



BACARDI LIMITED

CÓDIGO DE CONDUCTA

De Terceros

Esta es una traducción no vinculante del Código de Conducta de Terceros, cuya versión original en inglés se encuentra disponible en www.bacardilimited.com/conduct-code/. En caso de discrepancia, prevalecerá la versión en inglés.





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3	Condiciones de trabajo seguras e higiénicas	10
ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4	Derechos sobre la tierra y desalojos	11
CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTOS Y CONVENIOS	4	Transición Justa: Preservación de los Recursos Naturales Recursos y necesidades básicas del ser humano	11
Denuncia de infracciones.....	5	Implementación de personal de seguridad	11
Organización y formación	5	MEDIO AMBIENTE	12
Procedimiento de denuncias	5	Consumo de recursos, preservación del medio ambiente ..	12
Publicidad de bebidas alcohólicas.....	5	Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero.....	12
ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	6	Materiales peligrosos	13
ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL.....	7	Circularidad	13
Conflictos de interes.....	7	Biodiversidad e impacto ambiental.....	13
Sanciones comerciales	7	Deforestación y cambio de uso del suelo.....	14
Leyes de competencia.....	7	Administración del agua.....	14
DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DE TRABAJO	8	Sistemas de Gestión Ambiental.....	14
Respeto a los Derechos Humanos.....	8	PROTECCIÓN DE DATOS	15
Libertad de empleo.....	8	Inteligencia Artificial (IA) y Sistemas Automatizados....	15
Libertad de asociación y derecho a la Negociación colectiva	9	IMPLEMENTACIÓN Y AUDITORÍAS	16
Pago de salarios justos.....	9	Evaluación de riesgos.....	16
Prohibición del trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes	9	Autoevaluación	17
Horario de trabajo justo.....	10	Auditoría	17
Prohibición de la discriminación	10	Equivalencia de auditoría y exenciones	17
Trato justo a los trabajadores temporales.....	10	MEDIDAS CORRECTIVAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	18
Prohibición y prevención de trato abusivo o trato inhumano a los empleados	10	Dentro de las operaciones propias del tercero.....	18
		Dentro de la cadena de suministro de Terceros	18
		ANEXO	19

INTRODUCCIÓN

El Grupo Bacardi es la empresa privada de bebidas espirituosas más grande del mundo, produce y comercializa una variedad de bebidas destiladas, vinos espumosos, vermouths y bebidas no alcohólicas de reconocimiento internacional, que se distribuyen y venden a nivel mundial.

En Bacardi, reflexionamos sobre nuestra trayectoria de más de 160 años como empresa familiar, cimentada en la pasión, la resiliencia y un compromiso inquebrantable con hacer lo correcto. Nuestro legado no solo se define por las excepcionales bebidas espirituosas que elaboramos, sino también por la confianza que nos hemos ganado de nuestros consumidores, empleados, socios comerciales y comunidades de todo el mundo.

La confianza es uno de nuestros activos más valiosos. En el mundo actual, acelerado e hiperconectado, la forma en que gestionamos nuestros negocios es tan importante como los líquidos que producimos. Por eso, nos exigimos a nosotros mismos y a quienes colaboran con nosotros los más altos estándares de integridad, responsabilidad y respeto.

Este Código de Conducta de Terceros refleja nuestros valores y nuestras ambiciones de sostenibilidad. Establece expectativas claras para que todos nuestros socios respeten los derechos humanos, reduzcan el impacto ambiental y operen con transparencia y equidad. Se basa en marcos reconocidos internacionalmente, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Solicitamos a los Terceros que lean este Código detenidamente, integren sus principios en sus operaciones y difundan estas expectativas en sus propias cadenas de suministro. Al hacerlo, nos ayudan a preservar la confianza que hemos construido a lo largo de generaciones y a garantizar que sigamos creciendo juntos de forma responsable.

Ketty Poletto
Directora de Compras



ALCANCE Y ÁMBITO *De Aplicación*

Tal como se utiliza en el presente documento, la referencia al “Grupo Bacardi” y “Bacardi” significará Bacardi-Martini BV (BMBV), Tradall SA (Tradall) y cualquier otro miembro del grupo de empresas propiedad en última instancia de Bacardi Limited.

Por «Terceros» se entenderán las entidades (incluidos sus empleados, agentes y/o subcontratistas) o personas contratadas para trabajar para o con el Grupo Bacardi, que proporcionen bienes o servicios al Grupo Bacardi o adquieran bienes o servicios del Grupo Bacardi (cada uno de ellos, Tercero). Los Terceros adoptarán sistemas para garantizar la implementación y el cumplimiento del Código en sus propias operaciones.

Los Terceros deberán considerar las expectativas relacionadas con los derechos humanos y el medio ambiente según este Código al seleccionar a sus proveedores y subcontratistas autorizados y deberán obligar a sus proveedores y subcontratistas autorizados a cumplir con el Código.

Los Terceros deberán garantizar que el proveedor o subcontratista cumpla y traslade las obligaciones del Código a lo largo de la cadena de suministro. La cadena de suministro se refiere a todos los productos y servicios de una empresa. Abarca todas las etapas necesarias, tanto en el lugar de establecimiento como en el extranjero, para producir los productos y prestar los servicios,

desde la extracción de las materias primas hasta la entrega al cliente final, e incluye (i) las acciones de la empresa en su propio ámbito de actividad; (ii) las acciones de los proveedores directos; y (iii) las acciones de los proveedores indirectos.



Cumplimiento De Leyes, REGLAMENTOS Y CONVENIOS

El Grupo Bacardi se compromete a cumplir con los más altos estándares de integridad empresarial, derechos humanos, protección ambiental, normas laborales y salud y seguridad, con base en las regulaciones, convenciones y mejores prácticas internacionales, incluyendo, entre otras, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las

Directrices de la OCDE y el Código de Conducta para Proveedores de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). Este Código de Conducta para Terceros, incluyendo, entre otros, los estándares del Anexo (el «Código»), establece los requisitos que deben cumplir los Terceros en sus transacciones comerciales con el Grupo Bacardi.

Los Terceros que operen con el Grupo Bacardi deberán actuar en pleno cumplimiento de las leyes de sus respectivos países y de

todas las normas, reglamentos, costumbres y estándares publicados del sector que les sean aplicables. En caso de conflicto entre el Código y la legislación local, prevalecerá esta última.

