



# Código de conducta

## **INTRODUCCIÓN**

Axfood es consciente de su responsabilidad social corporativa y su objetivo es realizar operaciones comerciales sin olvidarse de su responsabilidad social y medioambiental. Sobre la base de este compromiso, hemos definido el Código de conducta de Axfood, para definir claramente nuestra posición frente a todos nuestros proveedores, personal y socios relevantes. Nuestro objetivo global es fomentar el respeto por los derechos humanos y laborales así como la protección del medioambiente, tanto en nuestra empresa como entre nuestros socios comerciales.

Nuestro Código de conducta se basa en convenciones reconocidas internacionalmente sobre derechos humanos, derechos laborales y requisitos medioambientales. Las empresas que suministren productos o servicios a Axfood deberán cumplir los requisitos expuestos en el Código de conducta. Axfood espera además que todos los proveedores se aseguren también de que sus propios proveedores, tanto de bienes como de servicios, cumplan los requisitos de nuestro Código de conducta.

Es posible que en algunos casos los proveedores encuentren dificultades para que sus propios proveedores cumplan estándares específicos e incluso la identificación o contacto con los mismos. En estos casos, Axfood estará abierta a definir un enfoque alternativo.

## **REQUISITOS LEGALES**

### **1 Requisitos legales**

- 1.1 Como regla general, el proveedor y sus subcontratas deberán cumplir la legislación nacional de sus respectivos países. En los casos en que los requisitos de nuestro Código de conducta sean distintos a los indicados en las leyes nacionales, prevalecerán siempre los de nivel más alto.

## **CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO**

### **2 Trabajo forzoso**

*Convenios 29 y 105 de la OIT*

- 2.1 Se abolirán todo tipo de trabajos forzados, esclavos u obligatorios, en todas sus formas.
- 2.2 Las empresas no podrán obligar a los trabajadores a pagar ningún tipo de depósito ni a entregar su documentación personal. Los trabajadores tendrán la libertad de terminar su contrato laboral tras un plazo de preaviso razonable.

### **3 Derecho de sindicación y de negociación colectiva**

*Convenios 87, 98, 135 y 154 de la OIT*

- 3.1 Todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a unirse o crear sindicatos, por voluntad propia, y a negociar colectivamente.
- 3.2 Las empresas no podrán discriminar a los representantes de los sindicatos ni injerir en el trabajo sindical.
- 3.3 Si tales derechos estuvieran limitados por ley, las empresas deberán facilitar, y evitar cualquier injerencia, mecanismos paralelos que garanticen la libertad de sindicación y negociación.

### **4 Trabajo infantil**

*Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas*

*Convenios 79, 138 y 182 de la OIT*

*Recomendación 146 de la OIT*

- 4.1 Los niños menores de 18 años no realizarán trabajos que representen un peligro para su salud o seguridad, incluyendo los trabajos nocturnos.
- 4.2 Los niños menores de 15 años (14 o 16 años en algunos países) no realizarán trabajos que puedan afectar negativamente o impedir su educación.
- 4.3 No se aceptará la contratación de mano de obra que contravenga los convenios indicados anteriormente. Si ya se contara con mano de obra infantil, se harán todos los esfuerzos necesarios para abolirla lo más rápidamente posible. Además, a los menores implicados se les ofrecerán posibilidades para ganarse su sustento y para recibir una educación mientras estén en la edad obligatoria de ir al colegio.

### **5 Discriminación**

*Convenios 100 y 111 de la OIT*

*Convención sobre la discriminación de la mujer de las Naciones Unidas*

- 5.1 Ningún trabajador será discriminado por causa de su raza, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, asociación sindical o afiliación política.
- 5.2 Se pondrán en práctica medidas dirigidas a la protección de trabajadores contra comportamientos sexualmente intrusivos, amenazantes, insultantes o explotadores y contra la discriminación laboral o despido laboral por motivos injustificables como el matrimonio, embarazo, vida parental o por ser portador del virus del HIV.
- 5.3 Todos los trabajadores con la misma experiencia y cualificaciones recibirán el mismo salario por el mismo trabajo.

