores deben pagar todas las tarifas relacionadas con los servicios provistos por las agencias laborales de terceros que exceden en más de un (1) mes de salario del trabajador en cuestión, a menos que sea permitido de otra manera por ley.
- Los documentos de identificación, incluyendo pasaportes, permisos de trabajo y certificados de nacimiento, o cualquier otro objeto de valor son de propiedad del trabajador. Los proveedores deben únicamente salvaguardar aquellos documentos o valores con la previa solicitud por escrito por parte del trabajador, o si la ley lo requiere. Si el trabajador no puede presentar su pedido por escrito, el proveedor debe brindar mecanismos alternativos para asegurar que el trabajador entiende sus derechos, así como los términos y condiciones de salvaguarda.
- Las políticas de salvaguarda deberán ser escritas en un lenguaje apropiado que los trabajadores entiendan. Se debe entregar al trabajador una copia de los documentos salvaguardados, o prueba de recepción (si es un bien de valor), al momento en que los artículos sean cedidos. Los proveedores deberán facilitar el reemplazo de los documentos de identificación, u otros objetos de valor perdidos o extraviados mientras estaban en su custodia, sin que esto implique costo alguno para el trabajador. Está **prohibido** retener los documentos de identificación u objetos de valor por razones que no sean de custodia.
- El acceso de los trabajadores a sus documentos oficiales u otros objetos de valor salvaguardados por los proveedores debe ser irrestricto en todo momento, incluyendo los fines de semana y días festivos. Toda restricción al acceso debe documentarse y comunicarse a los trabajadores antes de iniciar el servicio de salvaguarda, y también se nos debe comunicar para poder comprender las limitaciones de acceso que puedan existir. No se debe solicitar el pago de tarifa alguna al trabajador por cualquier servicio de salvaguarda.
- Los trabajadores deben tener la libertad de dejar el empleo con un aviso razonable y sin penalización alguna.
- La libertad personal de los trabajadores no debe estar restringida en momento alguno.

EXPLOTACIÓN INFANTIL

En su mejor expresión, el trabajo de un niño mejora el desarrollo de dicho niño sin interferir con su educación, salud, recreación o descanso. El trabajo puede ser beneficioso para los niños cuando es apropiado para su nivel de desarrollo y les permite adquirir habilidades prácticas, así como participar en la cultura de su comunidad. Sin embargo, en su peor expresión, el trabajo infantil es “explotación infantil”, una actividad de explotación que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad. La naturaleza de esta constante, agravada por las complejidades asociadas con las diversas culturas y tradiciones, puede dificultar el diferenciar entre explotación laboral infantil y otras formas de trabajo infantil. Observamos estándares aceptados a nivel internacional como punto de partida para comprometer a nuestros proveedores en este importante tema.^x

Los proveedores nunca deben participar o involucrar a personas menores de 18 años, en trabajos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realicen, es probable que dañen su salud, su seguridad o sus valores morales.^{xi}

La protección contra la explotación laboral infantil se extiende sobre las actividades más productivas realizadas por niños, ya sea que exista o no una relación de empleo formal o un empleador como tal (por ejemplo, en el trabajo por cuenta propia), remunerado o no, por pocas horas o a tiempo completo, casual o regular, por temporadas o todo el año, legal o ilegal. El trabajo productivo dentro de la familia cae dentro de esta categoría, como es el trabajo familiar no remunerado para la fabricación en el hogar, las empresas familiares o las granjas familiares. El acarreo de agua o leña para el consumo en el hogar también encaja bajo esta categoría de actividades productivas.^{xii}

Esperamos que los proveedores aseguren que los trabajadores menores de 18 años nunca estén involucrados en trabajos que sean considerados riesgosos:^{xiii}

- Trabajo que exponga a los niños a abuso físico, emocional o sexual;
- Trabajo en un ambiente no saludable, el cual, por ejemplo, exponga a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que sean dañinas para su salud.