Los Terceros deberán mantener y poner a disposición registros suficientes para demostrar el cumplimiento legal y normativo cuando el Grupo Bacardi lo solicite.

DENUNCIA DE INFRACCIONES

Los Terceros estarán obligados a denunciar cualquier infracción conocida del Código en su propio ámbito de actividad o en el de sus subcontratistas. La denuncia se realizará teniendo debidamente en cuenta los intereses legítimos, los derechos de los empleados, la protección de datos y los secretos empresariales. Los Terceros deberán disponer de una política de denuncia de irregularidades que establezca procedimientos para la comunicación confidencial y anónima de posibles incumplimientos y prohíba represalias, de modo que la denuncia se realice sin temor a consecuencias negativas.

Los informes se enviarán al departamento de Integridad Empresarial de Bacardi a businessintegrity@bacardi.com o a la web de Integridad de Bacardi en www.bacardiintegrityline.com.

Los Terceros no tomarán ninguna acción de represalia contra sus empleados, subcontratistas, agentes o partes interesadas que informen sobre sospechas de mala conducta o incumplimiento del Código.

ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN

- Los Terceros deberán desarrollar e implementar sistemas de gestión, procesos, procedimientos y políticas necesarios para establecer y cumplir con los requisitos de este Código y monitorearlo continuamente.
- Los Terceros deberán poder rastrear su cadena de suministro de forma que puedan demostrar la procedencia de todas las materias primas, hasta el punto de origen, y los servicios relacionados. El Grupo Bacardi podrá solicitar en cualquier momento a los Terceros un mapeo completo y actualizado de sus cadenas de suministro.
- Los Terceros deberán ofrecer programas de capacitación obligatoria a sus empleados y directores pertinentes para garantizar el conocimiento y la aplicación efectiva de las garantías contractuales en materia de derechos humanos y estándares ambientales conforme al Código. Los programas deberán incluir:
 - Obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente;
 - Medidas internas de prevención;
 - Gestión de riesgos en toda la cadena de suministro;
 - Documentación y reporte de riesgos identificados.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Los Terceros tendrán acceso al procedimiento de denuncias establecido por el Grupo Bacardi, disponible enviando un correo electrónico directamente al departamento de Integridad Empresarial de Bacardi a businessintegrity@bacardi.com o presentando una denuncia al departamento de Integridad de Bacardi a través de un formulario online en www.bacardiintegrityline.com. Los Terceros no realizarán ninguna acción que obstaculice, bloquee o impida el acceso al procedimiento de denuncias.

PUBLICIDAD DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

Cuando sea pertinente, los Terceros deberán asegurarse de que cualquier tipo de comunicación comercial relativa a bebidas alcohólicas cumpla con las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la publicidad de bebidas alcohólicas, y con las siguientes pautas:

- No dirigir la publicidad específicamente a menores de edad, ni incluir publicidad en programas o espacios dirigidos principalmente a este grupo de edad;
- No incentivar el consumo excesivo o abusivo, ni dar una imagen negativa de la abstinencia o la sobriedad; ni resaltar el contenido alcohólico de las bebidas como algo positivo;
- No sugerir que el consumo de alcohol pueda contribuir al éxito profesional, social o sexual, o que aumente el atractivo sexual, ayude a superar la timidez o constituya una forma de resolver problemas;
- No asociar las bebidas con el uso de vehículos, armas o la mejora del rendimiento físico o mental, ni atribuirles efectos estimulantes, sedantes o terapéuticos o conducta antisocial o ilegal.





ACTUALIZACIÓN *Del Código*

Bacardi se reserva el derecho de modificar el Código periódicamente. Es responsabilidad de los Terceros verificar las actualizaciones del Código. La versión más reciente del Código se encuentra en:
www.bacardilimited.com/conduct-code.

ÉTICA E INTEGRIDAD *Empresarial*

ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

- Los Terceros deberán cumplir con todas las leyes, estatutos, reglamentos y normas aplicables en materia de prevención del soborno y la corrupción, y no deberán realizar ninguna acción que las viole ni provocar que sus socios comerciales las violen. En Bacardi, mantenemos una política de tolerancia cero que prohíbe cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación de fondos. Esperamos que nuestros Terceros cumplan con los mismos estándares.
- Los Terceros deberán contar con procedimientos y documentación adecuados para evitar el soborno en todas las transacciones comerciales, y deberán supervisar y hacer cumplir las leyes anticorrupción.
- Los Terceros no deberán ofrecer ni aceptar ningún préstamo, obsequio, donación ni pago (y garantizar que ninguna persona o entidad que actúe en su nombre realice, ofrezca, prometa ni acepte ningún préstamo, obsequio, donación ni pago), ya sea directa o indirectamente, en efectivo o en especie, a ningún funcionario público ni a ningún tercero, ni en beneficio de estos, para obtener o conservar negocios o cualquier ventaja indebida. El ofrecimiento o la aceptación de sobornos conllevará la rescisión inmediata del contrato con un Tercero. Esta prohibición incluye los pagos de facilitación o de engrase a funcionarios públicos u otras partes.
- Los Terceros deberán informar a Bacardi inmediatamente si cualquier préstamo, obsequio, donación o pago o cualquier pago de facilitación o agilización ha sido solicitado por cualquier funcionario gubernamental o Terceros en el curso de sus actividades comerciales en relación con el Grupo Bacardi.
- Los obsequios a empleados de Bacardi por parte de Terceros que no sean funcionarios gubernamentales deberán ser ocasionales, cumplir con la ley y la política de obsequios del Tercero, no ser excesivos ni tener como objetivo obtener o conservar un trato favorable o una ventaja indebida. Los obsequios y las actividades de entretenimiento no deberán ser en efectivo, deberán tener un valor simbólico, ser poco frecuentes y estar relacionados con un propósito comercial legítimo.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los Terceros deberán evitar los conflictos de interés. Cualquier conflicto de interés real o potencial, como los intereses financieros personales de los empleados de Terceros o las relaciones personales con empleados de Bacardi, que pudiera influir en su toma de decisiones contrarias a los intereses del Tercero, debe notificarse a Bacardi tan pronto como se identifique el conflicto de interés. Los Terceros no realizarán ninguna acción que pueda interferir con el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

SANCIONES COMERCIALES

Los Terceros no realizarán ninguna transacción, comercial o de otro tipo, con ninguna persona, entidad u otro organismo específico o designado sujeto o identificado bajo sanciones, restricciones o embargos comerciales nacionales o internacionales.

