CONTENIDO

- Introducción….....Página 5
- Tema 1: Trabajo Infantil.....Página 13
- Tema 2: Trabajo Forzado/Trabajo Penitenciario.....Página 17
- Tema 3: Discriminación.....Página 19
- Tema 4: Prácticas Disciplinarias.....Página 20
- Tema 5: Salud y Seguridad….....Página 23
- Tema 6: Cumplimiento Ambiental….....Página 26
- Tema 7: Horas Laborales.....Página 28
- Tema 8: Salarios y Beneficios.....Página 29
- Tema 9: Leyes y Regulaciones.....Página 31
- Aduanas y Sociedad Comercial Contra el Terrorismo (C-TPAT).Página 32
- Apéndice.....Página 40

Estimado socio:

Jarden Corporation se enorgullece de su liderazgo en sus respectivas industrias. El éxito de Jarden, sus filiales y sus proveedores, depende de la manera en que conducimos los negocios. Por lo tanto, no debería ser ninguna sorpresa que demos alta prioridad a cuestiones relacionadas a la garantía de prácticas justas y éticas, también referidas como Cumplimiento Social. Para ayudarle a entender la parte que usted y todos nuestros valiosos socios deben desempeñar en la ejecución de nuestro cumplimiento de normas del programa integral, me gustaría presentarle nuestro manual de proveedores

Probablemente haya oído muchas veces los términos "Desarrollo sostenible" y "Responsabilidad Social Corporativa". Para Jarden Corporation, éstas son una forma de vida y la clave de cómo realizamos los negocios. Estamos comprometidos con la mejora continua en nuestras operaciones comerciales para garantizar la disponibilidad de recursos a largo plazo a través de un desempeño ambiental, socialmente sensible y transparente en relación con los consumidores, socios comerciales y la Comunidad.

Nuestro manual de proveedores se basa en el estricto cumplimiento de las leyes en todos los niveles que afectan a nuestras empresas. El libro guía es un documento importante y se distribuye a todos nuestros clientes y proveedores claves. Para mantenerlo relevante y actual, éste será actualizado periódicamente y les notificaremos de estas actualizaciones electrónicamente.

Creemos que el liderazgo en las áreas de responsabilidad social corporativa es importante. Además, la reputación de Jarden y de todas sus circunscripciones depende de la adhesión a los términos establecidos en el presente manual. Las consecuencias para aquellos que se alejen de nuestras políticas y normas pueden dar como resultado que la compañía lo coloque en un plan de acción correctiva y, en algunos casos, puede dar como resultado la pérdida de la relación comercial con nosotros.

Jarden toma en serio su registro de prácticas comerciales socialmente responsable, éticas y ecológicamente sensibles. Nuestro manual de proveedores es la base sobre la que vamos a continuar creciendo. Estamos seguros de que Jarden puede contar con todos sus valiosos socios para defender nuestros requerimientos. Gracias por su cooperación y apoyo. Esperamos continuar nuestra relación con usted.
Saludos

James E. Lillie
Presidente & Director

INTRODUCCIÓN

Jarden Corporation (JAH) respeta el valor de los diversos pueblos y culturas y se compromete a realizar todos los aspectos de las actividades comerciales con los más altos estándares de ética empresarial y en conformidad con todas las leyes y regulaciones vigentes. Esperamos que el mismo compromiso sea compartido por cada uno de nuestros proveedores, incluyendo a los fabricantes de nuestros proveedores. Este Manual de Proveedores establece nuestros estándares y proporciona clasificaciones para las dificultades de responsabilidad social que a menudo se presentan en las fábricas.

JAH pondrá en efecto el Manual del Proveedor en nuestra selección de los mismos, y mientras hagamos negocios con nuestros proveedores, estos deberán adherirse a nuestro manual de proveedores. JAH se reserva el derecho de terminar su relación con cualquier proveedor que no cumpla o viole nuestro Manual de Proveedores. Con respecto a todos los requisitos legales, JAH sólo trabajara con proveedores, cuyas actividades comerciales cumplan con todos los requisitos legales, internacionales, nacionales y locales exigidos en el país de fabricación.

JAH y sus afiliados han optado por un programa de responsabilidad social integral para asegurar que operamos dentro de los más altos estándares de ética comercial y en conformidad con todas las leyes y regulaciones aplicables. Tener un programa de responsabilidad social integral protegerá el medio ambiente, la salud y la seguridad de los trabajadores en las fábricas de nuestros proveedores. También ayudará a evitar las interrupciones de la cadena de suministros y mejorar nuestra imagen corporativa, así como la imagen de los proveedores. Nuestros procedimientos administrativos de responsabilidad social juegan un papel crucial en lograr el éxito de todos los procesos pertinentes enlazados para alcanzar el cumplimiento de los mismos. Dichos procedimientos deben facilitar nuestras tareas y deben llevar la coordinación y la cooperación necesaria para incorporar plenamente en nuestra relación comercial, un concepto de "Mejores Prácticas de Negocio" las cuales son nuestra razón de ser.

JAH supervisa a los proveedores con los que hace negocios a través de diversos medios. Una de las formas más completas de supervisión es a través de las auditorías. Es responsabilidad del proveedor asegurarse de que cumple con todas las leyes y reglamentos y que estas son cumplidas en su totalidad. Después de completarse la auditoría de responsabilidad social, se le proporcionará al proveedor un Plan de Acción Correctiva (PAC). Cada PAC resaltará nuestras conclusiones, proporcionará una acción correctiva recomendada y otorgará un plazo para corregir los problemas. La gravedad de la violación establecerá el plazo que será necesario para corregir el problema. Los proveedores también proporcionarán actualizaciones y fechas límite para la solución del problema hasta que este quede resuelto por completo. Nuestros

procedimientos de auditoría nos permiten asegurar que todos los proveedores con los que tratamos mantienen los más altos estándares. El uso de este Manual de Proveedores será como una herramienta importante que lo ayudará a prevenir problemas y le ofrecerá orientación sobre cómo corregirlos en caso de que éstos surjan. El Manual de Proveedores le ayudará a que el proceso de auditoría general funcione de manera más eficiente.

JAH espera cultivar una valiosa relación comercial con todos nuestros proveedores a la vez que promueve el crecimiento a través de los más altos estándares éticos. Esperamos que nuestro Manual de Proveedores sea un recurso valioso para resaltar los problemas y para proporcionar la dirección y orientación adecuada sobre cómo abordar estos problemas. Nuestro compromiso para mejorar la responsabilidad social corporativa, sin duda, protegerá la seguridad de los empleados, la salud y el bienestar de la comunidad mundial.

PROPÓSITO DEL MANUAL DEL PROVEEDOR

El propósito de este manual es ayudar a los proveedores con la aplicación de nuestras Requerimientos en las fábricas que producen productos JAH. Este Manual fue desarrollado para proporcionar orientación integral de nuestros requerimientos y le proporcionará toda la información necesaria para elevar y mantener las normas de su fábrica, así como mejorar y mantener el bienestar de todos sus empleados. Nuestro Manual del Proveedor contiene: el Código de Conducta del Proveedor de Jarden Corporation; los temas en cuestión como: el trabajo infantil, trabajo forzado / prisión, discriminación, prácticas disciplinarias, salud y seguridad, cumplimiento de normas ambientales, horas de trabajo, los salarios y beneficios y las leyes y reglamentos; y directrices de la Sociedad de Comercio de Aduanas Anti Terrorismo (C-TPAT).

REQUISITOS Y CLASIFICACIONES DEL MANUAL DEL PROVEEDOR

Hemos desarrollado siglas para los requisitos de nuestro manual que ilustrarán la severidad de cada problema discutido. Estas clasificaciones sugeridas ayudarán a los usuarios de este manual a entender cómo JAH se toma en serio cada uno de estos problemas particulares.

LOS REQUISITOS Y CLASIFICACIONES DE NUESTRO MANUAL DEL PROVEEDOR SON:

NE **CASO SIN EXCEPCIONES**

IR **CASO DE SOLUCIÓN INMEDIATA**

OI **CASO EN PROCESO DE MEJORÍA**

DEFINICIONES DE LAS CLASIFICACIONES DEL MANUAL DEL PROVEEDOR

CASO SIN EXCEPCIÓN

La clasificación "sin excepciones" o "NE" constituye una violación seria de nuestros Requisitos. Este tipo de ruptura puede tener un impacto serio en los derechos individuales o seguridad de una persona. Las violaciones del NE pueden también tener un gran impacto en la reputación corporativa de Jarden Corporation. JAH no se relacionara con nuevos proveedores que tengan violaciones Sin Excepción que hayan sido confirmadas por más de una fuente de información. Algunos ejemplos de las violaciones del NE incluyen: usar trabajo infantil, trabajo forzado o castigo corporal, y violaciones de los estándares de ética.

CASO DE SOLUCIÓN INMEDIATA

La clasificación "resolución inmediata" o "IR" constituye una ruptura en nuestros Requisitos que da lugar a un impacto en los derechos individuales, seguridad de la vida y a la reputación corporativa de Jarden Corporation. No se iniciara ninguna producción con proveedores que tengan violaciones IR. Para aquellos proveedores con un caso(s) IR existente, esta violación(es) deberá ser resuelta en su totalidad en un período máximo de dos (2) meses. Si no, la violación se convertirá en un NE. Dependiendo de la violación, algunas violaciones IR tendrán que resolverse en menos de dos meses. Algunos ejemplos de violaciones IR son: tener empleados que trabajan horas excesivas, pagar salarios bajos, carecer de la documentación exigida por la ley de trabajo y violaciones de la ley local.

CASO EN PROCESO DE MEJORÍA

La clasificación “en proceso de mejoría u “OI” es dada para resaltar problemas inaceptables de salud, medio ambiente, seguridad y problemas laborales bajo nuestros Requerimientos. Estos problemas en las fábricas se pueden mejorar para el beneficio de los trabajadores y también para mejorar la reputación y prácticas administrativas de aquellas fabricas. Se puede conducir la producción con nuevos proveedores con problemas OI. Para aquellos con problemas OI, se puede iniciar un plan de acción correctiva por un periodo de seis (6) meses, o menos dependiendo del problema.

