

POLÍTICA LABORAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS.

VIAPPAR S.A. DE C.V.

1. INTRODUCCIÓN.

La presente política versara sobre los alcances de las condiciones laborales y su respeto a los derechos humanos aplicables, derivado de que en Viappar siempre nos hemos preocupado por el bienestar de nuestro personal.

Mediante la presente Política de Derechos Humanos Viappar se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, formalizando un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos en el ámbito de su actividad y cadena de valor laboral.

Viappar se compromete a evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos de las personas involucradas en sus operaciones directas e indirectas.

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es de aplicación directa a todas las actividades de Viappar así como de aplicación homologada a todas las personas físicas o morales relacionadas con Viappar, así como a todos sus administradores, directivos y empleados.

El cumplimiento de los compromisos de esta Política es obligado para todos los empleados de Viappar fomentando la actuación conjunta del personal dentro de un mismo paradigma de derechos humanos, y permitiendo así la integración de estos principios en toda su cadena de valor.

Viappar reconoce su obligación con los derechos humanos en la misma línea que su compromiso con el cumplimiento estricto de la normativa y disposiciones legales aplicables en los distintos territorios de operación. No obstante, en aquellas jurisdicciones en las que la presente Política entre en conflicto con la legislación aplicable, son los principios y normas de derechos humanos más estrictos los que han de aplicarse en cada caso.

3. CONDICIONES LABORALES.

Viappar se compromete a implementar condiciones laborales dignas con estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, así como a las disposiciones en materia laboral y de seguridad social aplicables tales como:

- a) Condiciones de seguridad en edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo (NOM-001-STPS-2008).
- b) Prevención, condiciones de seguridad y protección contra incendios en las organizaciones (NOM-002-STPS-2010).
- c) Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilizan en las empresas (NOM-004-STPS-1999).
- d) Reglas de manejo y almacenamiento de materiales para garantizar la seguridad y salud en el trabajo (NOM-006-STPS-2014).
- e) Protección de la integridad física y la vida de los trabajadores que laboran en espacios confinados. (NOM-033-STPS-2015).
- f) Norma para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo. (NOM-034-STPS-2016).
- g) Requerimientos de iluminación para cada actividad en los centros de trabajo (NOM-025-STPS-2008).
- h) Requisitos mínimos para que el patrón seleccione, adquiera y proporcione a sus trabajadores el equipo de protección personal correspondiente. (NOM-017-STPS-2008).
- i) Condiciones para disponer en las empresas del sistema de identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas. (NOM-018-STPS-2015).
- j) Requerimientos para crear, organizar y poner en funcionamiento las comisiones de seguridad e higiene en las empresas (NOM-019-STPS-2011).
- k) Funciones y actividades que deben realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y enfermedades laborales.(NOM-030-STPS-2009).
- l) Convención Americana sobre Derechos Humanos
- m) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador),
- n) Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia

Para tal efecto las condiciones laborales deberán establecerse directamente en los contratos individuales y colectivos que para tal efecto se celebren con los trabajadores, además de estipularlas en el Reglamento Interior de Trabajo.

4. COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

El objeto fundamental de esta Política es la promoción y el respeto de todos los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales y la legislación aplicable. Sin perjuicio de los mismos, Viappar ha fijado sus áreas prioritarias de actuación en la materia siguiendo las directrices de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Los principios básicos de actuación que se detallan a continuación constituyen las áreas de mayor impacto de Viappar, teniendo en cuenta los efectos potenciales de su actividad: los trabajadores así como consumidores y usuarios finales.

En el cumplimiento de lo dispuesto en los siguientes compromisos, se tendrá especial consideración la realidad de los grupos especialmente vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y otras minorías, los jóvenes, los niños, la comunidad LGTBI, las personas con diversidad funcional, física e intelectual, y cualquier persona o comunidad en riesgo de exclusión social.

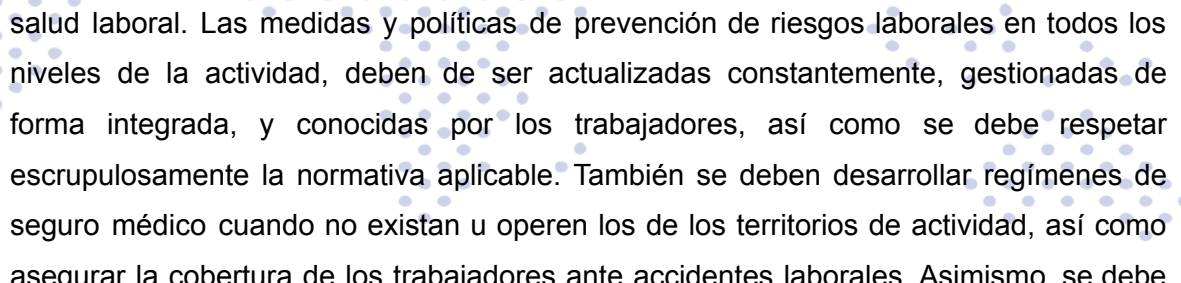
4.1. Compromisos con los trabajadores de la cadena de valor