LEYES DE COMPETENCIA

Los Terceros deberán cumplir con todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia y antimonopolio y no deberán celebrar ningún acuerdo o entendimiento con competidores u otros que restrinjan la competencia, en particular acuerdos para fijar precios, asignar mercados o limitar las ventas.

DERECHOS HUMANOS Y *Condiciones Laborales*

Los Terceros deberán cumplir con lo siguiente:

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los Terceros deberán respetar a sus empleados asegurándose de que, en el contexto de sus operaciones comerciales, tengan derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal. Los Terceros deberán cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, incluidos los tratados y las normas internacionales, como los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los ocho convenios fundamentales de la OIT, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Esto incluye el compromiso con los cuatro convenios fundamentales en todos los contextos: Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98); eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núms. 29 y 105); abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182); eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100 y 111).

Los Terceros deberán prestar especial atención a garantizar que estos derechos se respeten entre las personas especialmente vulnerables o en riesgo de marginación, incluyendo, entre otros, a las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas, las minorías, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes o extranjeros. Estas consideraciones deberán estar en consonancia con los diversos instrumentos de derechos humanos diseñados para proteger los derechos de las personas y los grupos, incluidas las

Convenciones de las Naciones Unidas, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

LIBERTAD DE EMPLEO

- Los Terceros deberán garantizar que no exista participación alguna en trabajo forzoso, trabajo en régimen de servidumbre o trabajo penitenciario involuntario, ni en ninguna forma de esclavitud, trata de esclavos y prácticas análogas a la esclavitud, ni en la trata de seres humanos, en particular de menores, en el marco sus operaciones comerciales. Esto incluye cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de una sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente, con las excepciones contempladas en el artículo 2, párrafo 2, y en el artículo 8, párrafo 3, letras b y c, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966.
- Los empleados no serán coaccionados a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación ni a través de medios tales como la manipulación de deudas, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.
- Los trabajadores no estarán obligados a entregar “depósitos” ni a presentar sus documentos de identidad a su empleador. Todos los empleados tendrán derecho a rescindir su contrato de trabajo de acuerdo con el plazo contractual o legal previsto, según corresponda. No se impondrán restricciones injustificadas a la libertad de movimiento de los trabajadores.

- Los Terceros, incluidas sus agencias de contratación, no deberán participar ni tolerar abuso de vulnerabilidad, engaño, restricción de movimiento, violencia física o sexual, intimidación y amenazas, retención de documentos de identidad, retención de salarios, servidumbre por deudas, condiciones de vida y de trabajo abusivas, horas extras excesivas o cualquier otro tipo de explotación o abuso.
- Las prácticas de contratación serán transparentes, y los Terceros se esforzarán por comprender y abordar los riesgos de la esclavitud moderna y la trata de seres humanos a través de sus prácticas de contratación y empleo. Todos los trabajadores recibirán un contrato de trabajo escrito, en un idioma que comprendan, que describa las condiciones de contratación antes de empezar a trabajar.
- Los trabajadores no estarán obligados a pagar comisiones de contratación en ninguna etapa del proceso de contratación por parte de agentes/agencias laborales de Terceros ni de ningún otro tercero asociado con la contratación. Todo importe de esta naturaleza que se haya pagado deberá ser reembolsado por el Tercero.
- Las obligaciones con los empleados en virtud de las leyes y reglamentos laborales o de seguridad social no se eludirán mediante subcontratación, acuerdos de trabajo a domicilio o programas de aprendizaje.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Los trabajadores, sin distinción, tendrán derecho a afiliarse o formar sindicatos de su elección y a negociar colectivamente sin autorización previa.
 - Los Terceros adoptarán una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
 - Los trabajadores serán libres de reunirse pacíficamente y de hacer huelga, siempre que la reunión o la huelga se lleven a cabo de conformidad con la legislación nacional aplicable.
 - Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a ejercer sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
 - Cuando el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva esté restringido por la ley, el empleador facilitará y no obstaculizará el desarrollo de medios paralelos para la asociación y la negociación colectiva independientes y libres.
-
- Los salarios y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplirán, como mínimo, con los estándares de las leyes nacionales o, si son superiores, con base a los convenios del sector aprobados en la negociación colectiva. Los proveedores se esforzarán por alcanzar progresivamente un salario digno para todos los trabajadores.
 - A todos los trabajadores se les proporcionará información escrita y comprensible, en un idioma que entiendan, sobre sus condiciones de empleo en lo que respecta a salarios y vacaciones antes de que empiecen a trabajar y sobre los detalles de sus salarios para el período de pago en cuestión cada vez que se les pague.

- No se permitirán descuentos salariales como medida disciplinaria, ni tampoco se permitirán descuentos salariales no previstos por la legislación nacional sin la autorización expresa del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias deberán quedar registradas.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

- Los Terceros deberán cumplir con las normas de la OIT sobre trabajo infantil y prohibir el uso de mano de obra infantil y el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus operaciones. Deberán garantizar que ninguna forma de trabajo infantil, según se define en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999, que incluye, entre otros, la trata de niños, el trabajo forzoso y la explotación infantil, etc., se produzca en sus operaciones. “Trabajo infantil” en este documento se refiere a cualquier trabajo que sea perjudicial para los niños, es decir, trabajo que sea explotador, les impida recibir educación o ponga en peligro su bienestar físico, mental o moral, y “Trabajadores jóvenes” en este documento se refiere a cualquier trabajador menor de dieciocho años.
- Los Terceros no deberán emplear a menores de dieciocho años en el lugar de trabajo. Cuando se apliquen las excepciones reconocidas por la OIT (véase el Convenio n.º 138 de la OIT) y la legislación nacional permita que los menores de dieciséis años o más, una vez finalizada la escolarización obligatoria, realicen actividades profesionales, el Grupo Bacardi exige la plena protección del bienestar físico y mental los menores, lo que incluye una formación integral y específica para la actividad en cuestión.