¿Cómo verificamos la clasificación que se da a un problema en particular?

Cuando se identifica un problema, éste será verificado por uno o más de nuestros medios de verificación. Con estos modos sugeridos de verificación podremos conseguir un cuadro total de lo que está ocurriendo en las fábricas de nuestros proveedores.

A continuación están nuestros Significados de las Claves de Verificación:

Estos significados sugeridos de verificación serán incorporados en los temas de los problemas que son discutidos en este Manual e ilustran cómo un problema en particular puede ser verificado.

TEMAS DE PROBLEMAS

Los siguientes temas resaltarán los problemas que frecuentemente encontramos en las factorías. Nuestro Manual de Proveedores le ofrecerá una clasificación para estos problemas además de los planes de acción correctivos y las formas de verificación de estos problemas cuando éstos estén presentes. Si bien sabemos que sería imposible pensar en todos los problemas que puedan surgir, este Manual del Proveedor puede ofrecerle la perspicacia necesaria para tratar otros problemas a medida que surjan.

TEMA 1: TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil es un problema que nosotros tomamos muy en serio. No se podrá emplear a ninguna persona cuya edad sea menor a la permitida por la ley de la jurisdicción de las fábricas. JAH no utilizará proveedores que usen mano de obra de personas menores que la edad mínima legal para trabajar o 15 años, lo que sea mayor, o la edad designada por la legislación nacional para la finalización de la enseñanza obligatoria. Para trabajos que requieran una mayor madurez o suponen un riesgo de seguridad, estos trabajadores deben tener un mínimo de 18 años de edad. La fábrica deberá mantener documentación oficial verificable de la fecha de nacimiento de cada trabajador. Si una fábrica carece de documentación verificable, ésta deberá contar con algunos medios legítimos de confirmar la edad de cada trabajador.

A continuación verá nuestras directrices sobre el trabajo infantil detalladas por severidad en relación con nuestros requisitos

NE

A. La fábrica está prohibida de emplear a alguien menor a la edad mínima legalmente permitida para trabajar o de 15 años, lo que sea mayor, o, la edad designada por la ley nacional para la finalización de la educación obligatoria. Para trabajos que requieran una mayor madurez o suponen un riesgo de seguridad, estos trabajadores deben tener un mínimo de 18 años de edad.
   Plan de Acción Correctivo: Cuando esta violación está presente, ésta deberá resolverse inmediatamente retirando al menor de las instalaciones. Las políticas para trabajo infantil y entrenamiento de personal en problemas de trabajo infantil deberán ser implementadas en dos (2) semanas.

B. Cuando las leyes locales especifican una edad mínima de trabajo superior a los 15, todos los trabajadores deberán estar en o por encima de la edad mínima legal.
Plan de Acción Correctiva: Si la edad para trabajar según la ley local es mayor que la edad mínima para trabajar de JAH, entonces la ley local prevalecerá a todos los requisitos de JAH. Cuando este problema está presente el niño será retirado inmediatamente de las instalaciones. La fábrica debe velar por que el menor esté matriculado en una escuela así como ofrecerle la oportunidad de trabajar en la fábrica cuando alcance la edad legal.

C. Las fábricas deben cumplir con todos los requisitos de edad de escolarización mínima como lo dictan las leyes en ese país. Es una violación NE cuando un niño en vez de estar en la escuela se encuentra trabajando en una fábrica. El horario de trabajo del niño menor no deberá interferir con su escolarización obligatoria.
Plan de Acción Correctiva: Si un niño no está inscrito en la escuela y cumple con los requisitos de la edad mínima para la escolarización en ese país, entonces el niño deberá ser matriculado inmediatamente en la escuela y su horario de trabajo no deberá interferir con su escolaridad obligatoria.

Medios de verificación de estos problemas:

A. Sólo los individuos que tienen 15 años de edad o más podrán estar presentes en las áreas de trabajo. La única excepción a esta política implicaría una visita guiada a la instalación con un profesional capacitado.
Plan de Acción Correctiva: Si un niño se encuentra en la instalación y está por debajo de la edad mínima y no está en una visita guiada, el niño debe ser inmediatamente retirado de las instalaciones y se debe implementar una política por parte de la fábrica con personal que sea entrenado en esta política. La política y el entrenamiento deben completarse en un (1) mes de haber tenido lugar el incidente.

B. Las fábricas deben mantener la documentación oficial y verificable de la fecha de nacimiento de cada trabajador. Si la fábrica no tiene esta información, debe haber algún medio legítimo y fiable de confirmar la edad de cada trabajador.
Plan de Acción Correctiva: Las fábricas que no cumplan con este requisito deben crear una política destacando este requisito y debe entrenar a todo el personal sobre este requisito. Debe hacerse una revisión de todos los registros en el lugar para determinar si hay medios legítimos para verificar la edad de cada uno de los trabajadores. La política recién iniciada y la revisión de registros deben completarse en un (1) mes a partir de la fecha de la violación.

C. Si las leyes de un país dictan restricciones de empleo juvenil, o si hay ciertos requisitos, la fábrica debe estar en conformidad con todos estos requisitos legales. Algunos ejemplos de esto sería si la ley establece que los niños sólo están permitidos de trabajar un cierto número de horas, que a los niños no se les está permitido manipular materiales peligrosos, o que los niños no están autorizados a trabajar por la noche.
Plan de Acción Correctiva: Cuando no se siguen las restricciones de empleo juvenil, la fábrica debe iniciar una política estableciendo las restricciones de empleo y asegurarse de que todo el personal esté entrenado en esta nueva política para asegurar que se cumplirá con la misma. Debe haber suficientes registros para monitorear el empleo juvenil y para poder supervisar el cumplimiento de estas prácticas. Esta acción debe completarse dentro de un (1) mes a partir de la fecha de la violación.

Medios de verificación de estos problemas:

A. todas las fábricas deben tener los requisitos de la edad mínima de contratación en una política documentada.

Plan de Acción Correctiva: Las fábricas en violación de este artículo deben crear una política que establece una edad mínima de contratación. El personal debe ser entrenado en esta política y ésta debería implementarse en un plazo de dos (2) meses.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 2: TRABAJO FORZADO/TRABAJO PENITENCIARIO

El empleo debe ser voluntario. No se tolerará trabajo forzado por parte de ninguno de nuestros proveedores. Los proveedores y fábricas no podrán utilizar el trabajo penitenciario, mano de obra contratada en condiciones de servidumbre o trabajo forzado. Además, los proveedores y las fábricas no podrán involucrarse en abuso físico, mental, verbal o de otro tipo. Todos los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad. Esto se aplica a la mano de obra utilizada en la contratación, subcontratación u otras relaciones de fabricación.

A continuación verá nuestras directrices sobre Trabajo Forzado/Penitenciario detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. Queda totalmente prohibida cualquier forma de trabajo forzado, trabajo penitenciario o mano de obra contratada en condición de servidumbre. Todos los empleados deben trabajar en las fábricas por propia voluntad.
   Plan de Acción Correctiva: Si se identificaron en la fábrica trabajos forzados, mano de obra penitenciaria o mano de obra contratada en condición de servidumbre, debe detenerse inmediatamente. Todo el personal debe ser entrenado sobre esta cuestión y se deberá implementar una política en dos (2) semanas a partir de la fecha de la violación.

B. No deberá haber restricciones ni multas si un empleado decide terminar su empleo con una fabrica.
   Plan de Acción Correctiva: Los empleados deben ir a trabajar a las instalaciones por propia voluntad y deben ser capaces de determinar si desean continuar o cuando les gustaría dejar su empleo. El acto de cualquier restricción o multas deberá suspenderse inmediatamente y se debería crear una política documentada con el personal que este siendo entrenado en esta política, en dos (2) semanas.

Medios de verificación de estos problemas:

A. Se prohíben totalmente las restricciones a la circulación de los trabajadores

Plan de Acción Correctiva: Cuando se presente este tipo de problema deberá ser descontinuado inmediatamente. Tras la interrupción de esta violación deberá haber una nueva política documentada que indique que no habrá restricciones a la circulación de un empleado. Una vez que la administración desarrolle esta política los supervisores deberán ser entrenados y los empleados deberán ser informados sobre sus derechos bajo esta política.

B. El empleador debe permitir a los empleados ausentarse del trabajo por circunstancias atenuantes tales como las emergencias familiares. Las fábricas no disciplinaran a los empleados, ni les impondrá ningún tipo de pena a consecuencia de esto.

Plan de Acción Correctiva: Se debería permitir a todos los empleados ausentarse del trabajo, cuando exista una circunstancia atenuante. Si este problema estuviera presente debería descontinuarse inmediatamente. La gerencia de la fábrica debe implementar una política documentada ofreciendo orientación para los empleados que sean dispensados del trabajo y la gerencia deberá capacitar a los supervisores en esta política. La política y la capacitación deberán completarse en de dos (2) meses o menos.

C. El acceso al agua potable y a baños limpios deberá estar a disposición para todos los empleados.

Plan de Acción Correctiva: Cuando haya una falta en el cumplimiento en este tema, deberán hacerse adaptaciones razonables para que los empleados de las fábricas tengan acceso a todas estas necesidades. Esto debe corregirse inmediatamente. Debe implementarse una política junto con todo el personal que esté capacitado en la misma en dos (2) meses o menos.

D. No está permitido tener horas extras obligatorias. Las horas extras deberán ser trabajadas voluntariamente.

Plan de Acción Correctiva: Si se descubre que se está obligando a cumplir con horas extras, esta práctica deberá ser descontinuada inmediatamente. Aunque esté permitido que los empleados trabajen horas extras es a discreción del empleado si acepta o no el trabajo. Debe implementarse una política documentada con todo el personal informándoles de este hecho. Esto deberá hacerse en dos (2) meses o menos.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 3: DISCRIMINACIÓN

JAH solicita a sus proveedores que no participen en ningún tipo de discriminación. Algunas de las formas más comunes de discriminación incluyen: sexo, edad, raza y la nacionalidad. Los empleados deben ser contratados basándose en sus conocimientos, aptitudes y habilidades para realizar la tarea en el trabajo. Mientras que estén empleados, los empleados deben trabajar en un ambiente libre de discriminación.