Se considera trabajadores de la cadena de valor a todos los empleados propios, temporales, y estudiantes en prácticas de Viappar, así como a los empleados propios, temporales y estudiantes en prácticas de sus terceros relacionados Viappar mantiene una expectativa explícita de compromiso frente a sus trabajadores principalmente con los convenios fundamentales de la OIT, y con el resto de estándares y normas en las se marcan los siguientes compromisos para con los derechos de los trabajadores:

- a) **Erradicación del trabajo infantil:** se deben promover una adolescencia e infancia seguras, y velar por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad, rechazando siempre y en todo caso, cualquier tipo de trabajo y esclavitud infantil.
- b) **Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas:** se debe rechazar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la esclavitud

(incluyendo las prácticas asociadas a la esclavitud moderna), la servidumbre y el tráfico de personas, así como minimizar cualquier riesgo en sus operaciones.

- c) **Trabajo decente:** se debe apoyar, incentivar y promover el trabajo y el salario digno que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y al número de horas trabajadas, respetando siempre la legislación mexicana en materia de salario mínimo, y asegurando que los pagos se realizan regularmente, a tiempo, y directamente. Se debe respetar el compromiso con los estándares de la OIT en cuanto a horas de trabajo y seguridad social, así como las legislaciones nacionales sobre la jornada laboral y las horas extraordinarias. Las normas de horarios, descansos y remuneraciones deben de comunicarse a los trabajadores de forma accesible y comprensible.
- d) **Diversidad, inclusión y no discriminación:** se debe mantener un proceso de contratación y entorno de trabajo inclusivo, en el que se promueva la diversidad en base a una agenda transversal, global, social y comprometida, así como libre de toda discriminación y de cualquier conducta abusiva u hostil que implique un acoso de carácter personal. Existe una política de tolerancia cero frente a la discriminación, ya sea por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, creencia, capacidad cognitiva y/o física, religión o cualquier otra condición personal, física o social; y el acoso laboral, ya sea sexual o de cualquier otro tipo.
- e) **Prácticas de reclutamiento y migración laboral:** en base al compromiso con el respeto y vigilancia de los derechos humanos de un colectivo especialmente vulnerable, como es el de los trabajadores migrantes, se deben tomar las medidas necesarias para su protección, asegurando: la no existencia de tasas y honorarios de contratación de ningún tipo a lo largo del proceso de contratación o relación laboral contraídas por los trabajadores con los agentes de contratación, la no existencia de ningún tipo de engaño, coacción u omisión en los contratos y proceso de contratación, asegurando en todo momento la correcta comprensión de los contratos y sus términos y condiciones por parte del trabajador, y la disposición de los trabajadores de visas y documentos de identidad en todo momento, evitando la retención de estos documentos más allá de lo estrictamente necesario. Los trabajadores deben de tener la libertad de terminar la relación laboral en cualquier momento sin la imposición de ningún tipo de sanción.
- f) **Seguridad y salud de los trabajadores:** se debe proveer a los trabajadores de los equipos de protección personal necesarios y de un entorno laboral seguro, en el que los empleados puedan desarrollar su trabajo en las máximas condiciones de seguridad y



salud laboral. Las medidas y políticas de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la actividad, deben de ser actualizadas constantemente, gestionadas de forma integrada, y conocidas por los trabajadores, así como se debe respetar escrupulosamente la normativa aplicable. También se deben desarrollar regímenes de seguro médico cuando no existan u operen los de los territorios de actividad, así como asegurar la cobertura de los trabajadores ante accidentes laborales. Asimismo, se debe fijar un objetivo a alcanzar de accidentalidad cero.

- g) **Alojamiento y condiciones de vida:** cuando se proporcione alojamiento a los trabajadores, se deben garantizar unas condiciones de vida digna, seguridad y limpieza, acceso a agua potable, instalaciones de saneamiento e higiene personal, comunicación, electricidad y acceso a instalaciones sanitarias, de forma que se garantice un nivel adecuado de espacio personal y privacidad, así como la libertad de movimiento.
- h) **Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva:** se debe fomentar, respetar y amparar el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, respetando su libertad de constituir o afiliarse a sindicatos, así como a la formación o la pertenencia a los mismos. Se deben promover y defender, en cualquier caso, el derecho a huelga, que debe ser garantizado en los países donde la legislación no lo contemple, y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo, sin interferencias, la libertad de operación de las organizaciones de trabajadores de acuerdo con sus estatutos y normas.
- i) **Fomento del equilibrio de la vida personal y profesional:** se debe velar por el respeto del derecho a vacaciones, al descanso y a la conciliación de la vida personal y laboral, así como el desarrollo de actuaciones que busquen el bienestar físico y emocional de todas las personas empleadas.
- j) **Igualdad de oportunidades:** se debe promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados, asegurando la igualdad de oportunidades. La selección y promoción de los empleados se debe fundamentar en los criterios objetivos de mérito y capacidad, asegurando la obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor.
- k) **Formación y capacitación:** se deben llevar a cabo iniciativas de formación que permitan la capacitación y tecnificación de sus empleados para que puedan desempeñar sus labores de forma segura, desarrollarse y adaptarse a las distintas necesidades en el desempeño de su labor, y conocer sus derechos y obligaciones en materia de derechos humanos en el ámbito laboral.