### **6 Castigos severos o trato inhumano**

- 6.1 Se prohibirán los abusos o castigos físicos y la amenaza de los mismos. Así como cualquier tipo de abuso sexual u otras formas de humillación.

## **7 Seguridad y salud de los trabajadores**

*Convenio 155 de la OIT*

*Recomendación 164 de la OIT*

- 7.1 El entorno de trabajo deberá ser seguro y fomentar la buena salud teniendo en cuenta los conocimientos existentes de la industria y sus factores de riesgo específicos relacionados. Deberán establecerse y cumplirse una serie de regulaciones y procedimientos sobre seguridad y salud laboral, protección contra incendios y preparación para emergencias. Deberá nombrarse a un representante de la dirección como responsable de la seguridad y salud de todos los trabajadores. Deberán establecerse sistemas para detectar, evitar y responder a amenazas potenciales para la seguridad y salud de todos los trabajadores.
- 7.2 Todos los trabajadores deberán recibir regularmente formación documentada sobre seguridad y salud laboral. Esta formación deberá incluir a todos los trabajadores temporales.
- 7.3 Los trabajadores deberán tener acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable limpia. Si es necesario, la empresa deberá también asegurar el acceso a instalaciones donde se pueda almacenar comida de forma segura.
- 7.4 Si la empresa proporciona alojamiento, éste deberá estar limpio, ser seguro, estar adecuadamente ventilado y ofrecer acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable limpia. Los planes de evacuación de emergencia y de seguridad contra incendios en los alojamientos deberán cumplir los mismos estándares que los del lugar de trabajo.

## **8 Salarios**

*Convenio 131 de la OIT*

- 8.1 Los salarios de los trabajadores deberán ser como mínimo los estipulados en las disposiciones nacionales sobre salarios mínimos o estándares industriales. Y el salario deberá permitir siempre cubrir las necesidades básicas.
- 8.2 El salario así como el método y fecha de pago se acordarán por escrito antes de comenzar a trabajar. El contrato se formulará de forma que sea comprensible para el trabajador.
- 8.3 Se prohíben reducciones salariales como medida disciplinaria.

## **9 Horario laboral**

*Convenios 1 y 14 de la OIT*

- 9.1 Las horas de trabajo deberán corresponderse con las estipuladas en la legislación nacional o las aprobadas en los estándares industriales y no sobrepasarán las horas de trabajo estipuladas en los convenios internacionales actuales. Se recomienda que el horario laboral no sobrepase las 48 horas semanales (8 horas diarias).
- 9.2 Los trabajadores deberán tener un día libre a la semana como mínimo.
- 9.3 La realización de horas extra deberá ser voluntaria y se recomienda limitarlas a un máximo de 12 horas semanales.
- 9.4 A los empleados se les retribuirán las horas extras de acuerdo a la legislación actual.

## **10 Condiciones laborales**

- 10.1 No se evitarán las obligaciones con los empleados de acuerdo a los convenios internacionales y/o regulaciones y legislaciones nacionales sobre condiciones laborales mediante el uso de contratos a corto plazo (como mano de obra subcontratada, mano de obra ocasional o trabajo a jornal), subcontratistas u otros tipos de relaciones laborales.
- 10.2 Todos los trabajadores tiene derecho a un contrato de trabajo escrito en un idioma que comprendan.
- 10.3 La duración y contenido de todos los programas de aprendizaje deberán especificarse claramente.