A continuación verá nuestras directrices de discriminación detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. Esta estrictamente prohibido cualquier forma de discriminación que incluya cualquier restricción de empleo por edad, grupo étnico, raza, religión, género, orientación sexual, afiliación política y/o nacionalidad. Las fábricas también tienen prohibido participar en cualquier práctica discriminatoria, como la discriminación en los salarios.

Plan de Acción Correctiva: Los empleados sólo deben ser juzgados en su capacidad para hacer su trabajo. Cualquier forma de discriminación, ya sea durante el proceso de contratación, el proceso de promoción o un proceso de término del empleo, debe suspenderse inmediatamente. Debe implementarse una política con todo el personal que este siendo entrenado en esta política en dos (2) meses o menos

B. Se prohíbe que las fábricas soliciten a las empleadas que se realicen una prueba de embarazo y tampoco están permitidos de discriminar a una empleada por estar embarazada

Plan de Acción Correctiva: Las fábricas que participen en estas prácticas deberán suspenderlas inmediatamente. Deben hacerse adaptaciones razonables para las empleadas embarazadas y sus tareas de trabajo deben ser modificadas, si su posición regular podría poner en peligro su embarazo. Las trabajadoras embarazadas deben ser tratadas por igual y no debería haber ninguna restricción contra ellas por estar embarazadas. Se deberá implementar una política documentada en un periodo de un (1) mes y el personal debe ser entrenado en ese plazo.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 4: PRACTICAS DISCIPLINARIAS

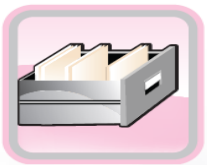
JAH no participará en ningún tipo de relación comercial con aquellos que participen en cualquier tipo de abuso físico, mental o sexual contra sus empleados. Los empleados deben ser capaces de trabajar en un entorno seguro, libre de cualquier hostilidad o de abuso.

A continuación verá nuestras directrices sobre las Prácticas Disciplinarias detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. No debe haber ningún tipo de violencia física. Esto incluye el acto de violencia o la amenaza de violencia. La gerencia no permitirá que ningún personal se participe en ningún tipo de abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
   Plan de acción correctiva: Cualquier forma de violencia, de violencia implicada o de abuso se debe descontinuar inmediatamente. Se debe crear una política documentada con los lineamientos para las acciones disciplinarias. Los supervisores deben ser entrenados en la política y las prácticas disciplinarias correctas que estén permitidas. El personal que participe en dichos actos debe ser entrenado y asesorado en procedimientos disciplinarios apropiados. Otras medidas incluyendo hasta el despido del empleado podrían ser necesarias si dicho empleado no es receptivo al entrenamiento. La política y el entrenamiento deben ser implementados terminado en un plazo de un (1) mes.

B. El acoso sexual no será tolerado de ninguna manera. Esto incluye el tratamiento especial por favores sexuales o el tratamiento negativo si un empleado declina avances sexuales.
   Plan de Acción Correctiva: Los empleados no deben trabajar en ningún tipo de ambiente hostil. Cualquiera y todas las formas de acoso sexual se deben terminar inmediatamente. Todas las fábricas deben tener una política de acoso sexual documentada y en vigencia, todo el personal incluyendo la gerencia debe ser entrenado en ella. La política y el entrenamiento se deben terminar en un período de un (1) mes.

Medios de verificación de estos problemas:



A. No se tolerará el abuso verbal de ningún tipo. Esto incluye amenazas de cualquier tipo a los trabajadores.
Plan de Acción Correctiva Se debe tratar a todos los empleados con dignidad y respeto. El abuso verbal de cualquier tipo deberá ser descontinuado inmediatamente. El personal deberá ser informado que no se debe tolerar ningún tipo de abuso verbal. Se deben resaltar las prácticas disciplinarias aceptables en las políticas de la fábrica y todas las personas deben ser entrenadas en estas políticas. Si las políticas no están en vigencia entonces la política y el entrenamiento deben ser completados en dos (2) meses o menos.

B. Deberá haber una política estándar en vigencia para los procedimientos disciplinarios. Esto debe incluir advertencias verbales o escritas, un proceso escalonado, y pautas para despedir a un empleado. No deberá existir ningún tipo de penalidad monetaria como acción disciplinaria.
Plan de Acción Correctiva: Si no existe uno en vigencia, se debe implementar una política estándar que de los lineamientos sobre que prácticas disciplinarias son permitidas y cuales están prohibidas. Todo el personal deberá ser informado de la política y los supervisores deberán ser entrenados en la misma. La implementación de la política y el entrenamiento deberá completarse en dos (2) meses o menos.

C. Cualquier comportamiento coactivo como retener los derechos básicos de un empleado está prohibido. Algunos ejemplos de esto son las restricciones del uso del agua o de la retención de salarios.
Plan de Acción Correctiva: Si este comportamiento está presente, necesita ser detenido inmediatamente. Los empleados deberán recibir todos los derechos básicos y todos los empleados deberán estar informados de sus derechos básicos. Si estos derechos no son discutidos durante el periodo de orientación durante la contratación y no están delineados en los manuales del empleado, esto deberá ser iniciado en dos (2) meses o menos.

D. Debe haber un método eficiente para que los trabajadores reporten los agravios. Este proceso debe estar presente en toda la compañía y todos los empleados deben saber cómo opera el método.
Plan de acción correctiva: Si este método no es iniciado, entonces deberá ser implementado dentro del período de un (1) mes o menos. Los empleados deben sentirse a salvo y seguros y deben poder exponer sus agravios sin miedo a cualquier represalia. Algunos ejemplos de soluciones efectivas serían los

buzones de comentarios y una persona dedicada asignada con una postura imparcial para manejar dichas quejas.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 5: SALUD Y SEGURIDAD

JAH requiere que las fábricas de sus proveedores proporcionen un entorno de trabajo seguro, limpio y saludable para todos sus empleados. Estas normas deberían establecerse en conformidad con todas las leyes aplicables, las ordenanzas y directrices dentro del país de fabricación.

A continuación verá nuestras directrices de Salud y Seguridad, detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. Las puertas de salida de emergencia de y escaleras deben ser de fácil acceso en todo momento.
   Plan de Acción Correctiva: Las puertas de salida de emergencia y las escaleras deben estar claramente identificadas y libres de cualquier obstrucción. Si existiera algún problema en este aspecto, se deben tomar acciones inmediatamente para que todas las salidas y escaleras sean de fácil acceso.

B. Los ejercicios de Incendio y otros ejercicios de evacuación de emergencia deben llevarse a cabo sobre una base reglamentada. Deben haber suficientes extintores y/o mangueras de incendio, ser accesibles y estar en buenas condiciones de trabajo y deben estar ubicadas en varios lugares de la instalación. Todos los extintores y mangueras de incendio deben inspeccionarse regularmente. Los supervisores deben ser entrenados para supervisar la evacuación segura y ordenada de todos los trabajadores. Debe existir documentación con los procedimientos claros de evacuación para todos los empleados en caso de una emergencia.
   Plan de Acción Correctiva: Si estos pasos no se realizan con regularidad, entonces deben implementarse inmediatamente. Se deben preparar planes que definan los procedimientos de manejo de crisis y el personal responsable debe ser entrenado en todos estos procedimientos. Los planes y el entrenamiento deben ser implementados y actualizados como sea necesario y esto debe completarse en dos (2) meses o menos.

C. Las áreas de trabajo deben estar propiamente ventiladas. Durante los períodos de temperaturas cálidas, se deben proporcionar áreas adecuadas con Calefacción y Aire Acondicionado (HVAC) para el bienestar de los empleados. Durante los períodos de temperaturas frías, se debe facilitar una calefacción adecuada sin ningún riesgo para la seguridad. Debe haber una iluminación adecuada y espacio de trabajo adecuado para la seguridad y el bienestar de los

empleados. En todas las áreas donde se realiza pintado, barnizado, pulverizado o lijado o se utilicen productos químicos o solventes, se debe ofrecer una correcta y adecuada circulación de aire y ventilación.
Plan de Acción Correctiva: Si no se están siguiendo estos pasos necesarios, entonces, se deben implementar estas medidas de seguridad para los empleados inmediatamente. El no tener estas medidas de seguridad pone en peligro la salud de los trabajadores. Este plan debe ser implementado inmediatamente con una fecha de límite en dos (2) meses o menos.

D. Los trabajadores deben usar el equipo protector personal apropiado (PPE) por ejemplo la protección de los ojos, la protección para los oídos, cascos de seguridad, zapatos protectores, ropa protectora, y cualquier otro equipo protector apropiado - todo proporcionado sin ningún costo al trabajador. Todos los productos químicos usados por los trabajadores deben ser seguros y no causar ningún daño al trabajador. También, debe haber estaciones para enjuagarse los ojos, situadas en varios lugares de la fábrica y todos los materiales peligrosos necesitan estar etiquetados.
Plan de Acción Correctiva: Si no se está ofreciendo PPE a los empleados entonces esto se debe corregir inmediatamente. Es necesario que los empleados reciban todos los instrumentos requeridos para conducir su trabajo de la manera más segura y eficiente. Las pautas de seguridad se deben exhibir en toda la instalación.

E. El agua potable debe ser proporcionada siempre. No debe haber restricciones en el consumo normal del agua potable.
Plan de Acción Correctiva: Si se determina que el agua potable no está puesta a disposición de los empleados entonces se deben tomar las medidas necesarias para corregir esto inmediatamente.