Cualquier otro tipo de trabajo debe estar sujeto a una edad general mínima de 15 años, o la edad mínima legal, la que sea mayor.^{xiv}

- Ningún niño menor de 15 años de edad puede ser empleado para cualquier trabajo que no sea un trabajo ligero, donde lo permita la ley.^{xv} Definimos trabajo ligero el trabajo que no es dañino para la salud, el desarrollo o la seguridad del niño, que no perjudica su educación,^{xvi} que se realiza durante el día y solo donde dicho trabajo se lleve a cabo al lado de un adulto miembro de su familia o un tutor.
- Se espera que los proveedores cuenten con la documentación legal que demuestre la fecha de nacimiento de cada trabajador. Cuando dicha documentación no existe o no se puede obtener, el proveedor deberá realizar esfuerzos adicionales para determinar la edad de los trabajadores.

SALARIOS Y BENEFICIOS

Toda persona que trabaja tiene el derecho a una remuneración justa, y a asegurar para sí mismo y para su familia una existencia conforme con la dignidad humana. Buscamos asegurar que todos los trabajadores reciban la compensación requerida legalmente por sus esfuerzos y también alentamos a nuestros proveedores a superar los requerimientos mínimos.

- Se debe proporcionar a los trabajadores una descripción escrita de su salario, frecuencia de pago y cualquier deducción de pago permitida por ley. Cuando no sea posible ni práctico proporcionar una descripción escrita, los proveedores deberán ofrecer a los trabajadores una descripción verbal de los términos de su salario.
- Los proveedores deben mantener registros de asistencia y planilla de pagos completos y precisos, y asegurar que los trabajadores tengan acceso a estos registros previa solicitud. Los trabajadores también deben recibir cada periodo de pago un estado de salario claro, en lenguaje apropiado, demostrando cómo se calculan los pagos de los salarios.
- Cuando un salario mínimo no ha sido señalado por ley, pedimos a los proveedores que se comuniquen con nosotros de manera que juntos podamos comprender y resolver cualquier problema.

- Los trabajadores deben recibir un pago por las horas extra de acuerdo con las leyes de los países en los que operan los proveedores. En caso de que dichas leyes no existan, pedimos a los proveedores que se comuniquen con nosotros de manera que juntos podamos comprender y resolver cualquier problema.
- Esperamos que los proveedores brinden a todos los trabajadores una remuneración y beneficios, tales como salarios y horas de trabajo, así como condiciones seguras de vida y de trabajo (si viven en una residencia operada por el empleador) similar a aquellas de los trabajadores nacionales.
- Esperamos que los proveedores mantengan un sistema en que los trabajadores remunerados de acuerdo con el volumen de producción, o tasa por pieza, sean compensados de manera precisa, como mínimo, con un salario que sea equivalente al salario mínimo aplicable en el país en que los proveedores operan. Cuando un salario mínimo no ha sido señalado por ley, pedimos a los proveedores que se comuniquen con nosotros de manera que juntos podamos comprender y resolver cualquier problema.
- Los anticipos monetarios o préstamos otorgados a los trabajadores deberán estar de acuerdo con las leyes de los países en que operan los proveedores. El interés cargado, si lo hubiera, no podrá ser usurario.

HORAS DE TRABAJO

Toda persona tiene derecho al descanso y tiempo libre, incluyendo la limitación razonable de las horas de trabajo y días festivos periódicos con paga.^{xvii} Las horas de trabajo excesivas o sin supervisión pueden traer consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las empresas, en la forma de fatiga, reducción de la productividad y problemas de seguridad y salud a largo plazo.

- Alentamos a nuestros proveedores a trabajar hacia una semana laboral de máximo 60 horas para los trabajadores (incluyendo horas normales y horas extra) con al menos veinticuatro horas de descanso consecutivo.
- Los trabajadores deben contar con una cantidad razonable de periodos de descanso a lo largo de la jornada laboral, sin restricciones irracionales que condicionen el uso de los servicios higiénicos y de ingerir agua.
- Cualquier trabajo que exceda las 48 horas a la semana^{xviii} (u horas de trabajo estándar según lo definido por ley) que sean obligatorias, deben ser reveladas al trabajador al momento de la contratación en un documento o una comunicación verbal comprensible y apropiada. Si el trabajador cuenta con un contrato escrito, dicha información y disposición deberá estar claramente establecida en el contrato de empleo escrito en cuestión. Está **prohibida** cualquier represalia contra un trabajador que elija no realizar las horas extra que no sean consideradas obligatorias.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Creemos que una cultura abierta y fortalecedora, en la cual la administración y los trabajadores se comunican de forma abierta y honesta, crea un ambiente de dignidad y respeto.

