

Código de conducta para socios comerciales



La visión de Ørsted es crear un mundo que funcione totalmente con energías renovables. Trabajamos en diferentes plataformas de energías renovables, distintas geografías y comunidades para desarrollar el sistema energético mundial del futuro. El papel que nuestros socios comerciales desempeñan es esencial en nuestra capacidad para cumplir nuestra visión y aportar valor a nuestras partes interesadas. La integridad es uno de los valores fundamentales con los que dirigimos nuestro negocio, lo que se refleja en nuestro compromiso de operar de forma sostenible y ética. Hemos elaborado este Código de conducta para socios comerciales con el fin de exponer los requisitos medioambientales, sociales y éticos que esperamos que cumplan. Esperamos que se comprometa y haga todo lo posible por cumplir estos requisitos y nuestras estrictas normas de sostenibilidad cuando trabaje con nosotros.

Mads Nipper, consejero delegado de Ørsted

Fomentar alianzas empresariales sostenibles

En el Código de conducta de Ørsted para socios comerciales (en lo sucesivo, «el Código de conducta»), se describen las normas que nos comprometemos a cumplir y que deseamos incentivar con nuestros socios comerciales. Ørsted respeta el planeta, las personas y la comunidad en general, y exigimos que nuestros socios comerciales actúen de manera responsable desde un punto de vista social, ético y medioambiental, para así establecer relaciones empresariales estables a largo plazo con Ørsted y con la sociedad en conjunto.

El Código de conducta es una parte esencial de los acuerdos que formalizamos con nuestros socios comerciales.

A efectos del presente Código de conducta, los socios comerciales de Ørsted son nuestros proveedores, socios de *joint venture*, contrapartes en fusiones y adquisiciones, y asimismo, cuando el contexto lo permita y proceda, clientes y contrapartes comerciales. El Código de conducta se aplica a todos los trabajadores empleados por nuestros socios comerciales, incluidos (sin limitación) trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, inmigrantes y temporales, y a cualquier persona que actúe en nombre de nuestros socios comerciales.

Objeto del Código de conducta

El objeto del presente Código de conducta es definir nuestros requisitos y aspiraciones para nuestros socios comerciales.

Los *requisitos* son las normas mínimas que nuestros socios comerciales deben respetar y cumplir para mantener su actividad empresarial con Ørsted.

Las *aspiraciones* son directrices/recomendaciones de Ørsted que van más allá de los requisitos mínimos de cumplimiento, cuyo objetivo es ayudar a nuestros socios comerciales a mejorar sus resultados en materia de sostenibilidad.

Cumplimos toda la legislación, reglamentos y normas nacionales e internacionales aplicables establecidas en el Código de conducta y esperamos que nuestros socios comerciales también lo hagan. En caso de conflicto

entre una legislación, reglamento o norma aplicable y el Código de Conducta, esperamos que los socios comerciales apliquen la norma que sea más estricta.

Normas y convenios clave que cumplimos:

- *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*
- *Carta Internacional de Derechos Humanos*
- *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo*
- *Guía de la OCDE de diligencia debida*
- *Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas*
- *Convenio sobre el trabajo marítimo*
- *Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (US Foreign Corrupt Practices Act)*
- *Ley antisoborno (Bribery Act) del Reino Unido*
- *Normas de Desempeño de la IFC*

- Principio de Ecuador 4
- Otra legislación, reglamentos y permisos pertinentes del país anfitrión

Los requisitos dispuestos en el Código de conducta reflejan las

normas y convenios anteriores.

Para obtener la lista completa de normas que Ørsted se compromete a cumplir, consulte:

<https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Enfoque de *due diligence* y requisito de colaboración

En Ørsted, aplicamos un enfoque de *due diligence* basado en el riesgo. Reconocemos que nuestros socios comerciales pueden encontrarse en distintos niveles de madurez con respecto a las expectativas establecidas en nuestro Código de conducta y, por tanto, que la transición puede llevar un tiempo. Asimismo, conviene indicar que es posible que ciertos aspectos del Código de conducta no sean relevantes para todos nuestros socios comerciales, en función de sus productos y servicios o de la industria en la que desarrollen su actividad, por lo que las medidas tomadas deben ser adecuadas a su sector y tamaño. No obstante, si un socio comercial, ya sea de forma intencionada o por negligencia reiterada, no cumple los requisitos establecidos en el Código, o si se niega continuamente a participar en las actividades de *due diligence* exigidas o no demuestra su compromiso por resolver los problemas identificados durante una evaluación, Ørsted se reserva el derecho a poner fin a la relación comercial.