A. El personal entrenado en primeros auxilios debe estar en las instalaciones. En el caso de una lesión seria, los trabajadores deben recibir tratamiento médico en el centro médico más cercano sin costo alguno para el empleado.
Plan de acción correctiva: Si no hay personal entrenado en la fábrica para primeros auxilios entonces la gerencia debe entrenar o emplear a una persona para hacerse cargo de los primeros auxilios. Los equipos adecuados de los primeros auxilios deben estar disponibles siempre. Este plan debe ser puesto

en ejecución en dos (2) meses o menos y convertirse en un proceso regular y continuo.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 6: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

JAH toma en serio la protección del ambiente. Creemos que es importante que nuestros proveedores compartan esta misma filosofía y tomen iniciativa en prácticas comerciales para proteger el medio ambiente. Los recursos naturales son una materia preciosa y debemos involucrarnos en todas las prácticas de conservar esos recursos y de proteger el medio ambiente. Jarden toma seriamente su registro de prácticas comerciales en el cumplimiento social ético y sensible al medio ambiente. Más adelante usted verá nuestras directrices de Cumplimiento con el Medio Ambiente detalladas en base a la gravedad en relación a nuestros requisitos.

A. Se requiere que las fábricas cumplan con todas las leyes y regulaciones ambientales internacionales, nacionales y locales del país en el cual operan.
Plan de Acción Correctiva: Si hay una falta de cumplimiento, las fábricas deben mejorar las prácticas y los procedimientos de modo tal que todos los procesos cumplan con las leyes y las regulaciones ambientales. Se deben tomar las medidas necesarias para su cumplimiento.

B. Todas las instalaciones deben guardar expedientes y los certificados ambientales apropiados con respecto al aire, la basura y el agua de acuerdo con leyes y regulaciones vigentes.
Plan de Acción Correctiva: Tener expedientes desaparecidos o la falta de estos es un problema que debe ser corregido en un (1) mes o menos. Las fábricas deben solicitar inmediatamente los certificados necesarios y asegurarse de que hay medidas adecuadas para mantener los registros en vigencia.

C. Todos los proveedores deberán disponer de todos los materiales peligrosos y productos químicos en una forma adecuada y de acuerdo a ley para que estos materiales no sean desechados y contaminen el medio ambiente
Plan de Acción Correctiva: En caso de que no se estén tomando los pasos necesarios entonces se deben iniciar inmediatamente las medidas correctivas. Las políticas se deben poner en ejecución para delinear la disposición apropiada del material peligroso y químico así como entrenar al personal en prácticas apropiadas del desecho de los mismos. La política y el entrenamiento se deben terminar en un período de un (1) mes o menos y el entrenamiento debe ser continuo en esta política.

D. Los proveedores no deben utilizar ningún producto químico que destruya la capa de ozono (ODC) en los procesos de fabricación. Entre las formas más comunes de ODC están cloroflúorocarbonos (CFC).

Plan de Acción Correctiva: El uso de cualquier producto químico que destruya la capa de ozono se debe descontinuar inmediatamente. Se debe realizar el análisis de los productos químicos comparables que son ambientalmente amistosos. El reemplazo de estos productos químicos debe ocurrir en un (1) mes o menos.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 7: HORAS LABORABLES

Los proveedores deben mantener horas laborables razonables para sus empleados. Las horas del trabajo necesitan estar de acuerdo con todos los estándares locales y leyes vigentes de la jurisdicción.

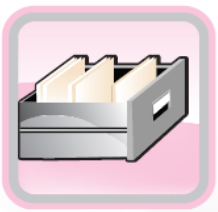
Más a delante usted verá las pautas de las horas laborables detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos

A. El tiempo trabajado por los empleados necesita estar documentado.
Plan de Acción Correctiva: Las medidas adecuadas, tales como un sistema automático del registro del tiempo, debe estar vigente para mantener un registro de las horas de trabajo del empleado. Este proceso se debe completar en dos (2) meses o menos.

B. Los trabajadores deben recibir el pago de horas extras el cual es más alto que el salario regular y éste debe estar de acuerdo con la ley local.
Plan de Acción Correctiva: Si el pago de horas extras de un empleado no es más alto que el salario regular, se deberá crear una política que corrija este problema. Se debe informar a los empleados sobre estos cambios. Este plan debe iniciarse inmediatamente y terminar en un (1) mes o menos.

C. Se debe permitir a los empleados un número razonable de días libres.
Plan de Acción Correctiva: Cuando no se les permite a los empleados un número razonable de días libres, entonces se necesita poner una política en vigencia que desarrolle las pautas para los días libres de los empleados. Los empleados deben recibir por lo menos un día libre por cada período de siete días. Este plan se debe poner en ejecución inmediatamente y resolverse completamente en un (1) mes o menos.

Medios de verificación de estos problemas:



TEMA 8: SALARIOS Y BENEFICIOS

Contar con los procedimientos adecuados con respecto a los salarios y beneficios de los empleados es imperativo para que una fábrica funcione sin problemas. Los salarios que paga una fábrica deben ser, al menos, el salario mínimo legal de la jurisdicción en que opera la fábrica.

A continuación verá las directrices de los Salarios y Beneficios detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. Tanto el salario mínimo como el pago de horas extras deben cumplir los requisitos legalmente dictados.
   Plan de Acción Correctiva: Si este no es el caso, entonces, esto debe corregirse inmediatamente reflejando el cumplimiento de todos los requisitos legales.

B. No deberán haber deducciones no autorizadas o ilegales en los salarios de los empleados. Tampoco habrá ningún retraso en el pago de los salarios a los empleados.
   Plan de Acción Correctiva: Si se determina que hay deducciones ilegales de los salarios de los empleados, esto debe ser detenido inmediatamente y corregido. Se le debe reintegrar al empleado cualquier deducción ilegal. Debe haber un método sistemático establecido para el pago de los salarios a los empleados para que no exista ningún retraso en el pago.

C. La estructura salarial, con cualquier deducción legítima y el pago de horas extras, deberá ser detallado claramente y por escrito para el conocimiento de los trabajadores y de conformidad con la ley local.
   Plan de acción correctiva: Si no existe un estado de cuenta claro, es necesario desarrollar directrices en toda la fábrica para implementar un formato de estructura de pago estándar. Esto debería ser implementado inmediatamente y completarlo a más tardar en dos (2) meses o menos.

D. Los salarios deben abonarse al menos mensualmente, o dentro del plazo límite establecido por la ley local, lo que sea más frecuente.
   Plan de Acción Correctiva: Si las fábricas no pagan en el plazo de tiempo especificado, entonces esto debe ser corregido inmediatamente y estar completamente resuelto en un (1) mes o menos. Se debe informar a los empleados de la programación de pago.

A. Los trabajadores deben estar al tanto de la información de su pago, incluyendo la estructura del pago, los beneficios que tienen y a los que tienen derecho. Los trabajadores deben recibir un estado de cuenta detallado de cada pago que reciben.

Plan de Acción Correctiva: Si los trabajadores no están recibiendo un comprobante de pago, entonces, la fábrica debe iniciar este proceso inmediatamente y este debe ser completado en dos (2) meses o menos.

Medios de verificación de estos problemas:

TEMA 9: LEYES Y REGULACIONES

JAH sólo funcionará con proveedores, cuyas actividades comerciales cumplan con todas las leyes y requerimientos vigentes tanto nacionales como locales, aduanas y los estándares industriales publicados en el país de fabricación.

A continuación verá las directrices de Leyes y Regulaciones detalladas en base a la gravedad con relación a nuestros requisitos.

A. las fábricas deben estar al tanto de todas las leyes y reglamentos que les sean aplicables.
   Plan de Acción Correctiva: Si una fábrica no está cumpliendo una ley, debe empezar a cumplir con ella inmediatamente. La ley debe incorporarse al procedimiento operativo estándar y todo el personal debe recibir capacitación inmediatamente sobre las leyes que se aplican a la instalación. Si un proveedor no está de acuerdo en resolver esto, entonces, JAH tendrá que buscar otro proveedor.

B. Las fábricas que producen productos para y en nombre de JAH deben mantener registros y documentación que puede ser necesaria para verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes. Estos registros deben mantenerse en el local de la fábrica y deben estar fácilmente disponibles a petición de JAH, de su auditor o un auditor externo. Los registros deben ser mantenidos por un mínimo de dos (2) años.
   Plan de acción correctiva: Si las fábricas no mantienen constantemente la documentación y el registro para verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes, entonces, esta práctica debería iniciarse inmediatamente.

Medios de verificación de estos problemas:

ADUANAS Y SOCIEDAD COMERCIAL CONTRA EL TERRORISMO (C-TPAT)

La Aduana y Sociedad Comercial Contra el Terrorismo (C-TPAT) es un programa que informa sobre amenazas creado por la Aduana de los E.E.U.U. para identificar debilidades en los procedimientos de seguridad y para presentar cualquier acción correctiva necesaria para superar amenazas potenciales que presentan los terroristas y los contrabandistas en cada punto en la cadena de suministros logísticos con base en el extranjero. El cumplimiento con el C-TPAT ofrece ventajas valiosas, y debido a la naturaleza global de las actividades comerciales, está siendo percibida como obligatoria por muchos de los compradores americanos. JAH ha incorporado pautas de C-TPAT y prácticas de seguridad en nuestras funciones diarias. Como importador, JAH está obligado a tener procesos escritos y verificables para la selección de sus socios comerciales incluyendo fabricantes, proveedores de productos y vendedores. La sección de C-TPAT de nuestro Manual del Proveedor ofrece a los proveedores las pautas necesarias para alcanzar los estándares de cumplimiento con el C-PAT y mejorar la seguridad en toda la cadena de suministro logístico con base en el extranjero. JAH conduce auditorias de C-TPAT con auditores internos y contratistas externos. Las calificaciones de nuestro Manual del Proveedor serán empleadas en base al resultado del puntaje de estas auditorías.

NE

CASOS SIN EXCEPCIÓN

Se les dará una clasificación NE a los Proveedores que reciban un puntaje de 70% o menos en su auditoria C-TPAT. Las clasificaciones NE requerirán acción inmediata para resolver todos los problemas. Las clasificaciones NE requerirán un Plan de Acción Correctiva de inmediato.

