

# Código de condueta

Esta versión en idioma Español se realiza meramente a título informativo, siendo la versión 2.3 original en Inglés la única válida a efectos de aceptación mediante su firma.

# Índice

---

PRÓLOGO	3
INTRODUCCIÓN	4
ESTATUTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	5
EL CÓDIGO DE CONDUCTA	6
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN CONFORME A LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	10
APÉNDICE	12

# Prólogo

---

Axel Johnson International es un grupo industrial en el que las operaciones sostenibles y el respeto por las personas forman parte integral de nuestros valores. Para nosotros resulta esencial que todos los empleados que participan en nuestra cadena de suministro sean tratados con respeto y dignidad, se les ofrezcan condiciones laborales adecuadas y se involucren en procesos de fabricación responsables con el medio ambiente.

Por consiguiente, queremos asegurarnos de que la totalidad de nuestros proveedores operen de acuerdo con los términos y regulaciones de nuestro código de conducta, el cual se fundamenta en normas de reconocimiento universal en los ámbitos de los derechos humanos, las prácticas laborales, la lucha contra la corrupción y la protección del medio ambiente.

## **El código de conducta: un compromiso para nuestros socios a largo plazo**

Con el presente código se pretende garantizar que nuestras relaciones de cadena de suministro se basen en valores relevantes y sean adecuadamente evaluadas en todo el mundo. Aspiramos a generar un impacto positivo y a aumentar la

transparencia en nuestra base de proveedores con el fin de fortalecer las relaciones allí donde más se necesita. En caso de incumplimiento de nuestro código de conducta, ayudaremos a establecer un plan para lograr su plena conformidad y solventar las lagunas existentes.

## **Su compromiso**

Como parte relevante de nuestra relación comercial continuada le solicitamos que firme nuestro código de conducta para hacer constar que su empresa acepta cumplir los términos y regulaciones establecidos por este a nivel global. Gracias por compartir nuestro profundo compromiso en pro de una responsabilidad corporativa conjunta.

Atentamente,  
Lena Ekbohm



Head of Sustainability  
Axel Johnson International AB

# Introducción

---

**Con el presente código de conducta se pretende garantizar que los proveedores con los que operamos actúen de conformidad con las normas mínimas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos, empleo, lucha contra la corrupción y protección del medio ambiente. Las compañías del Grupo Axel Johnson International se adhieren a los principios de este código y esperan lo mismo de sus proveedores.**

El cumplimiento de los términos del presente código de conducta o un código comparable se considera un requisito básico para todo acuerdo o contrato entre cualquier compañía del Grupo Axel Johnson International y un proveedor. Véase el apéndice para más detalles y una definición de códigos comparables.

No deseamos poner fin a ninguna relación comercial entre nuestra sociedad y cualquier proveedor, sino ayudar a estos en la mejora de sus niveles medioambientales y sociales allí donde puedan detectarse deficiencias.

Ahora bien, no desarrollaremos operaciones con un proveedor si se considera imposible el cumplimiento de los términos de este código, ni tampoco si el proveedor está implicado en violaciones de los derechos humanos fundamentales (véanse las normas de tolerancia cero en la parte final). Axel Johnson International revisará periódicamente la idoneidad y eficacia continuada del presente código de conducta.

## Ámbito de aplicación

Los términos de este código se extienden a la compañía en tanto que entidad corporativa y a sus trabajadores, independientemente de su estado o relación con el proveedor. Por lo tanto, el presente código de conducta se aplica igualmente a los trabajadores que participan de manera informal, con contratos a corto plazo o a tiempo parcial.

Corresponde a cada uno de los proveedores garantizar que sus subproveedores no infrinjan las normas de este código de conducta.

## Cumplimiento legal

Aparte de ajustarse a los términos de este código, el proveedor deberá cumplir con el conjunto de leyes y normativas de ámbito nacional y con todas las demás normas aplicables dentro del sector (por ejemplo, convenios de negociación colectiva u otros códigos de conducta).

En caso de divergencia entre los términos de este código y la legislación nacional u otra normativa aplicable, el proveedor siempre se ajustará a los requisitos más elevados o estrictos. Los conflictos entre el presente código y la legislación nacional u otra normativa aplicable serán evaluados por Axel Johnson International en colaboración con el proveedor y las partes interesadas correspondientes. De detectarse algún conflicto, el proveedor deberá informar inmediatamente al respecto a Axel Johnson International.

## Comunicación y concienciación

Corresponde al proveedor garantizar que las normas incluidas en este código de conducta sean comunicadas a todos los empleados como parte integral de las regulaciones y políticas de gestión internas del mismo. Todos los empleados correspondientes, incluidos gerentes y supervisores, deberán ser informados a través de métodos de comunicación apropiados (es decir, con un lenguaje comprensible) y, si se estima necesario, mediante iniciativas de formación.