- Los Terceros implementarán mecanismos sólidos de verificación de edad como parte de su proceso de contratación, que bajo ninguna circunstancia conduzcan a un trato degradante o indigno de empleados o solicitantes. Si se identifica algún caso de trabajo infantil, los Terceros dispondrán la retirada segura del menor del trabajo y garantizarán su rehabilitación. Se protegerá el interés superior del menor. Los Terceros conservarán la documentación sobre las medidas de reparación adoptadas respecto de cualquier menor que se encuentre trabajando.
- Si los Trabajadores Jóvenes son empleados por Terceros, su horario laboral no debe interferir con su posibilidad de participar en programas de educación o formación profesional reconocidos por los organismos competentes. Los Trabajadores Jóvenes no realizarán turnos nocturnos ni ningún trabajo peligroso que pueda perjudicar su salud física y mental. Se apoyarán los programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo que cumplan con todas las leyes y normativas aplicables.

HORARIO DE TRABAJO JUSTO

- El horario de trabajo (especialmente en lo referente a horas extraordinarias, pausas y períodos de descanso) deberá cumplir con las leyes nacionales o, si son más favorables, con base a los convenios del sector aprobados en la negociación colectiva.
- En todo caso, los trabajadores no estarán obligados de manera habitual a trabajar más de 48 horas semanales y se les proporcionará al menos un día libre por cada período de siete días en promedio.
- Las horas extraordinarias adicionales serán voluntarias, no podrán exceder de manera habitual de 12 horas semanales, no podrán exigirse de manera regular y siempre serán compensadas con una remuneración adicional.
- Las vacaciones, las licencias por enfermedad remuneradas y las licencias de maternidad y paternidad se ajustarán a las leyes nacionales o, si son más favorables, a los convenios del sector aprobadas en la negociación colectiva.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Se deberá evitar y prevenir activamente cualquier forma de discriminación contra los empleados. No se discriminará, en particular en la contratación, la remuneración, el acceso a la formación, los ascensos, el despido ni la jubilación, por motivos de raza, color de piel, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, género, estatus (por ejemplo, situación económica), origen social, orientación sexual, idioma, origen lingüístico, patrimonio, afiliación sindical o afiliación política.

- En el presente documento se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos

humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

TRATO JUSTO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES

- El empleo de trabajadores temporales deberá cumplir con las leyes laborales nacionales pertinentes.
- Los trabajadores con contratos temporales continuos podrían perder las ventajas del empleo permanente, como las vacaciones y el pago por enfermedad. Los Terceros deberán demostrar que no mantienen a los empleados temporales con contratos temporales para evitar que se beneficien de los beneficios del empleo permanente.

PROHIBICIÓN Y PREVENCIÓN DE TRATO ABUSIVO O INHUMANO A LOS EMPLEADOS

- Se prohibirán la tortura, los tratos o penas crueles o degradantes, el abuso físico o la disciplina, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual o de otro tipo y el abuso verbal u otras formas de intimidación.
- Se prohibirá cualquier participación en genocidio, arresto arbitrario, detención arbitraria y/o exilio arbitrario.
- Existirá un procedimiento disciplinario y de reclamación, con registros documentados de las audiencias disciplinarias individuales. Este procedimiento promoverá un trato justo a los trabajadores.

CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS E HIGIÉNICAS

- Se deberá proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico, considerando las prácticas habituales del sector y los riesgos específicos. Se adoptarán las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones a la salud derivados, asociados u ocurridos durante el trabajo, minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral. Esto incluye, en particular, la seguridad de los puestos de trabajo, las zonas y los equipos, las medidas de protección contra sustancias peligrosas, la provisión (sin coste para los trabajadores) de equipo de protección individual (EPI) adecuado, medidas contra la fatiga, temperatura, iluminación y ventilación adecuadas.
- Los trabajadores deberán recibir capacitación periódica y registrada sobre salud y seguridad (en un idioma que el trabajador entienda), y dicha capacitación deberá repetirse para los trabajadores nuevos o reasignados.
- Se proporcionará acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable, electricidad, saneamiento, ventilación y, si procede, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos. Los trabajadores dispondrán de tiempo razonable para utilizar estas instalaciones según sea necesario.
- Las instalaciones, cuando se proporcionen, deberán ser limpias, seguras y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores. Las instalaciones deben promover la dignidad de todos los trabajadores y respetar los derechos humanos y laborales. Los trabajadores deberán contar con su propio equipo individual, cama y espacio de almacenamiento. El alojamiento estará separado por sexo y no se restringirá la libertad de movimiento de los trabajadores fuera del horario laboral.

- Cuando se proporcione transporte, los vehículos deberán ser seguros, recibir mantenimiento regular y no estar masificados. Los conductores deberán estar capacitados, contar con licencia y no se les permitirá operar vehículos bajo los efectos del alcohol o con fatiga.
 - Los Terceros deberán establecer y mantener controles para minimizar la exposición de los trabajadores al calor o la humedad extremos causados por fenómenos meteorológicos, incluyendo, entre otros, el monitoreo de las temperaturas en el lugar de trabajo (interior y exterior); la realización de ajustes razonables a los procedimientos de trabajo durante períodos de alto calor o humedad; y el suministro de herramientas adecuadas para mitigar el riesgo de daño, incluido el suministro de suficiente agua potable.
 - La responsabilidad de la salud y la seguridad se asignará a un representante superior de la dirección.
 - Deberá existir una política de salud y seguridad.
 - Los Terceros tendrán tolerancia cero hacia la violencia, las amenazas, la intimidación o las represalias contra los defensores de los derechos humanos, incluidos los defensores del medio ambiente y los miembros de las comunidades locales que actúen como defensores.
 - Los Terceros implementarán procesos para proteger la seguridad de los defensores de derechos humanos y prevenir cualquier amenaza o ataque contra ellos en relación con sus operaciones o relaciones comerciales. Se anima a los Terceros a colaborar directamente con los defensores de derechos humanos para crear un entorno seguro y propicio que les permita operar libremente, sin temor a represalias.
-

DERECHOS SOBRE LA TIERRA Y DESALOJOS

Se respetará el derecho de los pueblos indígenas a poseer, usar, desarrollar y controlar las tierras, territorios y recursos que poseen en virtud de su propiedad tradicional u otra ocupación o uso tradicional, así como los que hayan adquirido de otra manera, o el derecho de los pueblos indígenas a participar en un proceso que garantice el Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) para reconocer y adjudicar los derechos relativos a sus tierras, territorios y recursos, incluidos aquellos que tradicionalmente poseían, ocupaban o utilizaban. Los Terceros deberán documentar y mantener todos los permisos y registros necesarios sobre el uso acordado de la tierra. No se permitirán desalojos ilegales.

