



Tabla de contenidos

- 1 Introducción**
 - Alcance del Código de Conducta para Proveedores de McDonald's
- 2 Derechos Humanos**
 - Negociación Colectiva y Libertad de asociación
 - Trabajo forzado y reclutamiento responsable
 - Estatus Legal y Documentación
 - Reclutamiento Responsable
 - Trabajadores migrantes y empresas de contratación
 - Trabajo de menores y Jóvenes trabajadores
 - Lucha contra la discriminación, el acoso y el abuso
 - Horas de trabajo y días de descanso
 - Salario y beneficios
- 3 Entorno Laboral**
- 4 Gestión Ambiental**
- 5 Integridad empresarial**
 - Anticorrupción, Soborno y Ética Empresarial
 - Auditorías y evaluaciones
 - Sistemas de gestión y mantenimiento de registros
 - Confidencialidad, seguridad y privacidad
 - Subcontratistas y Contratación de Proveedores
 - Mecanismo de queja
 - Protección de denunciantes y denuncia de violaciones

INTRODUCCION

En McDonald's nuestros valores definen quiénes somos como marca. Estos incluyen:

- Servicio, ponemos a nuestros clientes y personas en primer lugar.
- Inclusión, abrimos nuestras puertas a todos.
- Integridad, hacemos lo correcto.

- Comunidad, somos buenos vecinos.
- Familia, juntos somos mejores.

Nuestros valores son parte integral en la forma en que hacemos negocios, y esperamos que nuestros proveedores respeten y promuevan estos valores. Buscamos desarrollar y fortalecer alianzas basadas en la transparencia, colaboración y el respeto mutuo. Reconocemos que nuestros proveedores son empresas independientes y empleadores exclusivos de sus empleados. Sin embargo, las acciones de nuestros socios comerciales pueden tener un impacto en la marca McDonald's, afectando nuestra reputación y el nivel de confianza que hemos adquirido con nuestros clientes y otros grupos de interés. Entendemos que los proveedores operan en diferentes entornos legales y culturales en todo el mundo. Como mínimo, exigimos que todos los proveedores y sus instalaciones cumplan con nuestros estándares y promuevan los principios señalados en este Código, que tienen como objetivo fomentar el compromiso de McDonald's con todos los aspectos de la sostenibilidad (nuestro planeta, alimentos y abastecimiento, empleos, inclusión y empoderamiento, y conexión comunitaria).

Visite <https://corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our-purpose-and-impact.html> para obtener más información sobre el compromiso de McDonald's con la sostenibilidad.

Alcance del Código de Conducta para Proveedores de McDonald's

Las disposiciones de este Código son adicionales y no reemplazan las disposiciones de cualquier acuerdo legal o contrato entre un proveedor y McDonald's, o cualquiera de sus filiales. Este Código no crea ningún derecho o beneficio para terceros, proveedores, subcontratistas y sus respectivos empleados o cualquier otra parte.

Se espera que los proveedores, incluidas instalaciones propias o utilizadas por el proveedor, mantengan su cadena de suministro, -incluyendo subcontratistas y agencias de trabajo de terceros-, en los estándares contenidos en este Código. Además de cumplir con este Código, los proveedores son responsables de cumplir con las Normas y Directrices para Proveedores del Lugar de Trabajo de McDonald's (SWSGD), y de conocer y apoyar los Estándares de Conducta Empresarial para los empleados de McDonald's. Todos los incumplimientos (no conformidades) deben ser subsanados y corregidos de manera apropiada y oportuna. McDonald's se reserva el derecho de solicitar una auditoría de las instalaciones de cualquier proveedor en el sistema de McDonald's.

Cumplimiento de las normas internacionales y de la ley.