## **CONDICIONES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO**

### **11 Uso de recursos e impacto en la comunidad local**

- 11.1 En el entorno local no se llevará a cabo ningún tipo de actividad criminal medioambiental así como ningún tipo de explotación que implique crueldad.
- 11.2 El entorno local de las instalaciones de producción no se explotará excesivamente ni se verá degradado por la contaminación. Los productos químicos y cualesquiera otras sustancias peligrosas se manipularán extremando las precauciones.
- 11.3 En casos de conflicto con las comunidades locales sobre el uso de la tierra o de otros recursos naturales, las partes garantizarán, mediante negociación, el respeto de los derechos individuales y colectivos sobre la tierra y otros recursos sobre la base de las tradiciones o costumbres comunes, incluyendo los casos en los que tales derechos no se hayan registrado formalmente.
- 11.4 La producción y extracción de materias primas para la fabricación no contribuirá a la destrucción del recurso y los ingresos de grupos marginales de población mediante, por ejemplo, la reclamación de grandes áreas de tierra u otros recursos naturales de los que dependan dichos grupos de población.

## **PROTECCIÓN ANIMAL Y MEDIOAMBIENTAL**

### **12 Normativa nacional e internacional sobre el medioambiente**

- 12.1 La producción no estará en conflicto con la legislación y normativas nacionales o internacionales sobre el medioambiente.
- 12.2 Deberán establecerse procedimientos y estándares para la gestión de residuos, la manipulación y eliminación de productos químicos y otros materiales peligrosos y el tratamiento de vertidos y emisiones. Además, estos procedimientos deberán cumplir o exceder los requisitos legales mínimos.
- 12.3 Deberán tenerse en cuenta aspectos medioambientales en toda la cadena de valor y no deberán limitarse a las propias operaciones de la empresa. Además, deberán tenerse en cuenta los problemas medioambientales globales, regionales y locales.

### **13 Protección animal**

- 13.1 Se tendrá en cuenta el bienestar de los animales en toda la cadena de valor en la fabricación de productos de origen animal.

## **SOBORNOS Y CORRUPCIÓN**

### **14 Sobornos y corrupción**

- 14.1 El proveedor deberá establecer y seguir una política anti-sobornos/anti-corrupción en todas sus actividades comerciales.

## **SISTEMA DE DIRECCIÓN**

### **15 Sistema de dirección**

- 15.1 El proveedor deberá definir e implementar una política de responsabilidad social, que se comunicará y estará disponible para todo el personal.
- 15.2 La dirección ejecutiva deberá definir e implementar un sistema de dirección que garantice el cumplimiento de este Código de conducta.
- 15.3 La dirección será responsable de la correcta implementación y mejora continua del Código de conducta, mediante medidas correctivas y revisiones periódicas, así como de la comunicación del mismo a todos los empleados.
- 15.4 La empresa investigará, tratará y responderá a las preocupaciones de los empleados sobre el cumplimiento de la política de la empresa y/o de los requisitos de este Código de conducta. El proveedor se abstendrá de imponer medidas disciplinarias, despedir o discriminar a cualquier empleado que proporcione información referente al cumplimiento de este Código de conducta.

## **CUMPLIMIENTO**

### **16 Confianza y cooperación**

- 16.1 Axfood espera que todos los proveedores respeten este Código de conducta y que realicen todos los esfuerzos posibles para satisfacer nuestros estándares.
- 16.2 Creemos en la cooperación y manifestamos nuestro deseo de trabajar con nuestros proveedores en la identificación de soluciones realistas a cada caso individual. Aunque estamos dispuestos a tener en cuenta las diferencias culturales y otros factores que pueden variar dependiendo del país, jamás transigiremos respecto a los requisitos básicos sobre seguridad y derechos humanos.

### **17 Inspecciones**

- 17.1 Axfood se reserva el derecho a realizar visitas sin anunciar, en cualquier momento y a cualquiera de las empresas/proveedores que producen bienes/servicios para nosotros. Así mismo, nos reservamos el derecho a nombrar a terceros independientes (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales o empresas de consultoría) para realizar inspecciones y garantizar el cumplimiento de nuestro Código de conducta.

### **18 Incumplimiento**

- 18.1 Si descubrimos que un proveedor no cumple los requisitos de nuestro Código de conducta, interrumpiremos la relación comercial, a no ser que se implementen mejoras en un periodo de tiempo acordado. En caso de registrar infracciones repetidas contra el Código de conducta, interrumpiremos inmediatamente la colaboración con el proveedor.