

Código de Conducta para Socios Comerciales

Este Código de Conducta para Socios Comerciales (en adelante, el “Código”) sienta las bases para la interacción continua con nuestros socios comerciales y para mantener un diálogo de buena fe en relación con su desempeño en términos éticos, sociales y medioambientales. Describe nuestras expectativas en relación con el cumplimiento de las leyes vigentes, el respeto de los derechos humanos y de los trabajadores, la gestión medioambiental y la lucha contra la corrupción. Este Código constituye una parte integral de nuestras relaciones y de todos los contratos suscritos con nuestros socios comerciales. En Ørsted, estamos plenamente comprometidos con los principios recogidos en este Código.

En el marco de este Código, el término “socios comerciales” engloba a nuestros proveedores y empresas participadas. El Código será de aplicación a todos los empleados de nuestros socios comerciales, incluidos los trabajadores fijos, eventuales o contratados a través de agencias de colocación.

Expectativas generales

Nuestros socios comerciales deben conocer y cumplir todos los requisitos de las leyes, las normas y los reglamentos vigentes a nivel nacional. Si existieran contradicciones entre dichos requisitos y lo dispuesto en el presente Código, prevalecerán los requisitos más exigentes.

Además, nuestros socios comerciales deben incorporar principios (como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos), convenios (como los Convenios de la OIT) y directrices (como las que contiene la *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*) internacionalmente reconocidos en sus propias actividades mediante la implantación de políticas, procedimientos y mecanismos seguros y confidenciales de presentación de quejas que resulten oportunos conforme al sector y el tamaño de la empresa en cuestión. Los empleados y las partes interesadas deben disponer de acceso a mecanismos de presentación de quejas.

Nuestros socios comerciales son los responsables de garantizar la conformidad con este Código. Asimismo, deben adoptar medidas de control adecuadas para garantizar que los subproveedores de alto riesgo para Ørsted cumplan con el presente Código u otro marco normativo similar.

Somos conscientes de que la mejora del comportamiento en términos éticos, sociales y medioambientales requiere dedicar tiempo y recursos. No obstante, si un socio comercial, ya sea de forma intencionada o por negligencia reiterada, incumple lo dispuesto en el presente Código de forma explícita y grave, o bien si se niega continuamente a participar en las actividades de auditoría requeridas o no demuestra un compromiso de mejora para resolver los problemas identificados durante una evaluación, Ørsted se reserva el derecho de terminar la relación comercial.

Derechos humanos (incluidos los derechos de los trabajadores)

Nuestros socios comerciales deben prevenir y abordar los efectos adversos que afecten a los derechos humanos y de los trabajadores recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A continuación se recogen ejemplos específicos de las expectativas mínimas que deben cumplir los socios comerciales.

Trabajo infantil

Nuestros socios comerciales nunca deben recurrir a niños como mano de obra y deben asegurarse de que no se contrate a ninguna persona menor de 15 años (o de 14 años, donde las leyes del país así lo exijan), o bien cuya edad sea inferior a la establecida para finalizar la educación obligatoria en el país en cuestión, si dicha edad es superior a 15 años.

Asimismo, deben proteger a los empleados menores de edad que puedan trabajar hasta que cumplan los 18 años y evitar que desempeñen puestos o realicen trabajos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que haya que llevarlos a cabo, comporten un riesgo cierto para su salud, seguridad o moralidad, o interfieran con sus necesidades educativas.

Si un socio comercial cuenta con trabajadores que sean menores de edad, deberá actuar siempre pensando en el bien del joven y adoptar las medidas necesarias para mejorar el bienestar del joven.

Relaciones con la comunidad

Los socios comerciales de Ørsted deben dialogar con y consultar a las comunidades locales que pudieran resultar afectadas, incluidos los pueblos indígenas; además, deben evitar causar o agravar perjuicios que afecten a sus derechos humanos. Entre dichos perjuicios se incluyen los relacionados con la cultura, el medio ambiente, los recursos naturales, las tierras, las infraestructuras u otros elementos que sean importantes para que las comunidades locales puedan disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos aquellos relativos a la salud y los medios de vida.