McDonald's está comprometido con el respeto a los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a desarrollar e implementar su enfoque de derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). Respetamos los derechos y principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Convenio sobre la eliminación de la discriminación en todas sus formas hacia las mujeres,

Código de Conducta



la Convención sobre los Derechos de los Niño y Principios para el Empoderamiento de la Mujer. Nosotros esperamos que nuestros proveedores lleven a cabo sus actividades de una manera que respete los derechos humanos, tal como se establece en estas normas y en cualquier legislación pertinente que se pronuncie sobre los derechos humanos. El presente Código se ha desarrollado con respecto a estos estándares internacionales y esperamos que nuestros proveedores también lleven a cabo sus actividades de una manera que se respeten los derechos humanos establecidos en estas normas internacionales y en cualquier legislación pertinente, incluidas, aunque no limitadas a, entre otras, las siguientes: El Reglamento Europeo 2023/1115 sobre productos libres de deforestación, que exige que determinadas categorías de productos estén libres de deforestación y se produzcan de conformidad con la legislación del país de producción y los derechos humanos y protegidos por el derecho internacional.

Las actividades comerciales de los proveedores deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en los países y jurisdicciones en los que operan. Este Código se aplica a las actividades en los lugares donde se producen los bienes de los proveedores, donde cualquiera de los servicios es realizado, y donde los bienes ingresen a la cadena de suministro.

Como mínimo, McDonald's espera que los proveedores siempre cumplan con la ley. Cuando la legislación local, las normas internacionales y los requisitos de este Código discrepan, esperamos que los proveedores mantengan el estándar que brinda a los trabajadores una mayor protección.

Los proveedores deben poseer todas las licencias y certificados comerciales legalmente requeridos. Debe existir un sistema para recibir las actualizaciones oportunas de las leyes aplicables e implementar los cambios necesarios. Se deben hacer copias de las leyes aplicables disponible en un idioma comprensible para el personal.

DERECHOS HUMANOS

Negociación Colectiva y Libertad de asociación

Los proveedores respetarán los derechos de los trabajadores a asociarse (o no asociarse) con cualquier organización de trabajadores (incluyendo sindicatos y consejos) y negociar colectivamente sin penalización ni interferencia en conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables.

Los representantes de los trabajadores asociados a los proveedores, incluidas las instalaciones gestionadas, deben ser elegidos libremente sin interferencia de la gerencia.

En los casos en que la legislación local no permita la libertad de asociación, los proveedores deben establecer foros para el involucramiento en temas como la salud y la seguridad, los salarios y las horas de trabajo de los trabajadores directos.

Todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical, deben contar con canales confiables, seguros y confidenciales para informar sobre sus preocupaciones y sugerencias a la gerencia.

Trabajo forzado y reclutamiento responsable

Los proveedores no utilizarán ninguna forma de trabajo esclavo, forzado, en régimen de servidumbre o penitenciario (incluyendo la liberación por trabajo o programas de trabajo externo). No deben participar en la trata ni en la explotación de personas, ni importar productos contaminados por la esclavitud o el tráfico de personas. Todos los proveedores deben contar con prácticas de contratación y de trabajo que provean empleo voluntario con libertad de movimiento para acceder a las libertades básicas de todos los trabajadores.

Los trabajadores deben estar libres de presiones, coerciones o amenazas de cualquier tipo para aceptar un trabajo o mantener el empleo, como amenazas de denuncia a las autoridades o a las fuerzas del orden.

El uso de mano de obra carcelaria no está permitido por los proveedores, ya sea de manera directa o dentro de sus cadenas de suministro, incluidos los programas de trabajo fuera de la prisión en los que los presos salen de la prisión para trabajar durante horarios estipulados en una fábrica y regresan a la prisión después de cada turno, o el acuerdo de subcontratación a una prisión.

Los proveedores deberán tomar las medidas adecuadas para garantizar que estas protecciones se apliquen a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, empleados directos e indirectos y contratados por el proveedor de servicios.

Estatus Legal y Documentación

Los proveedores deberán emplear trabajadores que estén legalmente autorizados para trabajar en su ubicación y los proveedores son los responsables de validar los permisos de los empleados para trabajar a través de la documentación adecuada.