Esperamos que nuestros socios comerciales trabajen con nosotros con una actitud de colaboración y se centren en tratar de mejorar constantemente. Nuestros socios comerciales deben colaborar con Ørsted con respecto a evaluaciones de riesgos/impactos, inspecciones, supervisión, presentación de informes, participación de las partes interesadas y mecanismos de reclamación, y deben aplicar medidas para reducir los riesgos identificados. Deben adoptar medidas adecuadas de políticas, procedimientos, sistemas de gestión y *due diligence* en sus propias operaciones y transmitir los requisitos del Código de conducta a su cadena de suministro. Nuestros socios comerciales deben supervisar que sus contratistas y subcontratistas cumplan el Código de conducta, así como la legislación nacional aplicable.



Derechos humanos y derechos de los trabajadores

Todos nuestros socios comerciales están obligados a mostrar respeto por los derechos y culturas de los trabajadores, y a garantizar el cumplimiento de la legislación nacional y las normas internacionales sobre trabajo y derechos humanos a través de sus sistemas de gestión. Esperamos que nuestros socios comerciales establezcan normas dentro de su organización que protejan a los trabajadores, garanticen un lugar de trabajo seguro y saludable, ofrezcan oportunidades de formación relevante para que los trabajadores mejoren sus capacidades y habilidades para desempeñar sus tareas diarias y garanticen que se les trata con respeto e igualdad.

Normas de empleo

El entorno de trabajo de nuestros socios comerciales debe ajustarse al derecho de los trabajadores a ejercer funciones oficiales, y apoyar el bienestar físico y psíquico de todos ellos. Esperamos que nuestros socios comerciales eviten y aborden cualquier consecuencia negativa en los derechos humanos y laborales. Ørsted tiene el compromiso de fomentar un lugar de trabajo seguro, diverso e inclusivo. Ørsted no tolera en absoluto el trabajo infantil ni ninguna forma de trabajo forzoso.

Requisitos

Trabajo infantil y trabajadores jóvenes: Garantizar que ningún trabajo sea realizado por menores de 15 años (14 años, si la [legislación aplicable lo permite](#)¹ por el hecho de que la economía y los centros educativos no estén lo suficientemente desarrollados). Los trabajadores jóvenes de entre 15 (o 14) y 18 años no deben exponerse a ningún

trabajo que sea peligroso ni que interfiera con sus necesidades sanitarias y de escolarización. Garantizar un seguimiento periódico de la salud, las condiciones laborales y las horas de trabajo cuando se emplee a trabajadores jóvenes. Los socios comerciales deben constatar la edad de los trabajadores antes de dar inicio a su empleo, conservar cartas de consentimiento (si procede) y establecer su jornada laboral conforme a la legislación nacional.

Jornada laboral: Garantizar que la jornada laboral habitual, las pausas para comer, los periodos de descanso, las horas extraordinarias, las vacaciones, el permiso de maternidad y paternidad, y los permisos por motivos familiares sean acordes con las normas del sector, la legislación y reglamentos aplicables (p. ej., el [Convenio sobre el trabajo marítimo](#)²) en su país de actividad, así como el convenio colectivo correspondiente.

No se debe pedir a los trabajadores que trabajen horas extraordinarias de manera sistemática. Los trabajadores no deben trabajar más de 60 horas (incluidas horas extraordinarias) durante un periodo de siete días y deben tener derecho a días de descanso y permisos compensatorios conforme a las normas del sector, la legislación y reglamentos aplicables en su país de actividad, y su convenio colectivo.

