

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 1 de 7   |

### Política Ambiental

“PROMOGAZA CIA. LTDA., como prestador de servicios que se relacionan indirectamente con energía, agua potable, saneamiento básico y telecomunicaciones, es consciente de su interdependencia con el ambiente; por lo tanto, debe realizar una gestión ambiental integral de manera proactiva, con criterios de conectividad PROMOGAZA y sostenibilidad ambiental, económica y social.”

### Política de comunicaciones

“La comunicación tiene como marco de actuación el respeto, la transparencia, la oportunidad, la pertinencia, la veracidad y el dialogo y esta orientado a garantizar su reputación y a mantener una adecuada relación con los grupos de interés, para contribuir a la sostenibilidad y al desarrollo de la estrategia de PROMOGAZA CIA. LTDA.”

### Política de gestión de talento humano

“El gerenciamiento de talento humano se basa en el desarrollo de competencias y contribuye desde la dimensión humana al logro de la estrategia PROMOGAZA, a la dignificación de la vida de sus servidores y a la promoción de comportamientos socialmente responsables en sus actuaciones. En coherencia con ello, PROMOGAZA propicia conjuntamente el crecimiento laboral y personal a través de un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura de alto desempeño, los valores organizacionales, la ética, la calidad de vida, el bienestar, la normativa laboral y las disposiciones nacionales e internacionales acogidas en el marco de los derechos humanos.”

### Política Institucional en derechos humanos

PROMOGAZA CIA. LTDA., se compromete a cumplir y a promover el acatamiento de los consagrado en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario y lo dispuesto por la constitución política y el marco legal ecuatoriano.

Este compromiso se vera reflejado en el desarrollo de todos los proyectos y procesos, al tiempo que estará alineado con las políticas institucionales y con los principios internacionales sobre el tema.

| ELABORADO POR:                                | REVISADO POR:  | APROBADO POR                                    |
|---|--|---|
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 2 de 7   |

### **Políticas de Trabajo forzoso u obligatorio**

Las políticas y las prácticas de PROMOGAZA expresan una prohibición clara del trabajo forzoso y obligatorio, la servidumbre, y el trabajo penitenciario, que aplique a todas las PROMOGAZA en su cadena de suministro, incluyendo a los involucrados en el reclutamiento, selección y contratación de trabajadores.

PROMOGAZA adopta practicas claras y transparentes de recursos humanos para el reclutamiento, contratos, salarios, horas de trabajo, para minimizar el riesgo de trabajo forzoso y la trata de personas.

PROMOGAZA, se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones locales relevantes referentes a la prohibición del trabajo forzoso y la trata de personas en cada jurisdicción en la que operan.

El lugar de trabajo esta libre de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio, servidumbre o trabajo penitenciario.

Los trabajadores se incorporan a su empleo libremente y las condiciones de empleo son acordadas voluntariamente, sin engaño o amenaza de sanción.

Todo trabajo es voluntario.

Los trabajadores tienen libertad de dar por terminado su empleo en cualquier momento sin penalización, dado previo aviso con un tiempo razonable.

### **Políticas de honorarios de contratación**

PROMOGAZA tiene políticas declarando que los trabajadores no deberán pagar ninguna cantidad de dinero para asegurar un empleo en sus instalaciones.

Los anuncios de empleo de PROMOGAZA incluyen una declaración que especifica que no se cobrara nada, en ninguna fase del proceso de reclutamiento y contratación.

El empleador de todos los honorarios de reclutamiento y procesamiento, costos y gastos, incluyendo los relacionados con los documentos de identidad, exámenes y certificados médicos, pruebas de habilidades, y viajes.

PROMOGAZA cuenta con mecanismos para asegurar que los trabajadores no tienen que pagar ninguna cantidad de dinero para asegurar en empleo en sus instalaciones.

PROMOGAZA tienen medios para informar a los demandantes de empleo que no paguen honorarios y costos por servicios relacionados directamente con la asignación temporal o permanente a un empleo.

| <b>ELABORADO POR:</b>                         | <b>REVISADO POR:</b>   | <b>APROBADO POR</b>                             |
|---|--|---|
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 3 de 7   |

PROMOGAZA tiene un proceso de verificación para asegurar que a los trabajadores no les sea cobrado ningún honorario por contratación.

### Políticas de contratación

Todos los candidatos son informados claramente sobre los términos y condiciones de empleo, y los candidatos seleccionados reciben una copia del contratos antes del despliegue.

Antes del despliegue, todos los trabajadores reciben una copia firmada de su contrato original, en un idioma que ellos comprenderán.

PROMOGAZA explica los términos y condiciones del contrato, y tiene medios para verificar que dichos términos se entienden claramente y son aceptados por los trabajadores.

Los contratos de empleo especifican claramente los derechos y responsabilidades de los trabajadores en relación a los salarios, horas de trabajo, incluyendo las horas de trabajo regulares y extraordinarias, días de descanso y vacaciones anuales y procedimientos disciplinarios y de otro tipo que puedan conducir a la terminación, así como los procedimientos de apelación de conformidad con la legislación local.