4.2 Compromisos con los consumidores y usuarios finales

Se consideran consumidores y usuarios finales a cualquier individuo que utilice los productos y servicios prestados por el Viappar para la satisfacción de sus necesidades.

Viappar se compromete a desarrollar su actividad prestando sus servicios de forma profesional y eficiente, centrándose en las necesidades de los consumidores y usuarios finales, y enfocándose en la excelencia y calidad del servicio, en estricta aplicación de los siguientes principios y compromisos:

- a) **Protección de la privacidad de datos y confidencialidad de la información:** se debe asegurar el correcto tratamiento de los datos personales de los consumidores y usuarios, particularmente, el derecho a la protección de los datos de carácter personal; así como de guardar secreto sobre toda la información privilegiada, personal, confidencial y reservada que se posea, de acuerdo con la legislación vigente.
- b) **Calidad, accesibilidad y seguridad de los servicios:** se debe prestar un servicio seguro y accesible para todos, que incluya a las personas con diversidad funcional tanto en la prestación de los mismos como en sus instalaciones, y que se dé respuesta a las necesidades sociales.
- c) **Desarrollo responsable de productos y servicios:** se deben integrar criterios de sostenibilidad en los procesos internos de Viappar primando la aportación social o medioambiental, la incorporación de las necesidades de consumidores, usuarios y sociedad en general, la integración de criterios de diversidad e inclusión, y la visión del ciclo de vida del producto o servicio en su totalidad, mediante la incorporación de procesos de control y debida diligencia desde su concepción hasta su oferta y prestación.
- d) **No discriminación:** se debe rechazar cualquier tipo de trato discriminatorio en la relación con los consumidores y usuarios, especialmente por motivos de raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, identidad y/o orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad, así como para garantizar el acceso de los usuarios finales a sus servicios, habilitando las medidas de acceso a los servicios e instalaciones necesarias para personas con diversidad funcional.

5. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA.

De cara a garantizar que los compromisos adquiridos en esta Política, Viappar se compromete a seguir los procedimientos definidos en sus Código de Ética accesible de forma pública a través de la página web de Viappar.

A través del Código de ética se implementan, de forma continua, medidas y procesos basados en criterios de proporcionalidad y probabilidad para la identificación, prevención y mitigación de los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos producidos a lo largo de la actividad y cadena de valor global, proporcionando, en su caso, una remediación efectiva en colaboración con los grupos de interés afectados. Estos procedimientos y sus resultados son monitorizados y revisados de forma periódica para asegurar su correcto funcionamiento y resultados, incluyendo, de la misma manera, a los grupos de interés afectados, a través del fomento de su participación en la revisión y adaptación continua de los procedimientos.

Viappar se compromete a asignar responsabilidades de debida diligencia en materia de derechos humanos para su integración transversal en todas las operaciones directas e indirectas, así como la promoción del proceso de debida diligencia mediante planes de formación en derechos humanos para los empleados.

Esta Política se comunica y difunde de forma interna y externa a todos sus grupos de interés, en especial sus empleados y socios de negocios, así como de forma pública a través de su página web.

6. CANALES DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN

Todas las personas que tengan conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta Política, deben comunicarlo a través de los canales dispuestos a tal efecto.

Viappar facilita, asimismo, la realización de este tipo de comunicaciones, además de por las vías ordinarias, por otras alternativas, como el acceso a sencillas plataformas tecnológicas, y también de manera telefónica. Viappar dispone de canales expresamente establecidos a tales efectos en sus diferentes divisiones.

Todos los canales de Viappar son adecuados para solventar las dudas que pueda plantear la aplicación práctica de las directrices de conducta. En todo caso, se gestionan bajo los principios de confianza, imparcialidad y protección al comunicante. Las empresas relacionadas con

Viappar promoverán su conocimiento y utilización, impidiendo que comunicantes de buena fe sufran consecuencias adversas derivadas de su utilización.

Viappar garantiza al usuario del canal la no existencia de represalias contra el denunciante por parte de los superiores jerárquicos o cualquier persona relacionada con los hechos alegados, así como la confidencialidad de la denuncia, el derecho a la intimidad, el honor, y a la propia imagen de todas las personas que participen o se vean involucradas directa o indirectamente en las actuaciones establecidas en el procedimiento.

7. EJECUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La Comisión de Compliance supervisará el cumplimiento de las políticas y reglas de la Sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, incluyendo la presente política.

Asimismo, Viappar se compromete a revisar y actualizar esta Política, integrando los resultados de las evaluaciones contempladas en el proceso de debida diligencia, así como los de los procesos de diálogo continuo con los grupos de interés, asegurando la mejora y el refuerzo del enfoque de derecho.