# Estatutos del código de conducta

---

## **Estatutos laborales y sobre derechos humanos**

1. Trabajo forzoso y libertad de movimiento
2. Trabajo infantil y menores trabajadores
3. Discriminación
4. Libertad de asociación

## **Estatutos sobre salud y seguridad**

5. Seguridad y salud laboral
6. Condiciones de empleo y trabajo

## **Estatuto sobre ética**

7. Sobornos y corrupción
8. Divulgación de información
9. Propiedad intelectual

## **Estatutos ambientales**

10. Gestión de sustancias peligrosas y normativa al respecto
11. Permisos y notificación medioambientales

# El código de conducta

---

## 1. Derechos laborales y humanos

[OIT C8; C182; C29; C105; C95, Declaración Universal de los Derechos Humanos, principios n.º 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas]

Los proveedores de Axel Johnson International deberán defender los derechos humanos de los trabajadores para tratar a estos con dignidad y respeto en el sentido entendido por la comunidad internacional.

### 1.1 Trabajo forzoso y libertad de movimiento

[OIT 29; 105]

El proveedor no deberá participar ni beneficiarse de ninguna forma de trabajo forzoso, incluido el trabajo en condiciones de servidumbre, el trabajo penitenciario forzado, la esclavitud o la trata de seres humanos, de conformidad con los convenios de la OIT. Los trabajadores deben gozar de libertad de movimiento en el desempeño de su empleo.

El trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre u obligatorio se define como obligar a las personas a trabajar contra su voluntad o bajo la presión de una amenaza o castigo.

### 1.2 Retención de bienes pecuniarios y/o materiales.

[OIT 95]

El proveedor no deberá retener parte alguna del salario, los beneficios, las pertenencias o la documentación (por ejemplo, tarjetas identificativas y documentación de viaje) de ninguna persona al objeto de obligar a esta a seguir trabajando para él.

### 1.3 Medidas disciplinarias

El proveedor ha de tratar a todo el personal con dignidad y respeto, no debiendo participar ni tolerar el uso de castigos corporales, la coerción mental o física ni los abusos verbales hacia el personal.

## 2. Trabajo infantil y menores trabajadores

[OIT 138; 182, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, principio n.º 5 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas]

### 2.1 Requisitos de edad mínima

El proveedor no debe participar ni beneficiarse del uso de mano de obra infantil. La edad mínima para el empleo no debe ser inferior a la de la finalización de la escolarización obligatoria y, en ningún caso, situarse por debajo de los 15 años (o 14 años cuando así lo estipule la legislación nacional de conformidad con la excepción sobre países en desarrollo de la OIT).

### 2.2 Programa de recuperación formativa

Si el proveedor advierte que está empleando a menores en edad escolar conforme a los requisitos establecidos anteriormente, se asegurará de inscribir a estos en un programa de recuperación formativa, en lugar de despedirlos de manera sumaria de su puesto. Dicho programa ha de incluir acceso a formación y a apoyo financiero y se decidirá en consultas con el menor junto con su familia o pariente más cercano.

### 2.3 Programas de aprendices

Los programas de aprendices dirigidos a trabajadores jóvenes (menores de 18 años) deben estar remunerados y poseer una clara orientación formativa.

### 2.4 Trabajo peligroso y nocivo para la salud

El proveedor se abstendrá de contratar a trabajadores jóvenes (menores de 18 años) para realizar cualquier tipo de trabajo susceptible de atentar contra su salud, integridad física o moral.

## 3. Discriminación

### 3.1 Discriminación en las decisiones relacionadas con el empleo

[OIT C100; C111, C1183, principio n.º 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas]

El proveedor no debe participar ni apoyar discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, casta, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, afiliación sindical, orientación sexual, estado de salud, embarazo, responsabilidades familiares, edad, discapacidad u otras características distintivas. La contratación, la retribución, los beneficios, la capacitación, los ascensos, la disciplina, el despido, la jubilación y cualquier otra decisión relacionada con el empleo se basarán en criterios relevantes y objetivos.

## 4. Libertad de asociación

[OIT C87; C98, C135, C154, principio n.º 3 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas]

### 4.1 Derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva

El proveedor no deberá interferir en los derechos de los trabajadores de constituir y afiliarse a sindicatos u otras asociaciones de su elección ni en su derecho a la negociación colectiva, absteniéndose asimismo de disuadirles de su incorporación a organizaciones sindicales. Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y han de tener acceso al personal en el lugar de trabajo. El proveedor debe reconocer a los representantes electos de los trabajadores y negociar de buena fe con ellos en relación con todas las cuestiones relevantes en el lugar de trabajo.