TRANSICIÓN JUSTA: PRESERVACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES Y LAS NECESIDADES HUMANAS BÁSICAS

Los fundamentos naturales de la vida deberán preservarse y salvaguardarse. En particular, en todas las actividades comerciales se deberá tener cuidado de evitar cualquier alteración adversa del suelo, la contaminación de las aguas subterráneas, la contaminación atmosférica, las emisiones sonoras nocivas o el consumo excesivo de agua que pudieran causar un deterioro sustancial de las bases naturales para la conservación y producción de alimentos, la privación del acceso a agua potable, la dificultad para acceder a instalaciones sanitarias, la destrucción de dichas instalaciones o daños a la salud.

DESPLIEGUE DE PERSONAL DE SEGURIDAD

Cuando se contrate o utilice personal de seguridad privado o público para la protección de un proyecto empresarial, deberán existir garantías, políticas y controles adecuados prevenir la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, las lesiones a la vida o la integridad física o la libertad de asociación de los empleados.



MEDIO AMBIENTE

CONSUMO DE RECURSOS NATURALES Y PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los Terceros deberán cumplir con todas las leyes y reglamentos de medio ambiente, salud y seguridad (“EHS”), prácticas administrativas y políticas aplicables relacionadas con la preservación del medio ambiente de los países en los que operan.

A lo largo de toda la cadena de suministro, incluidos bienes, envases y embalajes, Terceros procurarán evitar o reducir continuamente el impacto ambiental del consumo de recursos y energía, las emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes del aire, el consumo de agua y evitar la contaminación del suelo o el agua, evitar o reducir los residuos, preservar la biodiversidad y promover la economía circular.

CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Esperamos que los Terceros:

- Realicen sus actividades de forma que se minimicen las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Los Terceros identificarán e implementarán medidas para reducir las emisiones de carbono, como evaluar el consumo de energía, adoptar estrategias de eficiencia y ahorro energético, invertir en fuentes de energía renovables y aplicar prácticas agrícolas regenerativas cuando corresponda.

- Apoyen nuestro objetivo SBTi de alcanzar el cero neto para 2050 en toda nuestra cadena de valor, alineando sus objetivos con nuestra ambición. Quienes operan en categorías de alto impacto para Bacardi (como, entre otras, vidrio, co-packing, alcohol, productos agrícolas y logística) colaborarán en nuestras estrategias de reducción y establecerán sus propias hojas de ruta de reducción de carbono, en consonancia con nuestras ambiciones SBTi. Determinarán la huella de carbono de las actividades agrícolas de nuestros ingredientes clave, de acuerdo con las Directrices Forestales, Territoriales y Agrícolas para SBTi, y colaborarán para lograr cambios significativos.
- Midan, comprendan, analicen y reporten su huella de carbono, siguiendo metodologías reconocidas internacionalmente como el protocolo GEI, incluyendo sus alcances 1, 2 y 3, y;
- Proporcionen a Bacardi datos relevantes sobre el clima y las emisiones de GEI cuando se soliciten. Esto incluye los datos necesarios para supervisar e informar sobre el desempeño ambiental y el progreso hacia los objetivos de reducción de emisiones. Los Terceros mantendrán registros transparentes y cooperarán para compartir información precisa que respalde los compromisos de sostenibilidad de Bacardi.

MATERIALES PELIGROSOS

Los Terceros deberán gestionar los materiales peligrosos de forma cuidadosa y adecuada. Deberán identificar y gestionar los materiales químicos y de otro tipo que representen un riesgo ambiental potencial, y garantizar la manipulación, el manejo, el traslado, el almacenamiento, el reciclaje o la reutilización seguros, así como la eliminación legalmente autorizada de dichos materiales (ya sea por sí mismos o a través de Terceros autorizados). Deberán tomar medidas para prevenir la liberación accidental o deliberada de materiales peligrosos, incluidas las aguas residuales, los residuos sólidos y las emisiones atmosféricas de sustancias químicas volátiles u otras sustancias que incumplan la legislación aplicable o causen impactos ambientales adversos en la comunidad local.

CIRCULARIDAD

Los Terceros realizarán negocios de una manera que reduzca los residuos (incluidos los residuos de envases y embalajes) y contribuya a la transición hacia una economía circular.

Se espera de los Terceros que suministren materiales de envase y embalaje:

- Mejoras año tras año;
- Apoyen nuestros objetivos minimizando el peso de los productos suministrados y contribuyan a los esfuerzos de aligeramiento;
- Aumenten la reciclabilidad, reutilización y biodegradabilidad de los materiales de envase y embalaje suministrados a Bacardi;
- Apoyen nuestra ambición de eliminar los envases y embalajes innecesarios y promover alternativas sostenibles;
- Apoyen nuestros esfuerzos para garantizar que todas las botellas de PET se fabriquen con PET reciclado; y
- Colaboren y apoyen nuestras ambiciones permitiendo la innovación y compartiendo ideas que contribuyan a nuestros objetivos de circularidad.

Los proveedores de envases y embalaje que utilizan materiales reciclados (por ejemplo, vidrio) deberán realizar controles de diligencia debida adecuados para garantizar condiciones de trabajo justas para los trabajadores formales e informales a lo largo de la cadena de valor.

BIODIVERSIDAD E IMPACTO AMBIENTAL

Para salvaguardar los hábitats naturales y el medio ambiente, los Terceros deberán evitar la conversión, la sobreexplotación y la degradación de los ecosistemas prístinos, y comprometerse con la conservación, la restauración y el uso sostenible de los bosques prístinos o gestionados y otros ecosistemas de alto valor. La preservación de las Áreas Clave para la Biodiversidad, las áreas de Alto Valor de Conservación, los bosques con Altas Reservas de Carbono y las turberas es obligatoria a nivel de Balance de Masa o superior. Los Proveedores harán todo lo posible para minimizar el agotamiento del suelo y el agua, evitar su contaminación, utilizar productos químicos y fertilizantes con moderación y mejorar la calidad del agua y el suelo siempre que sea posible. En la medida de lo posible, los Terceros promoverán las buenas prácticas agrícolas y los métodos de cultivo sostenibles en la gestión del agua y el suelo. Antes de participar en cualquier proyecto de construcción, desmonte o extracción que altere las características del agua, el suelo o la tierra, los Terceros deberán realizar evaluaciones de impacto ambiental y social y abordar cualquier problema planteado. Los Terceros deberán obtener y actualizar todas las aprobaciones, permisos y registros de conformidad con la legislación y los acuerdos pertinentes.