Esperamos que nuestros proveedores reconozcan y respeten los derechos de los trabajadores a asociarse libremente y a negociar de forma colectiva de acuerdo con las leyes de los países en los que son empleados.^{xix} Los proveedores no deben intentar limitar el ejercicio legal de estos derechos de manera alguna, lo que incluye la discriminación, el acoso, la intimidación o represalia con respecto a la asociación.

- Donde la ley prohíbe la libre asociación y las negociaciones colectivas, los proveedores deben atender las

peticiones de los trabajadores por medios paralelos de comunicación entre los trabajadores y la administración sobre las condiciones laborales.

LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ABUSO

El reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos iguales e inalienables de todos es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.^{xx} Los lugares de trabajo libres de toda forma de abuso, acoso, discriminación y conductas amenazantes, son los lugares de trabajo donde los empleadores tratan a sus empleados con dignidad, imparcialidad, respeto e inclusión.^{xxi}

Esperamos que los proveedores reconozcan los siguientes principios y desarrollen políticas y sistemas para ponerlos en acción:

- Las personas deben recibir igualdad de oportunidades y de trato. Ninguna persona debe estar sometida a forma alguna de discriminación o acoso durante el curso de su trabajo. Si tales incidentes ocurren, los trabajadores deben tener la libertad de reportarlos a la administración sin temor a represalias y con la expectativa de que la conducta negativa será resuelta de manera oportuna.
- Los aspectos del proceso de contratación y la relación de empleo deben determinarse únicamente por la habilidad del trabajador para realizar su trabajo, en lugar de hacerlo con base en las creencias o características personales del trabajador (es decir, raza, color, género, edad, ascendencia, religión, opinión política, estado de unión civil/marital, nacionalidad, información genética, orientación sexual, identidad de género, lugar de nacimiento, condición de veterano, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley local, estatal o federal).
- Hombres y mujeres deben recibir igual pago por un trabajo de igual valor.
- Debe respetarse la expresión religiosa y cultural de los empleados.
- Los proveedores deben comunicar claramente la política disciplinaria a todos los trabajadores al momento de la contratación. La política no deberá incluir medidas disciplinarias inhumanas, incluyendo cualquier castigo corporal, multas monetarias, coerción física o mental, o abuso verbal de los trabajadores; ni tampoco deberá incluir sanciones que resulten en deducciones salariales, reducciones de los beneficios o trabajo forzado.
- Está **prohibida** cualquier conducta amenazante contra los trabajadores y/o cualquier persona ya sea relacionada o asociada a los trabajadores.

SALUD Y SEGURIDAD

Toda empresa debe conducirse de manera que respete la salud y seguridad de los empleados, las comunidades y el medio ambiente en su conjunto.

- Esperamos que los proveedores implementen medidas de seguridad adecuadas dentro del lugar de trabajo y en las instalaciones relacionadas, tales como residencias y cafeterías, para proteger a los trabajadores y salvaguardar el producto y la propiedad intelectual de Keurig.
- Los proveedores deben brindar capacitación ocupacional y del proceso a los trabajadores en relación con los riesgos de seguridad generales en el lugar de trabajo, tales como peligros eléctricos; resbalones y

caídas; uso de maquinaria peligrosa; preparación para emergencias dentro del lugar de trabajo o instalaciones relacionadas (residencias y cafeterías), incluyendo simulacros de incendio; uso de equipo contra incendios; prevención y respuesta a enfermedades y lesiones ocupacionales; higiene industrial que incluye la manipulación, almacenamiento y disposición de químicos, desechos sólidos y aguas residuales.