IR

CASO DE SOLUCIÓN INMEDIATA

Los Proveedores recibirán una clasificación IR cuando reciban un puntaje de 71 por ciento a 75 por ciento en su auditoria C-TPAT. Las clasificaciones IR requieren solución de problemas en un periodo máximo de dos (2) meses. Si alguna parte o sección de la auditoria es 70 por ciento o menos, sin importar el puntaje general, se requerirá un PAC inmediatamente.

CASO EN PROCESO DE MEJORA CONTINUA

Se les otorgara a los Proveedores una clasificación OI cuando reciban un puntaje de de 75 por ciento a 84 por ciento en su auditoria C-TPAT. Las clasificaciones OI requerirán la solución de los problemas en un periodo de seis (6) meses. Ciertos problemas tendrán que ser resueltos antes de los seis (6) meses. Si alguna parte o sección de la auditoria tiene un porcentaje de 70 o menos, sin importar el puntaje general, se requerirá de un PAC inmediato. Cualquier proveedor que reciba un puntaje de auditoría entre el 85 por ciento y el 100 por ciento será considerado de bajo riesgo, pero tal vez todavía tenga acciones correctivas recomendadas o un PAC

CRITERIOS DE SEGURIDAD DEL IMPORTADOR C-TPAT

Más adelante está el documento de aduanas de los Criterios de Seguridad del Importador de C-TPAT para proporcionar pautas en temas importantes del C-TPAT. Esta documentación servirá como herramienta importante a los proveedores para ayudarles a cumplir con el C-TPAT en sus fábricas. Los importadores deben conducir una evaluación completa de sus cadenas de suministro internacional basadas en criterios de seguridad de C-TPAT. Cuando un importador tiene que sub contratar o contratar elementos de la cadena de suministros, tales como una instalación extrajera, transporte, almacenes domésticos u otros elementos, el importador deberá trabajar con estos socios comerciales para asegurar que las medidas de seguridad pertinentes estén vigentes y adheridas a través de toda la cadena de suministros. La cadena de suministros para propósitos de C-TPAT se define desde el punto de origen (fabricante/proveedor/vendedor) hasta el punto de distribución y reconoce los diversos modelos de negocios que los miembros de C-TPAT emplean. C-TPAT reconoce la complejidad de las cadenas de suministros internacionales y endosa el uso y la puesta en práctica de las medidas de seguridad basadas sobre análisis del riesgo. Por lo tanto, el programa permite flexibilidad y el diseño a medida de los planes de seguridad basados en el modelo de negocio de cada miembro. Más adelante, hay temas sobre los criterios de seguridad de C-TPAT de Aduanas que Jarden Corporation cree que son esenciales para la protección de la eficiencia de la cadena de suministro logístico con base en el extranjero.

REQUISITOS DE LOS SOCIOS COMERCIALES

Los importadores deberán tener procesos escritos y verificables para la selección de socios comerciales incluyendo fabricantes, proveedores de productos y vendedores.

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD

Para aquellos socios comerciales que son elegibles para la certificación de C-TPAT (transportistas, puertos, terminales, corredores, embarcadores etc.), el importador

debe tener documentación (e. g., certificado de C-TPAT, número de SVI, etc.) para indicar si estos socios comerciales son o no certificados por C-TPAT. Para esos socios comerciales no elegibles para la certificación de C-TPAT, los importadores deben solicitar a sus socios comerciales que demuestren por escrito/confirmación electrónica que ellos cumplen con el criterio de seguridad C-TPAT (e. g., obligaciones contractuales; vía una carta de un socio comercial de la alta gerencia testificando la conformidad; una declaración escrita del socio comercial que testifique el cumplimiento; una declaración escrita del socio comercial demostrando su cumplimiento con el criterio de seguridad de C-TPAT o un programa de seguridad acreditado WCO equivalente administrado por autoridades de aduana extranjeras; o proporcionando un cuestionario completo de seguridad del importador). Basados en el proceso de evaluación de riesgo documentado, los socios comerciales no elegibles para el C-TPAT deberán estar sujetos a verificación del cumplimiento con criterios de la seguridad de C-TPAT por parte del importador.

PUNTO DE ORIGEN

Los importadores deben asegurarse de que los socios comerciales desarrollen procesos de seguridad y procedimientos que sean consistentes con los criterios de seguridad de C-TPAT para mejorar la integridad del embarque en el punto de origen. Se deben conducir revisiones periódicas de los procesos y las instalaciones de los socios comerciales basadas en riesgo y deberán mantener los estándares de seguridad requeridos por el importador.

PARTICIPACIÓN/CERTIFICACIÓN EN PROGRAMAS DE SEGURIDAD DE LAS CADENAS DE ABASTECIMIENTOS DE ADUANAS EXTRANJERAS

Los actuales o futuros socios comerciales quienes no hayan obtenido una certificación en un programa de seguridad de la cadena de abastecimientos que sea administrada por Administración de Aduanas Extranjeras deber indicar su estatus de participación al importador.

OTRO CRITERIO INTERNO PARA LA SELECCIÓN

Requisitos internos, tales como solidez financiera, capacidad de cumplir con los requerimientos de seguridad contractuales y la habilidad para identificar y corregir deficiencias de seguridad como sea necesario, deberán ser abordados por el importador. Los requerimientos internos deberán ser evaluados contra un proceso basado en riesgo como lo determine un equipo de gerencia interna.

SEGURIDAD DEL CONTENEDOR

La integridad de los contenedores de carga debe ser mantenida para protegerlos del ingreso de material y/o personas no autorizadas. En el punto de carga, los procedimientos deben estar vigentes para sellar correctamente y mantener la integridad de los contenedores de embarque. Un sello de alta seguridad deberá

colocarse a todos los contenedores cargados con destino a los Estados Unidos. Todos los sellos deberán alcanzar o exceder los estándares del actual PAS ISO17712 para sellos de alta seguridad.

INSPECCIÓN DEL CONTENEDOR

Los procedimientos deberán estar vigentes para verificar la integridad física de la estructura del contenedor antes de cargarlo, para verificar el funcionamiento del mecanismo de seguridad de la puerta. Un proceso de inspección de siete puntos es recomendado para todos los contenedores:

- Pared frontal
- Lado izquierdo
- Lado derecho
- Piso
- Falso techo/techo
- Puerta exterior/interior
- Chasis /externo

SELLOS DE LOS CONTENEDORES

Los procedimientos escritos deberán estipular como se deben controlar los sellos y como deben colocarse a los contenedores cargados, para incluir procedimientos que reconozcan y reporten a la Aduana de los Estados Unidos y a la Protección de Fronteras o a la autoridad extranjera apropiada sobre sellos y/o contenedores comprometidos. Solo el personal designado podrá distribuir los sellos de contenedores para propósitos de integridad.

ALMACENAMIENTO DEL CONTENEDOR

Los contenedores deberán ser almacenados en un área segura para prevenir el acceso y/o manipulación no autorizada. Los procedimientos deben estar en vigencia para poder reportar y neutralizar cualquier ingreso no autorizado en los contenedores o aéreas de almacenamiento de los contenedores.

CONTROL DE ACCESO FÍSICO

Los controles de acceso impiden el ingreso no autorizado a las instalaciones, mantienen el control de los empleados y visitantes y protegen los activos de la empresa. Los controles de acceso deben incluir la identificación positiva de todos los empleados, visitantes y proveedores en todos los puntos de entrada.

EMPLEADOS

Se debe tener un sistema de identificación del empleado para la identificación positiva y con propósitos de control de ingreso. Se debe permitir el acceso a los empleados solo a aquellas zonas seguras necesarias para el desempeño de sus funciones. La administración de la empresa o el personal de seguridad deben controlar

adecuadamente la emisión y la eliminación de las tarjetas de identificación del empleado, del visitante y del proveedor. Los procedimientos para la emisión, eliminación y cambio de dispositivos de acceso (por ejemplo, las claves, tarjetas claves, etc.) deberán estar documentados.

VISITANTES

A su llegada, los visitantes deben presentar identificación con foto para propósitos de documentación. Todos los visitantes deben ser escoltados y mostrar de manera visible su identificación temporal.

ENTREGA (INCLUYENDO LA CORRESPONDENCIA)

A su llegada, todos los proveedores deberán presentar su Identificación de Proveedores y/o identificación con foto para propósitos de documentación. La llegada de correspondencia o paquetes debe ser revisada periódicamente antes de ser distribuida.

VETO Y RETIRO DE PERSONAS NO AUTORIZADAS

Se deben tener procedimientos en vigencia para identificar, objetar y abordar a personas no autorizadas/no identificadas.

SEGURIDAD DEL PERSONAL

Se debe tener procesos en vigencia para investigar a los empleados potenciales y para chequear periódicamente a los empleados actuales.

VERIFICACIÓN DE PRE-EMPLEO

Se verificará antes del empleo toda la información de la solicitud de empleo, tales como la historia de empleo y referencias.

VERIFICACIÓN/INVESTIGACIÓN DE LA HISTORIA PERSONAL

De conformidad con los reglamentos extranjeros, federales, estatales y locales, se efectuaran verificaciones e investigaciones de la historia personal de los futuros empleados. Una vez empleado, se deberán realizar controles periódicos y nuevas investigaciones en función de la causa, y/o la sensibilidad de la posición del empleado.

PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO DE PERSONAL

Las compañías deben tener procedimientos para retirarles a los empleados despedidos su identificación, el acceso a la instalación y el acceso al sistema.

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD

Debe haber medidas vigentes para asegurar la integridad y la seguridad de los procesos relevantes al transporte, manipulación y almacenamiento de la carga en la cadena de suministro.

PROCESAMIENTO DE LA DOCUMENTACIÓN

Debe haber procedimientos vigentes para garantizar que toda la información utilizada en la liberación de la mercancía/carga sea legible, completa, exacta y protegida contra el intercambio, la pérdida o el ingreso de información errónea. El control de la documentación debe incluir la salvaguarda del acceso a equipos de computadoras e información.