Se espera que los Terceros que suministren materias primas clave (incluidos, entre otros, agave, alcohol, uvas y mosto de Asti, productos botánicos, coñac, maíz, cebada malteada, melaza, azúcar, whisky y vino) respeten prácticas agrícolas sostenibles y

protejan la tierra de la que se obtienen estas materias.

Para apoyar nuestros objetivos de sostenibilidad, Bacardi espera que todos los proveedores de materias primas clave cumplan al menos uno de los siguientes requisitos:

- Proporcionar materiales certificados de esquemas de certificación de sostenibilidad reconocidos;
- Ser proveedores certificados bajo estándares de sostenibilidad reconocidos; o
- Disponer de programas de sostenibilidad equivalentes que demuestren el cumplimiento de los principios de agricultura regenerativa (RegAg) u otras iniciativas de sostenibilidad creíbles.

Las certificaciones reconocidas incluyen, entre otras, SAI FSA (nivel mínimo Bronce), Bonsucro, Global GAP, Equalitas, HVE, CEC, For Life y UEBT.

DEFORESTACIÓN Y AL CAMBIO DE USO DEL SUELO

Bacardi se compromete a lograr cero deforestación y cambio de uso del suelo en todas sus cadenas de suministro. Este objetivo se aplica a todos los productos básicos de riesgo forestal relevantes para nuestras operaciones, incluyendo los materiales derivados de la madera utilizados en la producción y los envases y embalajes, como etiquetas, barriles, cajas y materiales para el punto de venta, así como otros insumos agrícolas con potencial impacto forestal.

Los Terceros que suministren estos materiales deberán:

- Garantizar que todos los productos y materias primas procedan de tierras que no hayan sufrido deforestación ni degradación forestal después del 31 de diciembre de 2020, de conformidad con el Reglamento de la UE sobre deforestación (EUDR) 2023/1115;
- Cumplir con los requisitos de diligencia debida del EUDR, incluida la trazabilidad hasta la parcela de tierra de origen, los datos de geolocalización y la presentación de Declaraciones de Diligencia Debida (DDS) al sistema TRACES de la UE antes de colocar productos en el mercado de la UE o exportarlos desde ella;
- Evitar cadenas de custodia con balance de masas, como la mezcla de materiales libres de deforestación y no conformes; y
- Proporcionar a Bacardi documentación verificada que demuestre el cumplimiento del EUDR, incluida evidencia de respaldo de abastecimiento libre de deforestación.

Los Terceros deberán respetar los principios de no deforestación, no turba, no explotación, mantener áreas con altas reservas de carbono (HCS) y proteger las tierras de alto valor de conservación (HCV) del cambio de uso de la tierra, informados por la iniciativa del Marco de Responsabilidad (AFi).

ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

Los Terceros deberán:

- Implementar planes de gestión del agua que incluyan objetivos mensurables y mejoras continuas año tras año en la eficiencia del agua;
- Medir, gestionar y reportar datos sobre la cantidad y la calidad del agua en sus operaciones, especialmente en regiones con estrés hídrico;
- Considerar la adopción de medidas adicionales de gestión responsable del agua, como el apoyo a iniciativas locales de reposición hídrica y a programas de acción colectiva, en particular cuando las operaciones sean intensivas en el uso de agua o estén ubicadas en cuencas de alto riesgo;
- Garantizar el acceso al agua potable, al saneamiento y a la concienciación sobre la higiene para los trabajadores en sus instalaciones; y
- Colaborar con Bacardi para evaluar los riesgos y las dependencias relacionados con el agua y colaborar en los esfuerzos de gestión a nivel de cuenca cuando sea apropiado.



SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

Los Terceros deberán establecer sistemas de gestión ambiental adecuados, incluidos, entre otros:

- Una política ambiental documentada, firmada por el Director General o equivalente.
- Cuando corresponda, procedimientos para notificar a las autoridades de la comunidad local en caso de descarga o liberación accidental de materiales peligrosos o cualquier otra emergencia ambiental.
- Identificación y documentación de las principales áreas de impacto ambiental. Esto debe incluir, como mínimo:
 - el consumo de energía, agua y otros recursos naturales;
 - todas las emisiones, vertidos y residuos contaminantes significativos; y
 - impactos sobre la biodiversidad, por ejemplo, la destrucción de hábitats naturales, el uso de agroquímicos y el uso de cultivos genéticamente modificados (OGM).
- Evidencia de controles y programas establecidos para abordar los impactos ambientales.
- Confirmación escrita del cumplimiento de las regulaciones medioambientales locales y nacionales.



PROTECCIÓN *De Datos*

En Bacardi, la protección de datos es nuestra prioridad al interactuar con consumidores, clientes, proveedores y vendedores. Cumplimos con todas las leyes locales de protección de datos pertinentes, impartimos formación periódica a nuestros empleados y utilizamos la tecnología necesaria para garantizar la seguridad de los datos.

Los Terceros deben proteger la confidencialidad y seguridad de cualquier dato confidencial o personal recopilado, de conformidad con todas las leyes y regulaciones de protección de datos y seguridad de la información aplicables relativas a la recopilación, uso y protección de información personal.

Se deberán implementar las medidas de seguridad adecuadas para evitar el acceso o la divulgación no autorizados de dicha información. Cuando la ley lo exija, los Terceros deberán cumplir cláusulas contractuales específicas de protección de datos.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y SISTEMAS AUTOMATIZADOS

Los Terceros deberán informar a Bacardi si se proponen utilizar un sistema de inteligencia artificial (IA), aprendizaje automático o sistemas automatizados de toma de decisiones para proporcionar bienes o servicios a Bacardi, y deberán obtener su consentimiento previo para dicho uso. Bacardi se reserva el derecho a rechazar o restringir el uso de sistemas de IA por parte de Terceros y, para tomar dicha decisión, podría requerir información adicional o respuestas a preguntas específicas del tercero.