Libertad del trabajador: Permitir que los trabajadores se desplacen con libertad durante su empleo y poner fin a su relación laboral con plazos de preaviso razonables, sin incurrir en sanciones desmedidas o ilegales. Los socios comerciales no deben conservar ningún documento de identidad original, ni garantías financieras otorgadas por los trabajadores a su favor. Están prohibidas todas las formas de trabajo forzoso, en régimen de esclavitud, en régimen de servidumbre y sujeto a trata, y el trabajo involuntario en prisión. Realizar actividades de determinación de riesgos y *due diligence* destinadas a eliminar cualquier forma de trata de personas o esclavitud moderna en la cadena de suministro. Impedir cualquier forma de despido improcedente o arbitrario, o cualquier acción que dificulte injustamente el desarrollo profesional.

Prácticas de contratación: Todos los trabajadores deben recibir un contrato redactado en una lengua que comprendan. La información sobre las disposiciones contractuales de los trabajadores debe facilitarse a los candidatos durante el proceso de contratación, y será imperativo ampliar los conocimientos sobre derechos laborales de forma continua. No se debe cobrar a los trabajadores ninguna tasa relativa a la contratación o el empleo. Si se han efectuado esos pagos, deberán reembolsarse.

Libertad de asociación y negociación colectiva: Los trabajadores deben tener libertad para ejercitar el derecho a constituir o participar en sindicatos y organizaciones relacionadas con el trabajo, así como en una negociación colectiva, sin temor a sufrir discriminación o acoso. Los socios comerciales deben entablar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones (cuando proceda) conforme a las normas del sector, la legislación y reglamentos aplicables en su país de actividad y los convenios colectivos correspondientes, y mantener dicho diálogo de buena fe.

Salarios y prestaciones: Pagar los salarios y prestaciones de los trabajadores conforme a las normas del sector, la legislación y reglamentos aplicables en su país de actividad y/o el convenio colectivo correspondiente. El

pago debe incluir salarios, horas extraordinarias (si procede) y permisos remunerados. La estructura salarial debe permitir a los trabajadores cubrir sus necesidades fundamentales, lo que incluye determinados ingresos discrecionales para ellos y las personas a su cargo. Los salarios deben abonarse directamente al trabajador y, preferiblemente, en un día establecido con anterioridad. Al final de cada periodo de pago, debe emitirse una nómina en la que se especifique el nivel de remuneración, las prestaciones y las deducciones legales.

Discriminación y acoso: Tratar a todos los trabajadores con dignidad, apoyar la diversidad y nunca someterlos a abusos físicos, sexuales o psicológicos, acoso o intimidación. Las decisiones de empleo, promoción o despido deben basarse en características inherentes relacionadas con los requisitos y necesidades del puesto, y no en las características personales. No debe tolerarse en absoluto ninguna forma de discriminación, lo que incluye (sin limitación) la discriminación por motivos de raza, etnia, edad, género, discapacidad, orientación sexual, religión, nacionalidad u opiniones políticas.

Medidas de seguridad: Amparar al personal conforme a los [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos](#)³ u otros principios similares, y proteger a los defensores de derechos, las partes interesadas y los activos. Si los socios comerciales tienen la intención de utilizar proveedores de seguridad privada, garantizar que dichos proveedores sean partes suscriptoras del [Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada](#)⁴ u otros códigos similares.

Seguridad y salud en el trabajo: Ofrecer a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes en el sector correspondiente y las clases de peligros específicas en los lugares donde se desempeña el trabajo, lo que incluye (sin limitación) peligros físicos, químicos, biológicos y radiológicos. Adoptar medidas para identificar los riesgos y prevenir accidentes, lesiones y enfermedades derivados, relacionados u ocurridos al desempeñar el trabajo, minimizando, tanto como sea razonablemente posible, las causas de los peligros con la implantación de programas de seguridad y prácticas de formación. Si se proporciona alojamiento o transporte a los trabajadores, cumplir la [norma de Alojamiento de los trabajadores de la IFC](#)⁵, y la legislación y reglamentos nacionales en materia de alojamiento y transporte.