PROCEDIMIENTOS DE DECLARACIÓN

Para ayudar a asegurar la integridad de la carga recibida del extranjero, se deben tener procedimientos vigentes para asegurar que dicha información recibida de los socios comerciales sea reportada en forma exacta y a tiempo

EMBARQUE & RECEPCIÓN

La carga que llega debe ser conciliada con la información en el manifiesto de carga. La carga debe describirse con precisión, y los pesos, las etiquetas, marcas y el conteo de piezas deben estar indicados y verificados. La carga de salida debe ser verificada con las órdenes de compra o entrega. Los choferes que están entregando o recibiendo carga deben estar claramente identificados antes de recibir o liberar la carga.

DISCREPANCIAS EN LA CARGA

Todas las faltas o excesos y otras discrepancias significativas o anomalías deben ser resueltos y/o investigados de forma apropiada. Las aduanas y/u otras Agencias de autoridad deben ser propiamente notificadas de cualquier actividad ilegal, y si estuviera comprobado, de la detección de cualquier actividad sospechosa.

ENTRENAMIENTO DE SEGURIDAD Y CONOCIMIENTO DE AMENAZAS

El personal de seguridad debe establecer y mantener un programa de conocimiento de amenazas para reconocer y promover el conocimiento de la amenaza puesta por terroristas en cada punto de la cadena de suministros. Los empleados deben estar al tanto de los procedimientos que tiene su compañía en vigencia para abordar una situación y como reportarlo. También se debe ofrecer entrenamiento adicional a los empleados en las aéreas de embarque y recepción, así como a aquellos que reciben y abren el correo. Adicionalmente, se debe ofrecer un entrenamiento específico para ayudar a los empleados a mantener la integridad de la carga, reconocer conspiraciones internas, y proteger los controles de acceso. Estos programas deben ofrecer incentivos por la activa participación del empleado.

SEGURIDAD FÍSICA

Las instalaciones de manejo y almacenamiento de carga en locales domésticos y extranjeros deben tener barreras físicas y medidas disuasivas que protejan contra el acceso no autorizado. Los importadores deben incorporar los siguientes criterios de seguridad física de C-TPAT en todas sus cadenas de suministro según corresponda:

- **Cercado:** Se debe cercar el perímetro cerrando las áreas alrededor de las instalaciones de manejo y almacenamiento de carga. Debe haber una cerca Interior para segregar la carga nacional, internacional, de alto valor y carga peligrosa. Todo el cercado deberá ser inspeccionado regularmente por motivos de integridad y daño.
- **Entradas y Casetas de Entrada:** Las entradas por las que transitan vehículos y/o personal deben estar custodiadas y/o monitoreadas. Por motivos de seguridad y acceso apropiado, se debe mantener un número mínimo de entradas.
- **Estacionamiento:** Se debe prohibir el estacionamiento de vehículos de pasajeros particulares en aéreas o zonas adyacentes al manejo de carga o aéreas de almacenamiento.
- **Estructura de las Instalaciones:** Las instalaciones deberán estar construidas con materiales que resistan el ingreso ilegal. La integridad de las estructuras debe ser mantenida mediante inspecciones y reparaciones periódicas.
- **Dispositivos de Cerraduras y Control de Llaves:** Todas las ventanas externas e internas, entradas y cercas deben estar bien aseguradas con dispositivos de cerraduras. La administración o el personal de seguridad deben controlar la entrega de cerraduras y llaves.
- **Alumbrado:** Se debe ofrecer un alumbrado adecuado tanto dentro como fuera de las instalaciones incluyendo las siguientes aéreas: entradas y salidas, aéreas de carga y almacenamiento, líneas de cerca y aéreas de estacionamiento.
- **Sistemas de Alarmas y Cámaras de Video de Vigilancia:** Se deben utilizar sistemas de alarma y cámaras de video de vigilancia para monitorear las instalaciones y prevenir el ingreso no autorizado a las aéreas de carga y almacenamiento.

SEGURIDAD DE LA INFORMACION TECNOLÓGICA

- **Protección de la Contraseña:** Los sistemas automáticos deben usar cuentas asignadas individualmente que requieran un cambio periódico de la contraseña. Las políticas de seguridad, los estándares y los procedimientos de información tecnológica (IT) deben estar vigentes y deben proporcionarse a los empleados a manera de entrenamiento.
- **Responsabilidad:** Debe haber un sistema en vigencia para identificar el abuso de IT incluyendo el acceso inapropiado, manipuleo o alteración de la información del negocio. Todos los violadores del sistema estarán sujetos a acciones disciplinarias apropiadas por abuso.

CONCLUSIÓN

Al cierre, esperamos que este Manual del Proveedor le represente una fuente valiosa para mejorar los procedimientos de su fábrica y las condiciones de trabajo de sus empleados. Mientras que este Manual no servirá para reemplazar nuestras auditorias, si servirá para destacar problemas en temas necesarios y le ofrecerá una guía en como corregir una variedad de violaciones. Nuestro Manual del Proveedor le ayudara a que el proceso de auditoría sea más eficiente y le permitirá mejorar por si mismo las condiciones de su fabrica antes de que se conviertan en violaciones documentadas en nuestras auditorias. Valoramos nuestra relación comercial con nuestros proveedores y mediante un esfuerzo coordinado haremos las mejoras necesarias para lograr el pleno cumplimiento y mejorar la confiabilidad de toda la cadena de suministro.

APÉNDICE

Jarden Corporation

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL VENDEDOR

Agosto 2008

Jarden Corporation y sus, subsidiarias y afiliadas (colectivamente, "Jarden") se han comprometido a llevar a cabo todos los aspectos de las actividades de negocio con los más altos estándares de ética empresarial y en conformidad con todas las leyes y regulaciones vigentes. La ética Jarden se basa en los valores de integridad, relevancia a todas sus circunscripciones, sostenibilidad, excelencia de rendimiento y responsabilidad. Jarden entiende que sus vendedores (definidos a continuación) son entidades independientes; sin embargo, las prácticas empresariales y acciones de un vendedor pueden impactar y/o afectar a Jarden. Debido a esto, Jarden espera que todos los Vendedores se adhieran a este Código de conducta del Vendedor que establece las normas mínimas de conducta necesarias para todos los vendedores de Jarden.

1) **Términos Generales**

a) Este código de Conducta del Vendedor está dirigido a:

i) Todos los vendedores de Jarden. El término "Vendedor" significa cualquier entidad, incluyendo los vendedores, proveedores y fabricantes, que directa o indirectamente proporciona o produce servicios o productos a Jarden e incluye entidades matrices, afiliados, filiales, divisiones, agentes, empleados, representantes y subcontratistas y otras empresas, nombres y nombres comerciales utilizados por la entidad en relación con la venta de productos o de sus materias primas a, para o en nombre de Jarden

ii) Todas las fábricas utilizadas por el Vendedor para proporcionar o producir productos o sus materias primas por o en nombre de Jarden ("Fábricas").

iii) Todos los productos o sus materias primas fabricados y/o producidos por o en nombre de Jarden, independientemente de si Jarden es el importador registrado.

iv) Todos los productos enviados por o en nombre de Jarden a todos los países de destino de Jarden, los países en los que Jarden vende o distribuye sus productos

v) Todos los empleados de los vendedores o las fábricas. El término "empleado" significa cualquier empleado actual, ex o retirado, obrero, trabajador, miembro del personal o consultor de vendedor contratado o retenidos, directa o indirectamente, para realizar servicios relacionados, en conexión con, o en nombre de Jarden.

b) El propósito de este Código de Conducta del Vendedor es establecer los requisitos mínimos para la Conducta de los vendedores y Fábricas que deseen hacer negocios con Jarden. Los vendedores y las fábricas continuamente deberán:

i) Cumplir con todas las leyes vigentes en cualquier país en el que realiza actividades comerciales y demostrar acciones en todos los casos que cumplen o superan lo requerido por la ley vigente. El término "ley(es) vigente(s)" tiene que ver con cualquier vendedor, cualquier nacional, extranjero, federal, estatal, local o estatuto municipal, ley, ordenanza, política, guía, regla, interpretación administrativa, reglamento, orden, recurso, medidas cautelares, directiva, sentencia, decreto u otro requisito de cualquier entidad gubernamental aplicable a dicho proveedor.

ii) Guiarse por prácticas de empleo justas y humanitarias.

iii) Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.

iv) Proteger el medio ambiente en cualquier país donde se conducen negocios

c) Inspecciones

i) Jarden se reserva el derecho de inspeccionar y/o autorizar a un tercero para inspeccionar y auditar, a todos los vendedores y las fabricas en cualquier momento, ya sea con o sin aviso previo.

ii) Los vendedores también permitirán a los clientes de Jarden inspeccionar y auditar sus fábricas dentro de lo razonablemente necesario o solicitado por tal cliente como una condición para hacer negocios con Jarden

d) Documentación – los vendedores y las fábricas mantendrán en su lugar, toda la documentación que pueda ser necesaria para verificar el cumplimiento de los términos de este Código de Conducta del Vendedor y cualquier convenio(s)

entre el vendedor y Jarden. Dicha documentación debe ser precisa, (es decir, libre de cualquier intento para falsificar o inducir a error) debe estar disponible con prontitud a petición de cualquier persona de Jarden que realice una auditoría.