Reclutamiento Responsable

McDonald's espera que los proveedores cumplan con el Principio de "El empleador paga" y los principios generales y lineamientos operativos de la OIT para una contratación justa. Los trabajadores no deben pagar ningún tipo de tarifa de reclutamiento, ya sea a una agencia privada o agente de empleo o al propio empresario. Los honorarios incluyen, entre otros, multas, impuestos, sobornos, comisiones ilegales, depósitos o fianzas directas o indirectas para fines de empleo, incluidos el reclutamiento, la colocación o el castigo. Los trabajadores no deben pagar por ningún material necesario para realizar su trabajo de manera segura, incluidos los uniformes y el equipo de protección personal. Los honorarios pagados por los trabajadores para obtener o mantener el empleo deben reembolsarse dentro de los 30 días posteriores a la obtención del empleo.

Código de Conducta



Trabajadores migrantes y empresas de contratación

Los trabajadores migrantes reciben un salario igual al de los trabajadores locales por el mismo trabajo.

Los proveedores y sus instalaciones se asegurarán de que las agencias de contratación, los intermediarios laborales y los subcontratistas proporcionen empleo a las personas en condiciones voluntarias, y que cumplan con este Código, el SWSGD y la ley. Los proveedores deben tener requisitos contractuales con sus proveedores, agencias de empleo, corredores laborales y subcontratistas en cumplimiento con las leyes y regulaciones laborales. Los proveedores deben ser capaces de demostrar que las agencias de empleo para migrantes tienen licencia tanto en el país de origen como en el de destino.

Los proveedores deben pagar la repatriación de los trabajadores migrantes en todos los casos, incluso si su empleo termina antes de finalizar el contrato, excepto en casos de mala conducta grave documentada o acciones ilegales del trabajador.

Los proveedores deben tener una política de no represalias que prohíba las represalias de los proveedores, la agencia de empleo del país de envío o del país receptor, contra los trabajadores por comunicar información sobre las tarifas de contratación u otras prácticas no éticas de la cadena de suministro de mano de obra.

Los proveedores deben contar con un proceso documentado para verificar todas las listas o registros gubernamentales nacionales disponibles públicamente que documenten violaciones de trabajo forzoso, como, entre otros, el Registro de empleadores del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil que violan el artículo 149 del Código Penal de Brasil.

Los proveedores no pueden conservar ni retener ninguna identificación emitida por el gobierno, depósitos monetarios u otra garantía como condiciones de empleo. Los trabajadores deben conservar la posesión y el control de sus documentos de identidad personal, a excepción de los siguientes: cuando exista una necesidad a corto plazo de poner a disposición de las agencias gubernamentales documentos de identidad originales para la tramitación de visados, permisos de trabajo u otros fines legalmente exigidos. A cada trabajador migratorio se le debe proporcionar un almacenamiento individual seguro, al que solo tiene acceso el trabajador, para documentos de identidad y otros documentos legales.

Los proveedores deben proporcionar a todos los trabajadores contratos escritos en un idioma que los trabajadores entiendan plenamente al momento del reclutamiento; las condiciones de empleo descritas en el momento de la contratación no diferirán en modo alguno de lo que se estaba suministrando a los proveedores, incluyendo el tipo o trabajo indicado. La relación laboral debe ser libre de cambios en el contrato. Los proveedores y las agencias laborales involucradas son responsables de garantizar que el contrato se entienda y sea firmado por el trabajador antes de comenzar a trabajar. Todos los trabajadores deben poder rescindir su contrato en cualquier momento sin necesidad de sanciones, incluidas las financieras.

Las políticas internas deben estar disponibles en el idioma o idiomas que comprendan los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.

Trabajo de menores y Jóvenes trabajadores

Los proveedores se asegurarán de que no se haya utilizado mano de obra de menores en la producción o distribución de sus bienes o servicios. Los proveedores nunca deben emplear a personas menores de 15 años. Si la legislación local establece una edad mínima para el empleo superior a 15 años, los proveedores deben cumplir con ese límite superior. Si se encuentra mano de obra menor de edad, los proveedores deben tomar medidas correctivas inmediatas y accionar en asociación con un proveedor de servicios enfocado en la prevención y remediación del trabajo de menores.

McDonald's prohíbe a los trabajadores jóvenes (considerados entre las edades de 15 a 18 años) realizar cualquier trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, pueda dañar su salud, seguridad, moral o interfiera con su educación. Si el trabajo de menores pudiera causar daño o interferir con su educación, los proveedores deben ofrecer alternativas u otras oportunidades de empleo.