- Además de la capacitación, los proveedores deben contar con políticas y procedimientos efectivos en vigencia para salvaguardar a los trabajadores y para identificar, evaluar y controlar las lesiones relacionadas con el trabajo.
- Los proveedores deben llevar registros de todas las lesiones relacionadas con el trabajo, demostrando la forma en que se manejaron y remediaron dichas lesiones.
- Las hojas de datos de seguridad de materiales (Material Safety Data Sheets, MSDS) o cualquier hoja de datos de los productos químicos deben estar disponibles para los trabajadores que manipulan, almacenan y desechan dichos químicos, escritas en un lenguaje apropiado comprensible para los trabajadores.
- Los servicios y las provisiones médicas, tales como los equipos de primeros auxilios, deben estar disponibles para los trabajadores en ubicaciones convenientes para uso inmediato.
- Los trabajadores deben recibir el equipo de protección personal adecuado para el ambiente laboral circundante y para las tareas laborales específicas sin costo alguno.
- El lugar de trabajo debe estar ventilado de forma apropiada, debe contar con una iluminación adecuada y debe estar equipado con un número apropiado de salidas despejadas y sin candados.
- Los alojamientos para los trabajadores deben contar con un espacio de vida apropiado; salidas despejadas y sin candados; equipado para prevenir, detectar y responder a emergencias; equipados con agua caliente e instalaciones para aseo; con ventilación y calefacción de acuerdo con el clima; higiénicos y seguros. Los trabajadores deben contar con medios para asegurar sus pertenencias personales a ningún costo.
- Si no se encuentran cafeterías disponibles en el lugar, se proporcionará a los trabajadores medios seguros para preparar sus comidas.
- Los trabajadores deben tener acceso a agua potable así como a baños limpios e higiénicos dentro del lugar de trabajo y en las instalaciones relacionadas, tales como residencias y cafeterías.
- Los proveedores agrícolas deben tener especial cuidado en proteger a los trabajadores de los agroquímicos.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Destacamos las consideraciones ambientales generales con la expectativa y el entendimiento de que nuestros proveedores difieren dramáticamente en la naturaleza, el alcance y la escala de sus operaciones. Los temas considerados de forma apropiada al evaluar el desempeño ambiental son tan diversos como lo son los proveedores en nuestra propia cadena de suministro. Dicho esto, creemos que cada empresa tiene la oportunidad y la responsabilidad de considerar y reducir su impacto ambiental individual.^{xxii}

Esperamos que todos los proveedores demuestren responsabilidad ambiental en todos los aspectos de sus operaciones.

- Todos los proveedores deben implementar sistemas de gestión y programas que mejoren el desempeño más allá de lo requerido por ley.
- Ningún proveedor debe usar químicos o pesticidas que hayan sido prohibidos, incluyendo a título

enunciativo mas no limitativo, aquellos bajo el Convenio de Estocolmo,^{xxiii} o incluidos en el Convenio de Róterdam sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes.^{xxiv}

- Todos los proveedores deben llevar a cabo evaluaciones sobre el uso del agua y sus impactos para mejorar las prácticas de gestión del agua.
- Alentamos a todos los proveedores a revelar las estrategias, objetivos y resultados para la energía, los desechos y el agua, con el fin de incrementar la toma de conciencia y para informar sobre la actividad de impacto colectivo.
- Todos los proveedores deben implementar un programa de gestión de desechos y eliminar los desechos mediante la reducción, la reutilización, el compostaje y el reciclaje.
- Todos los proveedores deben cuantificar y reducir las emisiones de aire y gases de invernadero.
- Todos los proveedores deben usar la energía de forma eficiente y proveniente de fuentes de recursos renovables.
- Todos los proveedores deben evaluar el impacto potencial del cambio climático en su negocio y tomar las medidas de adaptación adecuadas.
- Todos los proveedores deben proteger y restaurar la biodiversidad.

Alentamos a los socios fabricantes a:

- Usar materiales y empaques renovables, reciclados y/o reciclables en la mayor medida posible.
- Reducir el uso de productos químicos peligrosos.

Alentamos a los socios agrícolas a:

- Proteger y restaurar los recursos del suelo y el agua.
- Manipular y/o eliminar apropiadamente el uso de agroquímicos peligrosos.