Aspiraciones

- Revisar los salarios pagados a los trabajadores comparándolos con medidas como el salario digno, el umbral de la pobreza y/o el coste de la vida.
- Impartir formación a los trabajadores pertinentes, en especial, a los representantes de los trabajadores, sobre temas como la comunicación, el liderazgo, la diversidad, la inclusión, etc.
- Garantizar que la jornada laboral habitual no supere las 48 horas semanales y las 12 horas extraordinarias a la semana.
- Evaluar la brecha salarial entre hombres y mujeres, y

- conseguir el equilibrio de género en la plantilla⁶.
- Registrar y publicar datos de desempeño sobre los parámetros de salud y seguridad.

Interacción con las partes interesadas

Tener una relación permanente con las partes interesadas es importante para nuestro negocio. Ørsted tiene el compromiso de ser un socio de confianza de las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad, y esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales. Hacemos todo lo posible por mantener buenas relaciones con nuestras comunidades anfitrionas en todas las fases de desarrollo, ejecución y operaciones de los proyectos y, en la medida en que la legislación aplicable lo permita, promovemos las empresas locales y apoyamos iniciativas que tengan efectos positivos en las comunidades y la sociedad.

Requisitos

Comunidad local: Colaborar de manera activa con Ørsted para interactuar, consultar y dar respuesta a las partes interesadas locales que puedan verse afectadas, incluidas las poblaciones indígenas, las comunidades en primera línea del cambio climático, las mujeres, las personas con discapacidad, los grupos vulnerables y otras minorías, de forma estructurada y adecuada desde un punto de vista cultural y en la lengua que las comunidades prefieran. Evitar causar o contribuir a provocar efectos negativos en su cultura, patrimonio cultural, medio ambiente, salud, educación, medios de subsistencia o nivel de vida en general.

Derechos de propiedad: Respetar los derechos sobre la tierra de los titulares legítimos y de sus herederos. Evitar que nadie pierda innecesariamente sus medios de subsistencia o inmuebles, y garantizar un reembolso y/o reubicación justo cuando dicha pérdida se considere inevitable y necesaria con arreglo a la legislación aplicable.

Defensores de los derechos: Garantizar la protección de los defensores de los derechos humanos medioambientales y otras partes interesadas que ejerzan su derecho legal a la libertad de expresión.

Consentimiento libre, previo e informado: Establecer la participación de las poblaciones indígenas y una consulta representativa con ellas cuando los proyectos afecten o utilicen sus tierras, territorios y recursos tradicionales, ancestrales y colectivos.

Mecanismo de reclamación: Establecer mecanismos accesibles para todos los trabajadores, titulares de derechos y partes interesadas, que permitan comunicar de manera segura y confidencial cualquier inquietud relativa al alcance del Código de conducta, sin temor a sufrir represalias. No impedir el acceso de los trabajadores y las partes interesadas a otros mecanismos de reclamación judiciales/gubernamentales. Deben adoptarse medidas atenuantes para subsanar cualquier impacto negativo de forma oportuna. Establecer políticas y procedimientos disciplinarios adecuados para abordar los incumplimientos. Las medidas disciplinarias deben excluir cualquier forma de castigo corporal o el uso de sanciones económicas, y deben registrarse y notificarse al trabajador afectado, preferiblemente por escrito.

Aspiraciones

- Buscar soluciones que aumenten al máximo las oportunidades para las comunidades locales, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad y los grupos vulnerables.
- Aumentar al máximo las oportunidades de empleo y licitación para las comunidades locales y participar en actividades de responsabilidad social corporativa.
- Mejorar el nivel de vida y los medios de subsistencia de los afectados por una reubicación u otros efectos relacionados con la tierra.

Medio ambiente

Es responsabilidad de nuestros socios comerciales proteger el entorno en el que desarrollan su actividad. En Ørsted, tenemos el compromiso de luchar contra el cambio climático y desarrollar nuestra actividad con el máximo nivel de sostenibilidad. Esperamos que nuestros socios comerciales adopten todas las medidas necesarias para proteger el medio ambiente, utilizar los recursos naturales de manera inteligente y limitar los daños y molestias a las personas, la propiedad y la naturaleza en todas sus operaciones y sus propias cadenas de suministro.