2) **Estándares de Empleo**

a) Información

i) Los vendedores y las fábricas informarán a todos sus empleados, al momento de la contratación, las condiciones en las que será contratado según el mandato conferido por la ley vigente y los términos de las políticas y procedimientos de los vendedores y las fabricas.

ii) Los vendedores o las fábricas entrarán en un acuerdo por escrito con sus empleados donde acrediten las condiciones de empleo y debe ser firmado por ambas partes, recibir cualquier aprobación gubernamental si es requerido, llevar cualquier sello de aprobación gubernamental.

iii) Los vendedores y las fábricas no pueden retener los depósitos de sus empleados como una condición de empleo.

iv) La tarjeta de identidad de cada empleado debe estar en su poder en todo momento.

b) Salarios y Beneficios

i) Los salarios pagados por los vendedores y las fábricas a sus empleados, deberán ser al menos mayor que (1) el salario mínimo según la ley vigente o (2) el salario equivalente al salario predominante para el mismo tipo de trabajo en igual o similar industria teniendo propietario similar en la misma área geográfica. Los proveedores y las fábricas deberán abonar el pago a sus empleados por las licencias anuales y días festivos pagados como sea requerido por la ley vigente.

ii) Los beneficios proporcionados por los vendedores y las fábricas deberán incluir, como mínimo, las impuestas por la ley vigente.

iii) Para cada período de pago, los vendedores de las fábricas deberán proporcionar a sus empleados un estado de cuenta comprensible de su salario que incluya días trabajados, salario o valor del trabajo a destajo que ganó al día, cantidad de horas extras y su valor especificado, bonos,

subsidios y deducciones legales o contractuales. La estructura salarial, con cualquier contribución del empleador y deducciones legítimas, deberán ser detalladas claramente a los empleados. Los salarios deberán programarse para ser pagados por lo menos una vez al mes o en el plazo de más corto tiempo como sea requerido por la ley vigente.

iv) No está permitido que los vendedores y las fábricas tomen o deduzcan los salarios de sus empleados como medida disciplinaria, a menos que sea permitido por la ley vigente y con el permiso explícito del empleado.

v) No está permitido que los vendedores y las fábricas modificar o terminar contratos con los empleados con el único propósito de evitar la concesión de beneficios.

c) Horas de Trabajo

i) Los vendedores y las fábricas deberán cumplir con las leyes vigentes y con los estándares de la industria con respecto a las horas de trabajo y deben permitir a su empleado al menos un día libre durante cada período de siete días.

ii) Los empleados podrán rechazar las horas extras sin cualquier amenaza de una penalidad, castigo o despido; sin embargo, las horas extras de trabajo pueden ser necesarias u obligatorias, especialmente si la industria es de temporada por naturaleza, los empleados deben ser notificados de esto en el momento de la contratación por el vendedor y la fábrica. Si es necesario, los vendedores y las fabricas deben obtener una exención legal de horas extras de acurdo con la ley vigente y como esta lo requiera.

iii) Los vendedores y las fábricas pagarán a sus empleados las horas extras a un valor mayor que los salarios regulares y de conformidad con la ley vigente.

d) Descansos – los vendedores y las fábricas permitirán a sus empleados tomar todos los descansos requeridos por ley y descansos razonables en cualquier caso, períodos de almuerzo y uso del baño.

e) Discriminación – los vendedores y las fábricas no deberán discriminar a sus empleados o empleados potenciales en el proceso de contratación o de otro término o condición de trabajo sobre la base de raza, color, nacionalidad, género, religión, edad, discapacidad, afiliación política, orientación sexual, estado civil o social, maternidad o la membrecía en organizaciones de trabajadores, como sindicatos, o cualquier otros factores similares.

f) Disciplina – los vendedores y las fábricas no deberán usar o amenazar con castigos corporales, o hacer uso o amenaza con cualquier otro tipo de abuso o acoso, incluyendo mentales, físicos (incluyendo sexuales) o verbales, contra sus empleados o el uso de la amenaza de cualquier otra forma de intimidación. Los vendedores y fábricas tratarán a todos sus empleados con respeto y dignidad. Todas las medidas disciplinarias adoptadas contra los empleados deberán estar documentadas por los vendedores y las fábricas.

g) Agencias de empleo – Si los vendedores o las fábricas usan agencias de empleo en el reclutamiento y contratación de empleados, los vendedores y las fábricas serán los únicos responsables de pagar los honorarios de dichas agencias. Bajo ninguna circunstancia se descontaran de sueldos y/o salarios o se repasaran estos gastos a los empleados

3) **Trabajo Infantil**

a) Los vendedores y las fábricas deberán cumplir con todas las leyes vigentes y emplearan sólo a empleados que han alcanzado una edad no menor a la edad mínima legal de trabajo o 15 años de edad, la que sea mayor, o, la edad designada por la legislación nacional para la finalización de la escolaridad obligatoria. Para trabajos que requieren una mayor madurez o suponen un riesgo de seguridad, estos empleados deben tener un mínimo de 18 años de edad.

b) Los vendedores y las fábricas deberán mantener la documentación oficial de la fecha de nacimiento de cada empleado, sin embargo, si dicha documentación no está disponible, aplique un método legítimo y fiable para evaluar o confirmar la edad de cada empleado. La edad mínima requerida para trabajar es aplicable a todo trabajo subcontratado realizado, en su totalidad o en parte, en casa o en factorías.

c) Jarden apoya el desarrollo de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo para el beneficio educativo de jóvenes siempre y cuando los vendedores y las fábricas no abusen de dichos sistemas

4) **Trabajo Forzado o de Servidumbre**

a) Los vendedores y las fábricas no deberán utilizar ninguna mano de obra penitenciaria, contratada en condiciones de servidumbre o trabajo forzado. Ningún empleado será obligado a trabajar a no ser de manera voluntaria

b) Contratación de Mano de Obra Extranjera – En el caso de una escasez de mano de obra y se necesite reclutar o contratar trabajadores (empleados) extranjeros, dichos empleados deberán ser contratados en plena conformidad con las leyes laborales y de empleo del país anfitrión. Los términos del contrato en virtud del cual se contraten a dichos empleados deben ser por escrito, en un lenguaje que los empleados puedan leer y entender, y debe ser aceptado por los empleados antes de la partida de su país de origen. Los gastos relacionados a la contratación, si los hubiere, serán pagados por el vendedor o la fábrica. Los pasaportes y visados de dichos empleados extranjeros deberán estar en su poder en todo momento y los vendedores, las fabricas u otro tercero no deberá excluir a dichos empleados extranjeros.

5) **Salud y Seguridad**

a) Los vendedores y las fábricas deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable y cumplir con todas las medidas de salud y seguridad diseñadas para minimizar el riesgo de salud y seguridad de acuerdo a la ley vigente y cualquier política o procedimientos del vendedor o fabricante. Los vendedores y fabricantes deberán tomar medidas adecuadas para reducir al mínimo las causas de riesgo inherentes en el entorno de trabajo.

b) El personal – Los vendedores y las fábricas deberán designar a una persona de la alta gerencia para que sea el responsable de la salud y la seguridad de sus empleados. El administrador de seguridad y salud deberá hacer revisiones periódicas para garantizar el pleno cumplimiento de las medidas de seguridad antes mencionadas.

c) Además de alcanzar o superar las condiciones generales de salud y seguridad en el trabajo como es requerido por ley, los vendedores y las fabricas velaran por lo siguiente:

i) Salud y Educación de Seguridad

(1) Los empleados deben ser entrenados regularmente sobre la importancia de la salud, seguridad e higiene.

(2) Los procedimientos son adoptados para prevenir accidentes y lesiones de sus empleados. Instrucciones y avisos relacionados con estos procedimientos deben ser colocados en lugares adecuados para su visualización por los empleados y/o los manuales deberán ser de fácil acceso para la operación segura y el manejo de equipos y materiales inflamables o peligrosos. Dichos avisos y manuales deben estar

disponibles en un idioma y en forma legible y comprensible para todos los empleados.

(3) Los empleados que usan materiales peligrosos o inflamables u operan equipos peligrosos deben ser apropiadamente entrenados.

ii) Primeros Auxilios y Cuidados de Emergencia

(1) Personal de primeros auxilios debidamente capacitado y botiquines de primeros auxilios deberán estar disponibles en las instalaciones y próximos a los empleados durante todas las horas en que los empleados están presentes.

(2) En caso de lesiones graves, los empleados deberán ser transportados con prontitud al centro médico externo más cercano para recibir atención médica adecuada.

(3) Estos servicios de primeros auxilios y atención de emergencia deben ser proporcionados sin costo alguno para los empleados.

iii) Salidas y Escaleras de Emergencia

(1) Puertas y escaleras de salida de fácil acceso, deberán ubicarse como mínimo, en cada extremo de cada piso de cualquier instalación, sin embargo, puertas y escaleras adicionales son necesarias para áreas más grandes de cualquier instalación.

(2) Todas las puertas de salida y las escaleras deben ser claramente marcadas, deben estar libres de obstáculos, sin llave y estar disponibles para salir en caso de incendio o en cualquier situación de emergencia durante todas las horas en que los empleados estén presentes. Todos los pasillos o caminos que conducen a esas puertas de salida y a las escaleras deberán permanecer libres de cualquier obstrucción que pueda impedir el acceso de los empleados a las mismas.

iv) Seguridad en caso de Incendio y Evacuación de Emergencia

(1) Ejercicios de evacuación en caso de incendio y otras evacuaciones de emergencia se llevan a cabo al menos dos veces cada año. Los supervisores entrenados serán designados para monitorear la evacuación segura y ordenada de todos los empleados en cada piso de cualquier instalación y en todas las áreas.

(2) En cada piso y en cada área de cualquier instalación deberán colocarse extintores y/o mangueras de incendio, visibles y accesibles a los empleados, estas deberán estar en buen estado de funcionamiento y se deberá contar con un suministro surtido de material médico de primeros auxilios. Estos equipos y suministros deben ser inspeccionados, repuestos y reabastecidos regularmente o como sea necesario. Individuos seleccionados deberán ser entrenados en el uso adecuado de los equipos y suministros.

v) Ventilación e Iluminación

(1) Las aéreas de trabajo deben estar adecuadamente ventiladas con ventanas y ventiladores. Durante los períodos de temperaturas cálidas, deberán colocarse suficientes ventiladores para el bienestar de los empleados. Durante los períodos de temperaturas frías, deberá facilitarse suficiente calefacción sin riesgo para la seguridad.

(2) En todas las áreas donde se realizan trabajos de pintura, barnizado, pulverización o lijado o donde se utilizan productos químicos o solventes, una buena y adecuada ventilación y circulación de aire deberá ser provista a los empleados.

(3) Iluminación y espacio de trabajo adecuado serán facilitados para el bienestar de los empleados.

v) Equipo de Protección Segura

(1) Los empleados que realizan tareas relacionadas con la pintura, barnizado, pulverización o pulido (lijar) deberán llevar mascaras y otros tipos de ropa protectora, todo proporcionado sin costo alguno para los empleados.