ADQUISICIÓN DE MATERIAS PRIMAS Y MINERALES EN CONFLICTO

Keurig y sus filiales están comprometidas a adquirir componentes y materiales de empresas que compartan nuestros valores sobre el respeto a los derechos humanos, la ética y la responsabilidad ambiental. Se espera que los proveedores cumplan con todas las leyes locales, nacionales e internacionales en cuanto al contenido de material de los materiales suministrados a Keurig. Se espera que los proveedores brinden a Keurig, a su solicitud, reportes de la presencia de sustancias en cualquier material que se les haya suministrado, que puedan ser restringidas por, o que se requiera su divulgación a organismos gubernamentales, clientes y/o recicladores.

Apoyamos el fin de la violencia y la violación a los derechos humanos en la extracción de ciertos minerales de una ubicación descrita como la “región en conflicto”, que está situada en la región oriental de la República Democrática del Congo (RDC) y países circundantes. La Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos (Securities and Exchange Commission, SEC) adoptó las reglas finales para implementar los requisitos de la presentación de informes y divulgación relacionados a los “minerales en conflicto”, como lo indica la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd–Frank de 2010 (la “Ley Dodd–Frank”). La Ley Dodd–Frank requiere que todas las empresas que cotizan en bolsa sujetas a las reglas de la SEC informen de manera anual acerca de la presencia de “minerales en conflicto” en los productos que fabrican o contratan para fabricar, y demuestren el nivel adecuado de debida diligencia al determinar si estos minerales provienen de la RDC o de un país limítrofe, o de chatarra o fuentes recicladas.

La definición de “minerales en conflicto” se refiere al oro, al igual que al estaño, tantalio y tungsteno, los derivados de la casiterita, columbita–tantalita y volframita, sin importar su lugar de origen, procesamiento o venta. Apoyamos estos requisitos para contribuir con el objetivo humanitario de acabar con el conflicto violento en la RDC y en los países circundantes, conflicto que ha sido parcialmente financiado por la explotación y comercio de dichos “minerales en conflicto”.

Keurig está comprometido y es responsable de:

- Apoyar los fines y objetivos de la legislación de Estados Unidos sobre la divulgación de los “minerales en conflicto”.
- No adquirir a sabiendas “minerales en conflicto” originarios de instalaciones en la “Región en conflicto” que no están certificados como “libres del conflicto”.
- Asegurar el cumplimiento de estos requisitos.

Nuestros proveedores deben comprometerse y ser responsables de:

- Empezar una debida diligencia razonable con sus cadenas de suministros para asegurar que los “minerales en conflicto” se obtengan únicamente de minas y fundiciones fuera de la “región en conflicto”, o de minas y fundiciones que han sido certificadas por un tercero independiente como “libre de conflicto” si se obtuvieron dentro de la “región en conflicto”.
- Brindar evidencia por escrito que documente que las materias primas utilizadas para producir oro, estaño, tantalio y tungsteno, utilizados en los materiales para fabricar componentes y productos suministrados a Keurig, se originan fuera de la “Región en conflicto”, o si se originan dentro de la “región en conflicto” que las minas o fundiciones estén certificadas como “libres de conflicto” por un tercero independiente.
- Proporcionar las solicitudes de diligencia a Keurig de manera oportuna.

El objetivo es garantizar que únicamente los materiales y componentes “libres de conflicto” sean los utilizados en los productos que nosotros adquirimos. Se espera que los proveedores adopten políticas y sistemas de gestión con respecto a los minerales en conflicto, y que exijan que sus proveedores adopten políticas y sistemas similares. Abogamos por que el proveedor utilice recursos existentes y examinados internacionalmente, tales como la Guía de diligencia debida para cadenas de suministros responsables de minerales de áreas afectadas por conflictos o de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD).

Si descubrimos el uso de estos minerales producidos en instalaciones consideradas como “no libres de conflicto” en cualquier material, partes o componentes que adquiramos, tomaremos las acciones debidas para la transición del producto a ser “libre de conflicto”.