### 4.2 Medidas alternativas en caso de prohibición oficial de los sindicatos

Si los sindicatos no están permitidos en el área de operación, o solo se toleran entidades autorizadas por el estado, el proveedor deberá facilitar, y no impedir, medidas alternativas que permitan a los empleados reunirse de manera independiente para discutir asuntos laborales, así como un foro para la comunicación a la directiva de las problemáticas asociadas al trabajo.

## 5. Seguridad y salud laboral

[OIT C148; C155, C161; R164]

Los proveedores deben comprometerse a crear condiciones laborales seguras y un entorno de trabajo saludable para todos sus empleados.

### 5.1 Normas de salud y seguridad

El proveedor deberá asegurarse de ofrecer a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable con una protección adecuada contra incendios, accidentes y sustancias tóxicas. Ello incluye, pero sin carácter restrictivo, acciones preventivas, tales como procedimientos de evacuación, simulacros y formación sobre emergencias, suministros apropiados de primeros auxilios, equipos adecuados de detección y extinción de incendios e instalaciones de salida bien señalizadas. Deberán establecerse, comunicarse y aplicarse políticas y procedimientos apropiados en materia de salud y seguridad.

### 5.2 Capacitación y equipamiento de protección

El proveedor proporcionará a sus empleados el equipamiento de protección y la capacitación necesarios para el desempeño seguro de sus funciones.

## 5.3 Seguridad ocupacional

Los proveedores deberán cumplir con todas las leyes y normativas aplicables en materia de salud y seguridad. Los trabajadores no serán nunca sometidos a medidas disciplinarias por transmitir inquietudes respecto a la seguridad o por negarse a trabajar en un entorno no seguro. Deberán establecerse procedimientos bien definidos para la apropiada identificación, gestión, registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales. Además, los proveedores han de implementar acciones correctivas para eliminar las causas de las lesiones y enfermedades. En caso de utilizar sustancias peligrosas, deberán suministrarse supervisión, controles y planes de emergencia pertinentes. Los proveedores deberán asegurarse de facilitar instalaciones de lavado en las proximidades de ácidos y otras sustancias corrosivas. Los cables y equipamiento eléctrico deben aislarse de manera segura, dotarse de fusibles de seguridad y ser inspeccionados y reparados de forma regular.

### 5.4 Tareas de alta exigencia física y ergonomía

Los proveedores deben identificar las tareas asociadas a una alta exigencia física, así como evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a las mismas. Entre estas actividades se incluyen el levantamiento de objetos y la manipulación de material de elevado peso, la permanencia en pie durante mucho tiempo y las tareas altamente repetitivas. Los proveedores deberán velar por que los trabajadores no estén sujetos a una ergonomía innecesariamente deficiente en el trabajo, en particular en tareas de alta exigencia física.

### 5.5 Infraestructura sanitaria

El proveedor deberá proporcionar una infraestructura adecuada, limpia e higiénica, que incluya acceso a aseos y a agua potable y que se ajuste a las necesidades y el número de sus empleados. En caso de facilitar el proveedor, el alojamiento deberá cumplir con esos mismos requisitos, incluyendo las disposiciones de carácter general sobre salud y seguridad mencionadas anteriormente.

## 6. Condiciones de empleo y trabajo

[OIT C1; C14; C131]

### 6.1 Violencia en el lugar de trabajo, incluidos asaltos, hostigamiento y amenazas

El proveedor deberá proteger a los trabajadores de actos de hostigamiento, acoso o amenazas de tipo físico, verbal, sexual o psicológico en el lugar de trabajo, ya sea de parte de directivos o de compañeros de trabajo, incluyendo la determinación e implementación de medidas disciplinarias.

## 6.2 Retribución

En lo relativo a salarios y beneficios, el proveedor deberá cumplir con las normas mínimas legales o los estándares de referencia del sector, optando por el superior de entre ellos. En cualquier caso, el proveedor deberá siempre proporcionar un "salario digno", lo que significa que los trabajadores deben ser capaces de satisfacer las necesidades básicas tanto personales como de sus dependientes, así como contar con ciertos ingresos adicionales que gastar una vez cubiertas las necesidades habitacionales y alimentarias.

Las horas extraordinarias deben ser remuneradas y especificarse claramente. Las vacaciones, incluidas las excedencias, bajas por enfermedad, días festivos y permisos parentales se retribuirán según lo dispuesto por la legislación nacional. Los sueldos deben abonarse de forma periódica directamente al empleado o a una persona elegida por este. Las deducciones salariales deben ser transparentes y no emplearse nunca como medida disciplinaria.

## 6.3 Relación laboral establecida

Deberá proporcionarse a todos los trabajadores un contrato de trabajo por escrito, comprensible y legalmente vinculante. El proveedor no debe depender de trabajadores a tiempo parcial, con contrato de corta duración ni ocasionales, becarios o falsos aprendices al objeto de pagar salarios más bajos y/o beneficios disminuidos.