Para evitar el empleo de personas menores de edad, los proveedores deben verificar la edad al momento de la contratación. Nota: Los proveedores no deben retener documentos de identidad originales como pasaportes y/o tarjetas de identificación en ningún momento.

Lucha contra la discriminación, el acoso y el abuso

Los proveedores promoverán y mantendrán un lugar de trabajo libre de discriminación y tratarán a sus empleados con equidad, dignidad y respeto. Los proveedores se asegurarán de que todas las decisiones de empleo (incluida la contratación, la compensación, la capacitación, promoción, terminación y jubilación) se basan en criterios relacionados con el trabajo y no en la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, origen étnico/social, identidad o expresión de género, afiliación sindical, afiliación política, estado civil o de embarazo, exámenes médicos previos al empleo o cualquier condición adicional protegida por ley. A las trabajadoras embarazadas se les debe ofrecer alojamientos de trabajo alternativos, según sea necesario y apropiado, incluyendo horarios modificados y horarios de descanso.

Bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser sometidos a pruebas médicas, incluidas las pruebas de VIH y de embarazo (ya sea antes o después de la contratación) a menos que se requieran pruebas para que los trabajadores realicen su trabajo de manera segura. Las pruebas médicas solo pueden ser autorizadas si así lo exige la ley, o en lo que respecta a la salud y seguridad ocupacional del trabajador y de las personas con las que interactúa. Las pruebas médicas no se pueden emitir hasta después de que se haya hecho una oferta de empleo.

No se tolerará ni permitirá ninguna forma de abuso físico, sexual, psicológico, verbal e intimidación

NOTA: La versión oficial es la que se encuentra en idioma de inglés. Si hay alguna discrepancia entre el original en inglés y la traducción al español, por favor priorice el original en inglés. La versión en español debe utilizarse como una guía para una mejor comprensión.

Código de Conducta



Los proveedores deben tomar precauciones adicionales para garantizar que ninguna práctica interfiera con la libertad de movimiento de los trabajadores dentro o fuera de las instalaciones propiedad del proveedor y gestionadas por el mismo. Esto incluye garantizar que la seguridad no utilice la fuerza física. Las prácticas de seguridad deben ser apropiadas para el género y no intrusivas.

Las prácticas disciplinarias no pueden incluir castigos corporales, violencia física o emocional, ni retención/deducción de salarios (incluyendo bonos). Los proveedores deben comunicar claramente las políticas disciplinarias a los trabajadores y garantizar que su personal y terceros contratados mantengan estas expectativas. Los proveedores deben tener un procedimiento disciplinario por escrito que describa las medidas disciplinarias progresivas para corregir la mala conducta o el desempeño insatisfactorio, y este procedimiento no debe incluir deducciones monetarias. Los proveedores se asegurarán de que los procedimientos incluyan un proceso de apelación y se capacite a los supervisores sobre las medidas disciplinarias apropiadas.

Horas de trabajo y días de descanso

Los proveedores deben asegurarse de que se comunique a todos los empleados una semana laboral definida y que estos la comprendan. Las horas de trabajo, los descansos y las pausas para comer deben cumplir con los requisitos legales.

Los empleados no pueden trabajar más de 60 horas a la semana, lo que incluye un máximo de 12 horas extras. Cualquier tiempo extra trabajado será ocasional, voluntario y deberá ser compensado a una tasa más alta.

Todos los trabajadores deben tener permitido al menos un día libre cada siete días. Si la ley local lo permite, los empleados pueden trabajar horas extra voluntariamente en los días de descanso, siempre que se les permita al menos un día libre dentro de los siete días siguientes. Las jornadas laborales continuas nunca deben exceder los 12 días sin un día de descanso.

Salario y beneficios

Los proveedores se asegurarán de que sus trabajadores reciban el salario mínimo legal, tasas salariales determinadas a través de los convenios de negociación colectiva o, si ninguno de los dos existe, un salario mínimo que refleje las normas geográficas y de la industria, incluidas las horas extras y la igualdad de remuneración por igual trabajo sin discriminación. Las tasas salariales son necesarias para garantizar que los trabajadores tengan las necesidades básicas y el derecho a un nivel de vida adecuado, tal como se define en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Donde haya diferencias entre el salario mínimo o los salarios determinados a través de la negociación colectiva y los salarios dignos, los proveedores deberán demostrar que existe un plan para lograr un salario digno para todos los trabajadores.