Zonas de conflicto y minerales de conflicto

Si nuestros socios comerciales desarrollan su actividad en zonas de conflicto o reciben suministros de ellas, deberán adoptar, con la debida diligencia, las medidas de control necesarias para garantizar que no estén financiando ni apoyando a grupos armados.

Asimismo, nuestros socios comerciales deben asegurarse de que sus productos no contengan minerales de conflicto extraídos de

minas que sirvan para apoyar o financiar los conflictos existentes en aquellas zonas afectadas por ellos.

Discriminación

Nuestros socios comerciales deben tratar a sus empleados de forma justa y hacer que en el lugar de trabajo se respete la diversidad y no exista discriminación en términos de contratación, remuneración, facilitación del acceso a la formación, promoción, rescisión de contratos, jubilación, condiciones de trabajo, asignación de tareas, beneficios sociales o sanciones disciplinarias por motivos asociados a las características personales; por ejemplo, por motivos de etnia, raza, religión, edad, género, discapacidad, orientación sexual, pensamiento o estado social.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Nuestros socios comerciales deben respetar los derechos de sus empleados y del resto de los trabajadores a afiliarse (o no) a aquellos sindicatos o asociaciones de negociación colectiva que sean legales y que ellos elijan, o, en aquellos casos en los que existan limitaciones, a establecer formas alternativas de representación independiente y libre de los trabajadores.

No deben discriminar a los representantes de los trabajadores ni a aquellos trabajadores que decidan afiliarse (o no) a ese tipo de asociaciones. Asimismo, nuestros socios comerciales deben negociar siempre de buena fe con los representantes de sus trabajadores.

Acoso, abuso y medidas disciplinarias

Los empleados deben recibir un trato digno y respetuoso.

Nuestros socios comerciales deben prohibir el uso del castigo corporal y cualesquiera otras formas de abuso físico, sexual, psicológico, verbal o de cualquier otro tipo, así como la coerción.

Pueden adoptar medidas disciplinarias, siempre que estas se hayan comunicado debidamente a todos los empleados; además, todas las medidas disciplinarias deben quedar registradas y el empleado afectado deberá confirmar su notificación por escrito. Asimismo, los socios comerciales deben prohibir la imposición de multas económicas.

Seguridad y salud en el trabajo

Nuestros socios comerciales deben garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, y adoptar las medidas de prevención oportunas para proteger a sus empleados frente a los riesgos y los peligros existentes en el lugar de trabajo.

También deben cumplir todas las leyes y los reglamentos vigentes a nivel local para prevenir los accidentes y las lesiones derivados del trabajo, relacionados con él o que se produzcan durante su desarrollo, o bien a consecuencia del uso de las instalaciones de la empresa.

Además, nuestros socios comerciales deben mejorar continuamente las condiciones de trabajo y reducir los riesgos y los peligros existentes en el lugar de trabajo; por ejemplo, mediante la implantación de un programa de seguridad por escrito, la gestión responsable por parte de la dirección de los aspectos de seguridad y salud, el establecimiento de objetivos y la impartición de formación apropiada.

Prácticas de contratación y trabajo forzoso

Nuestros socios comerciales deben proporcionar a todos los empleados un contrato por escrito en el que se describan las condiciones de trabajo en un lenguaje que resulte comprensible para el empleado en cuestión.

Además, deben aplicar, con la debida diligencia, medidas dirigidas a eliminar la participación directa o indirecta en el tráfico de personas, así como prohibir todas las formas de trabajo forzoso, explotación y trabajo obligado como pago de deudas o contra la voluntad de las personas. Esto se aplica a todos los trabajadores, tanto a los contratados directamente como a los de los contratistas o a los que se haya contratado a través de agencias de colocación.

Los empleados deben disfrutar de libertad de circulación durante la relación laboral. Asimismo, los empleados tendrán derecho a rescindir su contrato con un preaviso razonable y los socios comerciales no deberán conservar documentos de identificación, depósitos ni avales, ni tampoco retener pagos de retribuciones fuera del marco contractual legal.