PRUEBAS CON ANIMALES

No realizamos pruebas con animales y no solventamos a sabiendas pruebas con animales. Respaldamos firmemente la investigación eficiente y eficaz que no incluye el uso de animales.

i Para efectos de estas pautas, el término “proveedores” a lo largo del documento se define para incluir los proveedores en todos los niveles y los subcontratistas, incluyendo las cadenas de suministros agrícolas y de fabricación.

ii Keurig Green Mountain firmó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en marzo de 2004 como una declaración pública de nuestro apoyo a los principios medioambientales y sociales universales.

iii Véase el marco “Proteger, Respetar, Remediar” de las Naciones Unidas, Principio Guía 12: Los derechos humanos se refieren a derechos humanos internacionalmente reconocidos, entendidos como mínimo, a aquellos expresados en la Carta Internacional de los Derechos del Hombre y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

iv Para efectos únicamente de estas pautas, el término “trabajadores” a lo largo del documento se define de manera que incluya a empleados migrantes, temporales, estacionales, subcontratados y permanentes. Esto no incluye al personal “exento” como lo define la Ley de Estándares Laborales Justos de Estados Unidos o la ley local aplicable (es decir, personal ejecutivo, de supervisión, profesional o de ventas externas).

v Véase el marco “Proteger, Respetar, Remediar” de las Naciones Unidas, Principio Guía 12: Los derechos humanos se refieren a derechos humanos internacionalmente reconocidos, entendidos como mínimo, a aquellos expresados en la Carta Internacional de los Derechos del Hombre y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

vi Véase el marco “Proteger, Respetar, Remediar” de las Naciones Unidas, Principio Guía 12: Los derechos humanos se refieren a derechos humanos internacionalmente reconocidos, entendidos como mínimo, a aquellos expresados en la Carta Internacional de los Derechos del Hombre y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

vii Véase el Código de Conducta de Keurig Green Mountain en www.keuriggreenmountain.com en la sección Inversores.

viii Véase el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas - Artículo 3. “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”. Véase los Convenios de la OIT 29 y 105; y Pacto Mundial de las Naciones Unidas -Principio 4.

ix Véase los Convenios núm. 29 y 105 de la OIT; y Pacto Mundial de las Naciones Unidas -Principio 4.

x Véase el Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Principio 5 y Convenio núm. 182 de la OIT – Artículo 3.

xi Véase el Convenio núm. 182 de la OIT – Artículo 3.

xii Véase la publicación del Programa Internacional sobre la Eliminación del Trabajo Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC), “Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer”

xiii Véase la publicación del Programa Internacional sobre la Eliminación del Trabajo Infantil (International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC), “Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer”

xiv El Convenio núm. 138 de la OIT, Artículo 2, proporciona una excepción a la edad mínima de 15 años, por medio del cual “el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen”, establecer inicialmente una edad mínima de catorce años. A fin de promover el concepto de trato igualitario entre todos los países, este estándar establece una base de 14 años para el empleo regular de niños. El estándar anticipa que en aquellos países en que no se utilice la excepción del Artículo 2, la edad mínima legal será al menos 15 años de edad.

xv El Convenio núm. 138 de la OIT, Artículos 2 y 7, proveen una excepción a la edad mínima de 13 años para el trabajo ligero, por medio del cual “el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen”, especificar una edad mínima de 12 años de edad para el trabajo ligero. A fin de promover el concepto de trato igualitario entre todos los países, este estándar establece una base de 12 años para el trabajo ligero. El estándar anticipa que en aquellos países en que no se utilice la excepción en los Artículos 2 y 7, la edad mínima legal para trabajo ligero será de al menos 13 años de edad.

xvi Véase el Convenio núm. 138 de la OIT.

xvii Véase la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas - Artículo 24.

xviii Véase la Recomendación núm. 116 de la OIT.

xix Véase los Convenios 87 y 98 de la OIT; y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas -Principio 3.

xx Véase la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas - Preámbulo.

xxi Véase el Convenio núm. 111 de la OIT; y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas -Principio 6.

xxii Véase los principios CERES; y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas - Principios 7, 8 y 9.

xxiii Productos químicos prohibidos: aldrín, hexaclorobenceno, clordano, mirex, DDT, toxafeno, dieldrín, bifenilos policlorados, endrín, dibenzo-p-dioxinas policloradas (dioxinas), heptacloro, dibenzo-p-furanos policlorados (furanos).