Cuando Bacardi consienta el uso de IA, aprendizaje automático o sistemas de toma de decisiones automatizada, los Terceros deberán asegurarse de que cualquier uso de IA, aprendizaje automático o sistemas de toma de decisiones automatizada en relación con el negocio de Bacardi sea ético, transparente y cumpla con las leyes y regulaciones aplicables.

Los Terceros no deberán usar ni retener datos o información confidencial perteneciente a Bacardi con fines de capacitación o ingreso a ningún sistema o modelo de IA, sin la aprobación previa por escrito de Bacardi.



IMPLEMENTACIÓN *y Auditorías*

Lograr una mejora continua y medible en el Abastecimiento Responsable es fundamental para la estrategia comercial de Bacardi. Reconocemos que, dentro de nuestras cadenas de suministro, existen diversas culturas nacionales con sus propias leyes, normas y tradiciones, las cuales reconocemos y respetamos. Algunos Terceros se enfrentarán a problemas más complejos que otros en la implementación y el cumplimiento de este Código. En estas áreas, el Grupo Bacardi se compromete a colaborar con Terceros y organismos pertinentes para implementar planes de acción eficaces para el cambio.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Como parte del programa de auditoría social de Bacardi, los Terceros relevantes identificados por Bacardi, incluidos todos los proveedores directos, deberán registrarse en Sedex, registrar todas las instalaciones que abastecen a Bacardi en Sedex, vincularse con Bacardi en Sedex, completar un Cuestionario de Autoevaluación (SAQ) y someterse a Auditorías Éticas de Comercio para Miembros de Sedex (SMETA) cíclicas según su nivel de riesgo. Este programa es crucial para garantizar que los proveedores directos cumplan con los principios establecidos en este Código. El auditor subirá los resultados de la auditoría a la plataforma de Sedex y los compartirá con Bacardi, y cualquier incumplimiento pendiente debe ser abordado por los Terceros.

AUTOEVALUACIÓN

Los Terceros Relevantes identificados por Bacardi mediante nuestro proceso de selección, en particular aquellos que suministran materiales directos como materias primas y envases y embalajes, deben registrarse en Sedex y completar el SAQ. Este SAQ abarca todos los aspectos del Código Base ETI, que Bacardi sigue como base de su enfoque de abastecimiento responsable. Los proveedores deben completar el registro y enviar el SAQ en un plazo de dos meses a partir de la solicitud. Todos los SAQ deben actualizarse cada dos años para garantizar que las respuestas se mantengan vigentes. El departamento de Compras de Bacardi revisará todas las solicitudes y evaluará los niveles de riesgo de los proveedores basándose tanto en las respuestas del SAQ como en una evaluación de riesgo por categoría y país.

AUDITORÍA

El Grupo Bacardi tendrá el derecho (pero no la obligación) de supervisar el cumplimiento de este Código, incluido el derecho a realizar, o a que su designado realice, inspecciones sin previo aviso de las instalaciones y registros de Terceros en relación con el negocio con el Grupo Bacardi.

Los Terceros Relevantes identificados por Bacardi mediante nuestro proceso de selección, en particular aquellos que suministran materiales directos como materias primas y envases y embalajes, deben programar una auditoría SMETA o un protocolo equivalente. El Tercero al que se le solicite una auditoría deberá hacerlo en un plazo de seis meses a partir de la solicitud. La frecuencia de la auditoría se determina según la clasificación de riesgo del Tercero:

- Terceros de alto riesgo: auditados cada dos años
- Terceros de riesgo medio: auditados cada tres años
- Terceros de bajo riesgo: auditados cada cuatro años

La clasificación de riesgo se basa en el riesgo inherente (categoría-país) y las respuestas del SAQ. Los resultados de la auditoría pueden influir en el nivel de riesgo del tercero:

- Los terceros con malos resultados de auditoría serán reclasificados como de alto riesgo y deberán someterse a una nueva auditoría dentro de dos años.
- Los terceros con resultados de auditoría promedio serán reclasificados como de riesgo medio y deberán someterse a una nueva auditoría dentro de tres años.
- Los terceros con buenos resultados de auditoría pueden ser reclasificados como de bajo riesgo, sujetos a la revisión de Bacardi, y deberán ser auditados nuevamente dentro de cuatro años.

Todas las no conformidades identificadas durante la auditoría deberán cerrarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la auditoría.

EQUIVALENCIA DE AUDITORÍA Y EXENCIONES

Bacardi reconoce las auditorías y certificaciones consideradas equivalentes a SMETA por el Grupo de Trabajo de Reconocimiento Mutuo de AIMProgress. Estas incluyen, entre otras:

- Protocolo de auditoría de la BSCI
- Certificación Bonsucro
- Certificación Equalitas

A los Terceros que se hayan sometido a dichas auditorías se les podrán conceder exenciones, siempre que Bacardi comparta y verifique la documentación.



MEDIDAS CORRECTIVAS EN CASO DE *Incumplimiento Del Código*

DENTRO DE LAS PROPIAS OPERACIONES DEL TERCERO

Si se ha violado una obligación relacionada con los derechos humanos o el medio ambiente en el negocio del Tercero o si tal violación es inminente, el Tercero deberá informar de esta circunstancia de conformidad con el Código y tomar medidas correctivas inmediatas y apropiadas para prevenir o terminar la violación y minimizar el alcance de la misma.

El Tercero deberá demostrar inmediatamente al Grupo Bacardi las medidas que ha adoptado al respecto. Si la naturaleza de la infracción impide que todas las medidas puedan adoptarse o surtan efecto de inmediato, el Tercero deberá presentar un plan y un calendario concreto para la entrada en vigor de las medidas pendientes.

El Tercero revisará la eficacia de todas las medidas correctivas que adopte de conformidad con esta sección al menos una vez al año; de ser necesario, ajustará las medidas según corresponda. El Tercero informará sin demora al Grupo Bacardi sobre las conclusiones de su revisión y cualquier ajuste realizado.