Remuneración

Nuestros socios comerciales deben cumplir todos los requisitos de las leyes y los reglamentos en materia de remuneración y beneficios sociales, incluidos aquellos relativos a los salarios mínimos, la retribución de las horas extraordinarias, las bajas por enfermedad, el pago por resultados y el resto de los elementos de compensación. Asimismo, deben cumplir lo dispuesto en los convenios colectivos vigentes en relación con los salarios y los beneficios sociales. En el momento de abonar la retribución, nuestros socios comerciales deben entregar a los trabajadores una nómina en la que se especifiquen, como mínimo, las horas trabajadas durante el período correspondiente y la compensación unitaria.

Medidas de seguridad

Nuestros socios comerciales deben velar por la seguridad de las personas y las propiedades conforme a lo dispuesto en los principios sobre derechos humanos, de tal manera que se evite o minimice el riesgo de que los trabajadores y las comunidades sufran daños.

Jornada laboral

Los empleados de nuestros socios comerciales no deben trabajar más de 60 horas semanales, incluidas las horas extraordinarias, o bien cumplir los límites establecidos por ley o en los convenios sectoriales o colectivos en relación con la jornada normal y las horas extraordinarias.

Los trabajadores deben tener derecho a los descansos y las vacaciones establecidos por ley o en los convenios sectoriales o colectivos. Asimismo, no se debe pedir por costumbre a los trabajadores que hagan horas extraordinarias.

Medio ambiente

Nuestros socios comerciales deben desarrollar su actividad velando por la protección del medio ambiente y cumplir todos los reglamentos vigentes a nivel local y nacional en materia de medio ambiente; además, deben disponer de todos los permisos, certificados y licencias oportunos.

Impacto medioambiental

Nuestros socios comerciales deben esforzarse por minimizar el impacto adverso que sus productos y servicios puedan tener a lo largo

de todo el ciclo de vida sobre el medio ambiente, la salud humana y los medios de vida. Para ello, deben:

1. aplicar una estrategia de prevención del cambio climático a sus actividades, productos y servicios;
2. adoptar una estrategia preventiva en cuanto al uso de recursos y materiales (incluidos los materiales peligrosos), y reemplazarlos por otros ecológicos siempre que sea posible;
3. hacer público si usan materiales peligrosos para facilitar la gestión segura de los productos durante su uso, reciclaje y eliminación;
4. proteger la biodiversidad y promover el uso sostenible y eficiente de los suelos, los recursos naturales y la energía;
5. establecer mecanismos de control para prevenir la contaminación asociada a sustancias, residuos y efluentes peligrosos y a las emisiones a la atmósfera;
6. proporcionar acceso a los equipos de emergencia en caso de incidente medioambiental, incendio o situación en la que las emisiones o la dispersión sean anómalas y eso provoque el incumplimiento de los parámetros de calidad del aire, entre otros supuestos;
7. proporcionar acceso a medidas inmediatas para proteger la salud de las personas y el medio ambiente;
8. respetar el principio de "quien contamina, paga".

Lucha contra la corrupción

Ørsted fomenta la integridad y la ética en todos los aspectos de sus actividades y mantiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción. Nuestros socios comerciales no deben implicarse, ya sea de forma directa o indirecta, en ningún tipo de prácticas corruptas, como la extorsión, el fraude, el soborno, los pagos de facilitación o el lavado de dinero.

También deben mantener procedimientos adecuados para evitar que cualquiera de sus empleados, proveedores, representantes o socios comerciales manifiesten conductas que puedan conllevar el incumplimiento de las leyes, las normas y los reglamentos en materia de lucha contra la corrupción.

Asimismo, nuestros socios comerciales deben asegurarse de que sus actividades se desarrollen de tal forma que no infrinjan las sanciones comerciales impuestas por las Naciones Unidas, la UE, el Reino Unido o EE. UU., y de informar a Ørsted si llegasen a aplicárseles sanciones internacionales.

Septiembre de 2019