(2) En áreas donde el trabajo puede presentar otros peligros físicos, cuando sea pertinente y adecuado, se requiere que los empleados lleven protección para los ojos (por ejemplo, gafas de la seguridad), tapones de oído, cascos, calzado de protección y otros tipos de ropa de protección, todo proporcionado sin costo alguno para los empleados.

vi) Maquinaria y Equipo – Las maquinarias y equipos usados por los empleados están en buen estado de mantenimiento y reparación libre de defectos materiales, en buen estado de funcionamiento y adecuados para los fines para los que se utilizan. Toda la maquinaria y equipos están equipados con

dispositivos de seguridad operacional y son inspeccionados y reparados en forma regular

vii) Manipulación, Almacenamiento y Eliminación de Materiales Peligrosos – Los empleados cuentan con la información adecuada para manejar materiales peligrosos. Todos los materiales inflamables y peligrosos están correctamente etiquetados almacenados de manera segura y eliminados de conformidad con las leyes vigentes.

viii) Higiene – Se deberá ofrecer instalaciones para lavado de manos y uso del inodoro limpio y adecuado.

ix) Agua para beber – Agua potable, bebible, segura es proporcionada en todo momento. No habrá restricciones sobre el acceso razonable y consumo normal de agua durante todas las horas en que los empleados estén presentes.

x) Drogas Ilegales – Queda prohibido el uso, posesión, distribución y/o venta de drogas ilegales.

xi) Libertad de movimiento – durante horas no laborables, los empleados podrán salir de las instalaciones, sujeto a limitaciones razonables impuestas para la seguridad de los trabajadores.

6) **Vivienda/Alimentación/Servicios**

En el caso que se ofrezca vivienda y alimentación como parte del contrato del empleado o arreglo entre el vendedor y la fábrica y sus empleados:

a) Todas las condiciones de vivienda y saneamiento proporcionadas a los empleados deben cumplir con la ley.

b) Todas las instalaciones de vivienda deben estar físicamente separadas de cualquier fábrica con la que los empleados estén relacionados.

c) Los vendedores y las fábricas deben también asegurarse como mínimo de lo siguiente:

i) Vivienda – Se aplicaran en los pabellones de vivienda, los mismos requisitos mínimos con respecto a la salud y seguridad de los empleados, como se indica anteriormente en la sección 6.

(1) A cada empleado se le proveerá su propia cama y sabanas limpias sin costo

(2) Los pabellones de vivienda serán segregados por género.

(3) Serán facilitados baños e instalaciones de lavado, segregados por sexo, con suficiente agua corriente, caliente y fría,

(4) Los residentes son libres de ir y venir durante sus horas libres bajo limitaciones razonables impuestas por su seguridad y comodidad; siempre y cuando se puedan establecer reglas razonables, reglamentos y toques de queda como sea necesario para la seguridad y comodidad de los residentes; siempre que, esas normas, reglamentos y los toques de queda no incidan en los derechos civiles de los trabajadores.

ii) Comidas – Serán suministradas, a todos los empleados, un mínimo de tres comidas que cumplen o superan las normas nutricionales básicas por día, estas serán suministradas sin costo o con un mínimo costo subvencionado.

iii) Servicios – en caso de que determinados servicios se proporcionen a los empleados, como por ejemplo Comestibles, estos serán facilitados al costo o al precio del mercado local para los mismos productos o productos similares.

7) **Protección Ambiental**

a) Como mínimo, los vendedores y las fábricas deben cumplir con todas las leyes vigentes en relación con, o en conexión con la protección del medio ambiente. En ausencia de tales leyes, vendedores y fábricas deben tomar acciones responsables para adoptar procedimientos para garantizar la adecuada protección del medio ambiente.

b) Los vendedores y las fábricas tendrán un sistema de gestión ambiental implementado (EMS)

c) Los vendedores y las fábricas tendrán un plan de emergencia ambiental implementado (EEP).

d) Los vendedores y las fábricas deberán satisfacer o superar lo siguiente:

i) Todos los materiales peligrosos y productos químicos deberán eliminarse de conformidad con la ley vigente y deben satisfacer o superar todos los tratamientos de aguas residuales y los requisitos de reciclaje.

ii) Ciertos procesos de fabricación contaminante no deben efectuarse, excepto de conformidad con la ley vigente y en cualquier caso no sin equipos e instalaciones de tratamiento de aguas residuales adecuados.

iii) Los vendedores y las fábricas no utilizarán cualquier producto químico que reduzca la capa de ozono o sustancias químicas que puedan causar a corto o a largo plazo riesgos de salud a los empleados o a la población en general y/o a daños al medio ambiente.

iv) Las fábricas deberán instalar el equipo apropiado para detectar y contener derrames de materiales peligrosos o contaminantes y deberá notificar de inmediato a las autoridades competentes y en caso de un derrame tomar medidas correctivas inmediatas.

8) **Sociedad Comercial de Aduanas Contra el Terrorismo (C-TPAT)**

a) Jarden apoya tanto al Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos, como a Aduanas y Protección de Fronteras de los Estados Unidos en sus esfuerzos para aumentar la seguridad y es un miembro de la Sociedad Comercial de Aduanas Contra el Terrorismo(C-TPAT). La Sociedad

Comercial de Aduanas Contra el Terrorismo (C-TPAT) los vendedores y las fábricas deberán satisfacer o superar lo siguiente:

i) Adherirse a los estándares de seguridad basadas en las directrices de C-TPAT para superar posibles amenazas planteadas por el terrorismo y las actividades de contrabando con el fin de salvaguardar la seguridad de la cadena de suministro.

ii) Cumplir con las recomendaciones de seguridad de Jarden procedentes de cualquier firma de auditoría o de un representante de seguridad debidamente designado por Jarden.

a) Los vendedores y las fábricas deben desarrollar, implementar y seguir los procedimientos escritos de los estándares de seguridad, que abordan lo siguiente:

i) Seguridad Física de las Instalaciones:

(1) Todos los edificios deberán estar construidos con materiales que prevengan intrusiones.

(2) Las puertas, ventanas, entradas y cercas deben tener seguros adecuados.

(3) Las mercancías internacionales, nacionales, de alto valor y peligrosas serán separadas, marcadas y mantenidas en áreas cercadas.

(4) Debe proporcionarse la adecuada iluminación dentro y fuera, incluyendo áreas de estacionamiento.

(5) El área de estacionamiento para vehículos privados debe ser separada del área de embarque, muelle de carga y carga.

(6) Se deben tener disponibles sistemas de comunicaciones que permitan el contacto con el personal de seguridad interna y con la policía local.

ii) Controles de acceso para las instalaciones:

(1) El acceso a las áreas de embarque, muelle de carga y carga se limitará solo a personas autorizadas.

(2) Se requerirá la identificación, registro y seguimiento de todos los empleados, visitantes y vendedores.

(3) Debe haber un procedimiento estándar para vetar el acceso de personas no autorizadas/no identificadas.

iii) Procedimientos de Seguridad para las instalaciones:

(1) El ingreso y retiro de la carga será supervisado por un oficial de seguridad.

(2) La adecuada marcación, peso, conteo y documentación del inventario y los productos.

(3) La colocación, reemplazo, grabación, seguimiento y verificación de los sellos en los contenedores, tráiler y automotores.

(4) Detectar y reportar la escasez y exceso de inventario y productos.

(5) Monitorear la puntualidad y movimiento del ingreso y salida de inventario y productos.

(6) Los contenedores vacíos y llenos, se almacenarán de tal manera que prevenga el acceso no autorizado.

(7) Notificar a las autoridades aduaneras pertinentes y otras agencias de control en casos donde se sospeche o se detecten actividades ilegales.

iv) Personal de seguridad – implementar procedimientos para investigar historia de empleo incluyendo antecedentes y verificación de la solicitud, en la medida permitida por ley.

v) Información de Educación y Entrenamiento – Un programa de información de seguridad para los empleados que incluya reconocer y abordar conspiraciones internas, amenazas para mantener la integridad del producto y el acceso no autorizado.

Es la responsabilidad de los vendedores y las fábricas el asegurarse de comprender y cumplir con este Código de Conducta del Vendedor e informar a Jarden (o a un miembro de su administración), siempre y toda vez que se desarrolle cualquier situación que haga que un vendedor o una fábrica operen en violación de este código de conducta de los vendedores. Se espera que los vendedores y las fábricas se auto monitoreen el cumplimiento con este Código de Conducta del Vendedor, por lo tanto, Jarden alienta firmemente a los vendedores y las fábricas para definir e implementar una política de responsabilidad social y adoptar o establecer un sistema de gestión para garantizar que se satisfagan los requisitos de este Código de Conducta del Vendedor de una manera consistente.

Además de cualquier otro derecho que Jarden pueda tener en virtud de cualquier acuerdo en el que haya entrado con un vendedor o una fábrica, si Jarden determina que cualquier vendedor o fábrica no cumplen o violan cualquiera de los términos de este Código de Conducta del Vendedor o de lo contrario se han comportado de una manera que es incompatible con la intención de este Código de Conducta del Vendedor, Jarden se reserva el derecho, a su única y absoluta discreción, para:

(1) Terminar la relación de negocio con el vendedor o la fabrica, incluyendo la cancelación de cualquier orden de compra pendiente, o

(2) Requerir acciones correctivas dentro de un período de tiempo aceptable y/o trabajar con el vendedor o con la fábrica en un programa de corrección aceptable a fin de que la relación de negocios continúe o se restablezca.

El suscrito reconoce haber recibido este código de Conducta del Vendedor y acepta acatar sus términos.

DOY FE PROVEEDOR:

_____

_____ _____
(Nombre de la Compañía)

_____ _____
(Firma)

_____ _____
(Nombre)

_____ _____
(Titulo)

_____ _____
(Fecha)

OBSERVACIONES

OBSERVACIONES

OBSERVACIONES

jARDEN corporation

jarden.com

© 2008 Jarden Corporation. All Rights Reserved.