Gestión medioambiental

La gestión medioambiental incluye reducir el impacto ambiental de las operaciones y crear un sistema económico, social y ecológico positivo en el que haya mejoras constantes para desarrollar un negocio sostenible. Implica mantener las licencias comerciales pertinentes para operar y garantizar el cumplimiento de las normas locales e internacionales de la legislación medioambiental. Asimismo, incluye la implantación de los sistemas de gestión pertinentes para registrar el cumplimiento y los impactos medioambientales.

Requisitos

Permisos: Obtener y mantener todos los permisos, licencias y registros necesarios para las operaciones comerciales en curso.

Emisiones y materiales peligrosos: Gestionar y revelar el uso de materiales peligrosos en las operaciones propias y, cuando sea posible, encontrar sustitutos que sean respetuosos con el medio ambiente. Establecer mecanismos de control para prevenir la contaminación asociada a sustancias, residuos y efluentes peligrosos y a las emisiones a la atmósfera.

Biodiversidad: Proteger y mejorar la naturaleza y la biodiversidad, y fomentar el uso sostenible y eficiente de los recursos naturales y la energía.

Gestión de residuos: Reducir los residuos derivados de las operaciones propias y reutilizar o reciclar todo lo que sea viable desde un punto de vista técnico.

Respuesta de emergencia: Dar acceso a una respuesta urgente en caso de emergencia ambiental, incendio, o emisión y dispersión anormal.

Minerales, metales y doble uso: Cumplir los requisitos de *due diligence* de la OCDE con respecto al abastecimiento, extracción y manipulación de minerales y metales utilizados en la cadena de suministro. Documentar y revelar la utilización de [componentes de doble uso](#)⁷ o minerales y metales de zonas de conflicto, con sujeción a los requisitos legales aplicables.

Aspiraciones

- Medir y supervisar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Fijar objetivos para reducir las emisiones de GEI de conformidad con el Acuerdo de París.



Al trabajar en un entorno exigente y competitivo, es imprescindible que nuestros socios comerciales respeten las normas de integridad más estrictas, que desarrollen su actividad con honestidad y conforme a la normativa nacional e internacional, y que acaten las sanciones.

Lucha contra el soborno, corrupción y conductas empresariales inadecuadas

Los socios comerciales deben adoptar un comportamiento responsable y adecuado, y aplicar medidas para eliminar y evitar comportamientos poco éticos. Ørsted no tolera en absoluto las prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias o coercitivas, ni ninguna otra forma de prácticas comerciales inadecuadas o desleales, por parte de nuestros socios comerciales.

Requisitos

Lucha contra el soborno y la corrupción: No participar en actividades relacionadas, directa o indirectamente, con prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias o coercitivas. Impedir cualquier forma de cobro o pago, obsequio y/o atención social con el fin de obtener o retener un negocio o cualquier forma de trato preferente o ventaja. Implantar un programa de cumplimiento legal que, entre otras cosas, debe incluir el desarrollo de un proceso de due diligence antes de entablar relaciones con nuevos socios comerciales.

Conflicto de intereses: No participar en situaciones de conflictos de intereses reales o posibles relacionados con una ventaja comercial, financiera o privada.

Libros y registros: Mantener una documentación adecuada de todas las operaciones para garantizar la transparencia de los registros.

Competencia leal: Comprometerse a mantener una competencia sin distorsiones de conformidad con la legislación aplicable y abstenerse de desarrollar una conducta anticompetitiva o cualquier otro comportamiento o manipulación ilegal del mercado.

Octubre de 2022

Contacte con nosotros

Dirija sus preguntas sobre la interpretación de este Código de conducta a responsiblepartners@orsted.com.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ Código de Conducta Internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (ICoC, por sus siglas en inglés) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org)³

Normas de Desempeño de los Trabajadores de la IFC: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ En algunos países, el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres y el equilibrio de género en la mano de obra es un requisito y, por consiguiente, el cumplimiento de la normativa local debe ser una prioridad.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>