Los salarios deben pagarse y los beneficios deben emitirse de manera consistente, legal y oportuna.

Antes de la contratación, los trabajadores deben conocer sus salarios y condiciones en forma de un documento escrito. Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores un registro escrito de sus salarios para cada período de pago.

Los trabajadores tienen derecho a privilegios de licencia/beneficios exigidos por ley, incluida la licencia por enfermedad remunerada.

Los trabajadores deben tener control exclusivo sobre sus propias cuentas bancarias. No se permite retener salarios. Las deducciones son solo con el fin de proporcionar los beneficios legalmente requeridos; los proveedores solo pueden deducir de los salarios con el consentimiento escrito del trabajador. En el caso de los beneficios proporcionados por el proveedor, como vivienda y alimentos, los proveedores no pueden cobrar más que el costo de los servicios prestados. No debería haber programas de ahorro obligatorios para los trabajadores.

Derechos sobre la tierra

Los proveedores deben garantizar que todo el arrendamiento, uso y adquisición de tierras se ajuste a las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC), incluidas las prácticas de consentimiento libre, previo e informado. Los proveedores deben realizar la debida diligencia alineada con las estándares locales, nacionales e internacionales de tenencia de tierras.

Se prohíbe estrictamente el acoso, la intimidación, la criminalización y/o la violencia hacia los pueblos indígenas o sus representantes y los defensores de los derechos humanos, del medio ambiente y de la tierra.

El Compromiso de McDonald's con los Bosques aborda la deforestación y los derechos sobre la tierra de las comunidades afectadas. Se espera que los proveedores se alineen con nuestro enfoque positivo hacia los bosques y los alentamos a adoptar sus propias políticas similares. Exigimos a los proveedores que cumplan con toda la legislación sobre deforestación, incluido, entre otros, el Reglamento Europeo 2023/1115 sobre productos libres de deforestación, y que cooperen con McDonald's para garantizar toda la información y las pruebas requeridas para permitir la comercialización de productos de conformidad con la legislación aplicable en materia de deforestación.

ENTORNO LABORAL

Los proveedores se asegurarán de que todos los trabajadores reciban comunicación y formación sobre la planificación de emergencias y las prácticas del trabajo seguro. Los proveedores deben cumplir con el Proceso de Respuesta a Incidentes Críticos de Salud y Seguridad detallado en el SWSGD para cualquier incidente relacionado con la salud o la seguridad que resulte en lesiones graves o la muerte de un

Código de Conducta



empleado que trabaje en las instalaciones de un proveedor o su cadena de suministro.

Además, los proveedores dispondrán de sistemas para prevenir, detectar y responder a los riesgos potenciales para la seguridad, la salud y la protección de todos los empleados, visitantes y contratistas.

Los trabajadores deben tener acceso a equipos de seguridad, botiquines de primeros auxilios, agua potable y sanitarios separados para los trabajadores que se identifican como mujeres y los trabajadores que se identifican como hombres, con lugares seguros y protegidos con la posibilidad de cerrar los baños desde adentro para mayor seguridad y privacidad. Los trabajadores deben poder acceder y usar baños seguros y protegidos que reflejen su identidad de género en todo momento durante las horas de trabajo.

Las salidas deben estar señalizadas, desbloqueadas y sin llave (o candado), y las rutas de evacuación deben estar bien señalizadas, suficientemente iluminadas, libres de obstrucciones y deben conducir a puntos de reunión seguros y conocidos.