Los detalles de las condiciones de trabajo descritas en el punto de reclutamiento son coherentes con los datos que figuran en e contrato de trabajo en el momento de la contratación, y con las contrataciones reales de empleo y responsabilidades.

La política de PROMOGAZA prohíbe la sustitución de las disposiciones del contrato original por otras que sea menos favorables para el trabajador. Cualquier modificación realizada para mejorar la condición se hace con el conocimiento y consentimiento por escrito del trabajador.

Los cambios en las condiciones de trabajo se hacen con el conocimiento y consentimiento del trabajador. El consentimiento se obtiene voluntariamente y sin amenaza alguna de sanción. No se realiza cambios que de alguna manera disminuyan los salarios del trabajador originalmente acordados, beneficios u otras condiciones de trabajo, que pongan al trabajador en una situación de riesgo físico o mental, peligro, u otra forma de desventaja o vulnerabilidad.

En los contratos de empleo se estipula claramente los derechos y responsabilidades de cada parte con respecto a la terminación del empleo.

Los contratos de empleo especifican claramente las circunstancias en las cuales un trabajador puede terminar sus contratos sin penalización alguna, con aviso previo de tiempo razonable y de conformidad con la legislación nacional.

PROMOGAZA no fomenta, permite o realiza contrataciones ni de menores de edad, ni de adolescentes de conformidad con la legislación nacional, y aplicando parámetros enunciados en el plan de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil de la oficina internacional del trabajo.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>ELABORADO POR:</b>                         | <b>REVISADO POR:</b>   | <b>APROBADO POR</b>                             |
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 4 de 7   |

### Política de retención de documentos

Bajo ninguna circunstancia se guardarán o retendrán documentos de los aplicantes o trabajadores, permisos de trabajo o residencia, u otros documentos personales, tales como libretas de banco o tarjetas de cajero automático.

En caso de que los documentos personales sean retenidos por el empleador debido a requisitos legales o, a petición del trabajador, estos son inmediatamente devueltos al trabajador cuando el los requiera y sin ninguna condición previa. En tales circunstancias, el empleador:

1. Proporciona a los trabajadores una copia completa de la documentación personal cuando no este en su posesión.
2. Desarrolla políticas y procedimientos escritos para prevenir el abuso.
3. Designa a una persona responsable para asegurar que los trabajadores tengan acceso sin obstáculos a sus documentos cuando lo requieran, y.
4. Notifica a los trabajadores de estos procedimientos.

Están estrictamente prohibidos todos los requisitos largos y opresivos para tener acceso a los pasaportes u otra documentación personal, tales como solicitudes por escrito, depósitos monetarios o periodos de espera.

### Política de depósitos

Los trabajadores no están obligados a depositar una fianza en el momento de la contratación o en ningún otro momento de la relación laboral.

Las políticas de PROMOGAZA prohíben estrictamente la recolección de depósitos o pagos de seguridad.

PROMOGAZA retiene parte del pago del trabajador solo cuando este sea requerido legalmente.

### Política de trato humano

Las políticas de PROMOGAZA y los procedimientos prohíben sanciones que imponen la deducción de salario o trabajo como medio de disciplina para los trabajadores.

Ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio se impone a ningún trabajador.

La política de PROMOGAZA, prohíbe estrictamente el uso amenaza de violencia física o sexual, el acoso y la intimidación, y la alta gerencia ha expresado su claro compromiso con esta política.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>ELABORADO POR:</b>                         | <b>REVISADO POR:</b>   | <b>APROBADO POR</b>                             |
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 5 de 7   |

Se han tomado medidas efectivas para implementar, monitorear y asegurar el cumplimiento de esta política en toda PROMOGAZA.

No hay evidencia de denuncia, quejas o medidas legales adoptadas contra PROMOGAZA, sus directivos o supervisores con respecto a cosas de violencia, intimidación o acoso en el lugar de trabajo. En los casos en que se ha planteado una queja o reclamo, la evidencia debe demostrar que fue tomada una acción de forma rápida y transparente, para solucionar el problema.

### Política de igualdad en el trabajo

Todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad, etnia, raza o estatus legal gozan de igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Los trabajadores migrantes no son tratados de manera menos favorable que los trabajadores nacionales, con respecto a:

- a. La remuneración, horas de trabajo, horas trabajo extraordinario, y días de feriados pagados.
- b. La membresía en los sindicatos.
- c. Los beneficios y el seguro social, incluyendo la seguridad social, maternidad y licencia por enfermedad, seguro por invalidez y accidente del trabajo.

PROMOGAZA, explícitamente prohíbe el abuso a la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes como medio de coerción, incluyendo la amenaza de denuncia a las autoridades.

### Salarios y Beneficios

La libertad del trabajador de disponer de su salario no se limita de ninguna manera.

Los salarios especificados en los contratos de trabajo cumplen con las normas mínimas legales o industriales en el país de empleo, y los cálculos de salarios son equitativos y objetivos.