Si el Tercero no cumpliera con alguna de sus obligaciones bajo esta sección, cualquier empresa del Grupo Bacardi tendrá derecho, sin perjuicio de sus otros derechos, a suspender la relación comercial con el Tercero hasta que el Tercero cumpla con sus obligaciones.

DENTRO DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE TERCEROS

Si existen indicios fácticos que sugieran la posibilidad de una violación de una obligación relacionada con los derechos humanos o el medio ambiente en la cadena de suministro del Tercero (por ejemplo, por un proveedor directo o indirecto), el Tercero deberá, de inmediato y sin que se le solicite (pero en todo caso, inmediatamente después de que lo solicite una empresa del Grupo Bacardi):

- Obtener toda la información requerida por el Grupo Bacardi (o un tercero encargado por éste para tal efecto) para llevar a cabo un análisis de riesgos con respecto a la entidad en cuestión (incluso de forma reiterada, en la medida en que la repetición sea requerida por ley) y garantizar que, para el mismo fin, la entidad también acepte que las inspecciones puedan ser realizadas por empleados o agentes del Grupo Bacardi;
- Imponer medidas preventivas apropiadas a la entidad en cuestión, como la implementación de medidas de control por parte de empleados o agentes del Tercero o, a solicitud de cualquier empresa del Grupo Bacardi, por parte de empleados o agentes del Grupo Bacardi, o la prestación de apoyo en la prevención y evitación de un riesgo, o la implementación de iniciativas apropiadas específicas de la industria o intersectoriales.

El Tercero deberá garantizar mediante acuerdos apropiados con sus proveedores directos que es capaz de cumplir con sus obligaciones bajo esta sección en todo momento (es decir, que recibe la información requerida sin demora si es necesario, que sus proveedores directos e indirectos toleran las inspecciones antes mencionadas y que aceptan e implementan las medidas preventivas antes mencionadas).

El Tercero deberá demostrar inmediatamente al Grupo Bacardi qué medidas preventivas se han adoptado.

Si se ha violado una obligación relacionada con los derechos humanos o el medio ambiente en la cadena de suministro del Tercero (por ejemplo, en uno de sus proveedores directos o indirectos) o si dicha violación es inminente, el Tercero informará de esta circunstancia de conformidad con este Código, elaborará de inmediato un plan de cese y minimización junto con la parte en cuestión, presentará dicho plan al Grupo Bacardi y se asegurará de que la parte implemente rápidamente las medidas correctivas apropiadas previstas en dicho plan.

El Tercero deberá demostrar con prontitud al Grupo Bacardi qué medidas correctivas se han adoptado.

Actualizado el 19 de enero de 2026

ANEXO

1. Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI)
2. Ley Antisoborno del Reino Unido
3. FCPA
4. Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que Bacardi es signatario)
5. Principios Rectores de la ONU
6. Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable
7. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966
8. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966
9. Convenio núm. 29 de la Organización Internacional del Trabajo, de 28 de junio de 1930, sobre el trabajo forzoso u obligatorio (Convenio núm. 29 de la OIT)
10. Protocolo de 11 de junio de 2014 al Convenio núm. 29 de la Organización Internacional del Trabajo, de 28 de junio de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio
11. Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de 9 de julio de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, modificado por el Convenio de 26 de junio de 1961 (Convenio núm. 87 de la OIT)
12. Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1 de julio de 1949, sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, modificado por el Convenio de 26 de junio de 1961 (Convenio núm. 98 de la OIT)
13. Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio núm. 100 de la OIT)
14. Convenio núm. 105 de la Organización Internacional del Trabajo, de 25 de junio de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio núm. 105 de la OIT)
15. Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio núm. 111 de la OIT)
16. Convenio núm. 138 de la Organización Internacional del Trabajo, de 26 de junio de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo (Convenio núm. 138 de la OIT) ANEXO
17. Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo, de 17 de junio de 1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio núm. 182 de la OIT)
18. Convenio de Minamata sobre el Mercurio, de 10 de octubre de 2013 (Convenio de Minamata)
19. Convenio de Estocolmo, de 23 de mayo de 2001, sobre Desechos Orgánicos Persistentes (Convenio COP)
20. Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación, de 22 de marzo de 1989 (Convenio de Basilea)
21. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 (resolución 217 A)
22. Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, de 9 de diciembre de 1948
23. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (la “Convención contra la Tortura”), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1984 (Resolución 39/4)
24. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), adoptada por las Naciones Unidas en 1965
25. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979
26. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1989, en su última enmienda, incluidos los protocolos facultativos aprobados el 25 de mayo de 2000 y el 24 de febrero de 2012; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General (resolución A/RES/61/106)
27. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, adoptada por la Asamblea General el jueves 13 de septiembre de 2007
28. Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, adoptada el 18 de diciembre de 199 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 47/135)
29. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, aprobado el 15 de noviembre de 2000 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 55/25)
30. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y enmendada en 2022
31. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en noviembre de 1977, modificada por última vez en marzo de 2017
32. Convenio sobre la Diversidad Biológica de 1992 (incluido el Protocolo de Cartagena sobre el desarrollo, la manipulación, el transporte, la utilización, la transferencia y la liberación de organismos vivos modificados y el Protocolo de Nagoya sobre acceso a los recursos genéticos y participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de su utilización) del Convenio sobre la Diversidad Biológica de 12 de octubre de 2014
33. Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES), de 3 de marzo de 1973
34. Convenio sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional (PNUMA/FAO), adoptado el 10 de septiembre de 1998 (“Convenio de Róterdam”) Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono y su Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono
35. Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015
36. Ley de Esclavitud Moderna de Australia de 2018
37. Ley francesa sobre el deber de vigilancia de 2017
38. Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California (2010)
39. Ley de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro de Canadá (2023)
40. Ordenanza suiza sobre la debida diligencia y la transparencia en relación con los minerales y metales procedentes de zonas afectadas por conflictos y el trabajo infantil
41. Ley de Transparencia de Noruega (Åpenhetsloven, 2022)
42. Reglamento (UE) 2024/3015 sobre la prohibición de productos fabricados con trabajo forzoso
43. Reglamento (UE) 2023/1115 sobre productos libres de deforestación
44. Reglamento (UE) 2024/1991 sobre la restauración de la naturaleza
45. Ley alemana de diligencia debida en la cadena de suministro (LkSG)



BACARDI LIMITED