Los proveedores deben recurrir a expertos para evaluar periódicamente la integridad física y estructural de los edificios, incluidos los dormitorios, con el fin de asegurarse de que estas estructuras sean capaces de albergar la maquinaria y las personas que se encuentran en su interior, asegurando que la propiedad esté libre de condiciones que pueden causar lesiones personales

Todos deben tener un armario seguro. Cuando el alojamiento lo proporcionen los proveedores, el dormitorio u otro tipo de alojamiento proporcionado (como casas unifamiliares o apartamentos) deberá incluir el mismo nivel de vida para todos los residentes. Las viviendas deben proporcionar un entorno cómodo y seguro que incluya un área de almacenamiento individual. Cuando no estén destinadas a la convivencia familiar, los trabajadores deben alojarse en dormitorios con otros trabajadores del género con el que se identifiquen. Los trabajadores deben tener la libertad de salir y abandonar los dormitorios en cualquier momento. Todas las instalaciones deben permanecer abiertas (sin llave) durante el horario laboral.

Los alimentos provistos por el proveedor deben estar debidamente cocinados, libres de deterioro y procesados, preparados, manipulados y almacenados de manera que se evite la contaminación. El personal de servicio de alimentos se asegura de que los equipos y utensilios de preparación y servicio de alimentos de usos múltiples se limpien adecuadamente antes de usarlos.

GESTION AMBIENTAL

El compromiso de McDonald's con el liderazgo ambiental se basa tanto en la forma en que operamos nosotros como en la que operan nuestros proveedores. Además de gestionar de forma proactiva sus propias operaciones, los proveedores deben influir en sus cadenas de suministro para aumentar la sostenibilidad ambiental. Esperamos que

los proveedores de todas las categorías tengan un programa de sostenibilidad sólido que se centre en los mayores impactos ambientales de los proveedores y que se comprometan a impulsar resultados ambiciosos. Los proveedores son responsables de gestionar, medir y minimizar el impacto ambiental de sus instalaciones y sus cadenas de suministro.

La Guía Global de Abastecimiento Sostenible de McDonald's (GSSG) recoge todas las expectativas de excelencia autogestionada por los proveedores en materia de sostenibilidad en todas las categorías, incluidos los requisitos específicos de materias primas y productos básicos para alimentos y envases, e incluye requisitos sobre Salud y Bienestar animal, Cambio Climático, Bosques, Derechos Humanos, Envases y Residuos y Agua. Los proveedores deben consultar el GSSG para obtener más información y garantizar el cumplimiento de dichos requisitos, así como cualquier legislación relevante sobre este tema, incluidos, aunque no limitados al Reglamento Europeo 2023/1115 sobre deforestación.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Anticorrupción, Soborno y Ética Empresarial

Los proveedores no participarán en ninguna forma de soborno, coimas, corrupción, extorsión o malversación de fondos, incluso de o hacia cualquier persona que actúe en nombre de McDonald's, como auditores externos que realicen auditorías en sitio.

Los proveedores no realizarán ninguna acción que viole, o haga que McDonald's viole, cualquier ley o regulación antisoborno aplicable, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU. ("FCPA"), que considera ilegal dar cualquier cosa de valor a funcionarios gubernamentales, entidades estatales, partidos políticos, funcionarios de partidos o candidatos políticos con el fin de obtener o conservar negocios.

Los proveedores deben mantener decisiones comerciales justas y transparentes evitando conflictos de intereses. Se deben evitar situaciones en las que los proveedores o sus empleados podrían beneficiarse personalmente como resultado de una relación con alguien involucrado en los negocios de McDonald's.

Los proveedores tienen prohibido aceptar u ofrecer obsequios, favores, entretenimiento u otros beneficios personales de aquellas personas con las que hacen negocios en relación con su trabajo como proveedores de McDonald's, incluidos los empleados o representantes de McDonald's.

Se espera que los proveedores y sus empleados notifiquen a McDonald's de inmediato a través de la Línea de Integridad Comercial de McDonald's si se enteran de cualquier problema que involucre posible soborno, corrupción, extorsión, malversación de fondos, conflictos de intereses, obsequios, favores o entretenimiento.

Código de Conducta



Auditorías y evaluaciones

McDonald's se reserva el derecho de auditar el cumplimiento de este Código. Las auditorías son inspecciones de proveedores que incluyen entrevistas a empleados y una revisión de los registros de los proveedores y las prácticas comerciales. Dichas auditorías son realizadas por McDonald's o su firma de monitoreo aprobada. Se espera que los proveedores proporcionen acceso que incluya, entre otras cosas, todas las áreas de producción, oficinas y, cuando se proporcione, dormitorios y comedores/cafeterías. A discreción de McDonald's, las auditorías pueden realizarse fuera del horario laboral regular / durante el tercer turno. Si una auditoría identifica una violación de este Código, los proveedores deben actuar rápidamente para corregir la situación a satisfacción de McDonald's.