Los pagos salariales no son diferidos, atrasados o retenidos como medio para atar a los trabajadores al empleo.

Ningún pago en efectivo o en "especie" es utilizado como un medio para crear un estado de dependencia del trabajador hacia el empleador.

Las tasas salariales y los pagos son calculados con total transparencia.

El calculo de los salarios y el pago, incluyendo las deducciones salariales legales, se explican claramente a los trabajadores y preferiblemente se lleva a cabo con el consentimiento del trabajador por escrito.

| ELABORADO POR:                                | REVISADO POR:  | APROBADO POR                                    |
|---|--|---|
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 6 de 7   |

No se realizan deducciones ilegales o no autorizadas a los salarios de los trabajadores.

Las deducciones en los salarios que son recaudadas por motivo de tardanza o ausencia no son excesivas y son proporcionales al tiempo perdido en el trabajo, por ejemplo, la deducción por 10 minutos de tardanza es equivalente al pago por 10 minutos de trabajo.

Los adelantos salariales o prestamos otorgados a los trabajadores, junto con las tasas de interés correspondientes, cumplen con la ley.

Las tasas de interés y los plazos de amortización son justos, de manera que los prestamos puedan ser pagados en un periodo corto y razonable de tiempo o los plazos de financiamiento no exceden el plazo restante de vigencia del contrato de trabajo.

La provisión de prestamos o anticipos, los cálculos de las tasas de interés y las deducciones salariales realizadas para su reembolso se realizan con total transparencia para el trabajador.

Las condiciones y términos sobre los adelantos salariales y su reembolso son aceptados por ambas partes con antelación y por escrito.

Los solicitantes, candidatos de empleo o trabajadores no están obligados a participar en ninguna forma de ahorro forzoso u obligatorio con el fin de recuperar los costos realizados en la contratación u otros servicios.

Cuando PROMOGAZA, se requiera o solicita que las ganancias de los trabajadores sean remitidas a terceros, siendo esto hecho con el conocimiento previo de los trabajadores y su completo y voluntario consentimiento, y con la provisión de recibos por el importe total remitido.

### **Políticas de horas de trabajo**

Los trabajadores no deben ser obligados a trabajar más de las horas permitidas en la legislación nacional. Cuando la ley no especifica el número de horas, el horario normal de trabajo no deberá exceder de ocho horas diarias de trabajo y cuarenta horas por semana y el total de trabajo.

Son adoptadas medidas efectivas en toda PROMOGAZA, para garantizar la plena aplicación y cumplimiento de esta política.

Todas las horas extraordinarias son totalmente voluntarias, a menos que se especifique lo contrario en un acuerdo de negociación colectiva reconocida legalmente.

Los trabajadores son libres de rechazar las horas extraordinarias de trabajo sin amenaza alguna o miedo al castigo o represalias.

Para los trabajadores que están de acuerdo en trabajar horas extraordinarias, hay un sistema establecido para obtener su consentimiento por escrito en el momento de la solicitud.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>ELABORADO POR:</b>                         | <b>REVISADO POR:</b>   | <b>APROBADO POR</b>                             |
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |

|  |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
|  | <b>POLITICAS DE PROMOGAZA</b> | <b>PROMOGAZA</b>  |
|  | CODIGO: N/A                   | FECHA DE APROBACION:<br>MIERCOLES 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2014 |
|  | Nº DE EDICION: 2              | Página 7 de 7   |

En los casos donde la remuneración es basada en metas de productividad, por ejemplo, por destajo, los trabajadores no están obligados a trabajar más horas extras que las permitidas por la legislación nacional con el fin de alcanzar su cuota de producción.

#### **Políticas de libertad personal y libertad de movimiento**

Los trabajadores gozan de libertad de circulación en su entorno de vida y laboral. Las limitaciones legítimas de dichos desplazamientos en el lugar de trabajo se especifican con antelación a la firma del contrato de trabajo.

La presencia personal de seguridad u otras medidas de seguridad en el lugar de trabajo o residencia del trabajador, proporcionada por el empleador o intermediario, no son utilizadas como medios para restringir la libertad de movimiento de los trabajadores.

No se utilizan medios coercitivos para restringir la libertad de movimiento o libertad personal de los trabajadores migrantes, incluyendo la confiscación de documentos personales, la recaudación de penas financieras o depósitos de seguridad, o el uso del engaño en el pago de salarios y deducciones.

Los trabajadores no están obligados a vivir en residencias del empleador u operadas por el intermediario, como condición para ser contratados o continuar empleados.

Los trabajadores migrantes tienen la libertad de regresar a su país de origen durante las vacaciones pagadas, sin penalización alguna o la amenaza de despido.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>ELABORADO POR:</b>                         | <b>REVISADO POR:</b>   | <b>APROBADO POR</b>                             |
| Javier Avendaño /Técnico de Seguridad y Salud | Juan Carlos Gavilanes Zavala<br>Responsable de Seguridad y Salud | Juan Andrés Gavilanes Zavala<br>Gerente General |