Los proveedores tienen prohibido influir de manera poco ética en los resultados de una auditoría, incluido el soborno o la intimidación de los auditores. Los proveedores no deben capacitar, coaccionar o incentivar a los trabajadores -también conocido como entrenamiento de empleado- para que brinden información al auditor que no represente con precisión la situación real en el sitio.

Sistemas de gestión y mantenimiento de registros

Los proveedores deberán mantener libros, registros y cuentas precisos y transparentes para demostrar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones aplicables y de este Código. Los registros deben completarse de manera precisa y oportuna. No debe haber ninguna entrada falsa o engañosa en ningún registro, ni ninguna cuenta separada que no esté reflejada en los libros de los proveedores.

McDonald's espera que los proveedores desarrollen y mantengan sistemas de gestión adecuados para ayudar a garantizar que las inquietudes laborales, ambientales y comerciales se puedan identificar, prevenir, mitigar, abordar, remediar y denunciar rápidamente.

Confidencialidad, seguridad y privacidad

Los proveedores deberán salvaguardar la información de McDonald's manteniéndola segura, limitando el acceso y evitando discutir o revelar dicha información en lugares públicos. Estos requisitos se extienden incluso después de la conclusión de una relación de negocio con un proveedor de McDonald's. Además, los proveedores deben respetar los derechos de propiedad intelectual de otros y tomar las medidas adecuadas para salvaguardar la información de terceros.

Los proveedores deben cumplir con la legislación de privacidad aplicable, incluido, entre otros, el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679); y las leyes, normas o regulaciones federales, estatales o locales de privacidad vigentes en los Estados Unidos, como la Ley de Privacidad del Consumidor de California (Código Civil de California § 1798.100 y siguientes); y los estatutos de notificación de violación de datos aplicables.

Subcontratistas y Contratación de Proveedores

McDonald's espera que los proveedores comuniquen claramente este Código y cualquier otra política y requisito relevante de McDonald's a sus propios proveedores y subcontratistas. Los proveedores deben tener un registro de todos los subcontratistas y asegurarse de que cumplan con los estándares de McDonald's.

Los proveedores deben informar a McDonald's si se utiliza un subcontratista, fuera del sitio, para cualquier parte del proceso de producción.

No se permite el trabajo a domicilio. A los efectos de este estándar, el trabajo a domicilio se refiere al trabajo realizado por trabajadores no directivos que participan directamente en la fabricación de un producto.

Mecanismo de queja

Los proveedores deben crear programas internos para gestionar los reportes de quejas en el lugar de trabajo, incluidos los reportes anónimos. Se espera que los mecanismos de quejas, incluidos los procedimientos de presentación de informes y gestión de respuestas, tengan en cuenta las cuestiones de género, sean confidenciales y accesibles. Los trabajadores deben estar informados de los mecanismos de quejas, incluidas las líneas de denuncia de McDonald's. Los trabajadores deben poder denunciar inquietudes potenciales o reales sin temor a represalias. Se espera que todas las inquietudes y quejas se aborden de manera oportuna y adecuada.

Protección de denunciantes y denuncia de violaciones

Los proveedores son responsables de informar con prontitud las violaciones reales o presuntas de la ley, a este Código, a las Normas de Conducta Empresarial para los empleados de McDonald's, o al SWSGD. Esto incluye violaciones por parte de cualquier empleado o agente que actúe en nombre del proveedor y/o de McDonald's. Dichos programas deberán proteger la confidencialidad de los trabajadores denunciantes y prohibir las represalias.

Puede denunciar una infracción de cualquiera de las siguientes maneras:

Correo electrónico: business.integrity@us.mcd.com

Línea de Integridad Empresarial: 1-800-261-9827

(Las personas que llamen fuera de los EE. UU. pueden localizar los códigos de acceso haciendo [click here](#))