## 6.4 Permisos

El proveedor concederá al personal cada año vacaciones y bajas por enfermedad de acuerdo con la legislación nacional. Las mujeres u hombres que se tomen un permiso parental no deberán enfrentarse al despido ni a la amenaza de este, y han de poder reincorporarse a su puesto anterior, u otro similar, con idéntico sueldo y beneficios.

## 6.5 Horas de trabajo, períodos de descanso y pausas

El proveedor velará por limitar la semana laboral a 48 horas, no superando en ningún caso las 60, incluyendo horas extraordinarias. Las horas extraordinarias deberán ser voluntarias y poco frecuentes. Los empleados tendrán derecho a un mínimo de un día de descanso a la semana y se les concederán pausas razonables en horario de trabajo, así como períodos de descanso suficientes entre los turnos.

## 7. Ética

### 7.1 Sobornos y corrupción

*[Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, principio n.º 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas]*

Axel Johnson International ha establecido una política de tolerancia cero en relación con los sobornos y la corrupción. Ello es aplicable al conjunto de las actividades comerciales y transacciones de Axel Johnson International en todos los países donde operamos tanto nosotros como nuestro proveedor. De acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUC), hemos de esforzarnos por combatir la corrupción y los sobornos mejorando la transparencia y la gobernanza a lo largo de nuestra cadena de suministro unido a la implementación de políticas internas contra la corrupción.

Nuestra política de tolerancia cero significa en la práctica que el proveedor no debe, de manera directa ni indirectamente a través de agentes o consultores, participar o apoyar prácticas corruptas, tales como sobornos o cualquier otro método para influir injustamente sobre funcionarios públicos, el poder judicial y/o actores privados con vistas a la obtención de ventajas indebidas.

## 8. Divulgación de información

Nuestro compromiso corporativo depende de la cooperación, la confianza mutua y el respeto entre nuestros proveedores y Axel Johnson International. La totalidad de las observaciones, discusiones e información escrita recibidas de Axel Johnson International deberán ser tratadas de manera confidencial por el proveedor, sus empleados y toda entidad externa designada por cualquiera de las partes.

## 9. Propiedad intelectual

Los proveedores deben respetar los derechos de propiedad intelectual y reconocer el valor de la misma, incluyendo patentes, diseños, imágenes, marcas y secretos comerciales y derechos de autor. La transferencia de tecnología y de conocimientos técnicos debe realizarse salvaguardando los derechos de propiedad intelectual.



## 10. Medio ambiente

[OIT C170, principios n.º 7-9 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente]

En Axel Johnson International, la responsabilidad ambiental forma parte integral de nuestras prácticas comerciales. En reconocimiento de los principios n.º 7-9 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de las directrices del PNUMA para lograr un impacto, promovemos a los proveedores comprometidos con la reducción de su propio impacto ambiental.

El proveedor deberá aspirar a reducir su impacto ambiental a través de un liderazgo activo y responsable. Los aspectos del impacto ambiental priorizados con mayor frecuencia son los siguientes: la explotación de los recursos naturales, la energía, el agua dulce, las emisiones atmosféricas y acuáticas, el ruido y el polvo, los riesgos de contaminación del suelo, la eliminación de desechos y los aspectos relacionados con los productos, entre otros, su diseño, embalaje y transporte.

Animamos a nuestros proveedores a implantar un sistema de gestión ambiental (SGA) para la administración exhaustiva y documentada de los procedimientos y procesos de producción de la entidad que propicie una adhesión específica a la normativa medioambiental.

### 10.1 Gestión de sustancias peligrosas y normativa al respecto

El proveedor debe cumplir con todas las leyes y normativas de ámbito nacional que prohíben o restringen sustancias específicas. Los proveedores deberán ajustarse, por ejemplo, a las restricciones de material (entre otras, REACH) y mantener un registro permanente de las declaraciones pertinentes sobre materia prima, tales como las fichas de datos relativas a materiales (MDS) o similares. En lo que respecta a la documentación, los proveedores deberán contar con sistemas de gestión y procedimientos adecuados para la supervisión de lo siguiente:

- El manejo ambientalmente seguro de todos los productos químicos asociados a sus operaciones.
- El manejo de todos los minerales de guerra\* (consulte el apéndice para ver la lista) deberá adecuarse a las reglas internacionales para la satisfacción de los requisitos sobre información y divulgación relacionados con los referidos minerales.
- El manejo, almacenamiento y eliminación ambientalmente seguros de los residuos peligrosos.
- Procedimientos para evitar la contaminación.
- Procedimientos de emergencia destinados a prevenir y reducir al mínimo los efectos sobre la salud y el medio ambiente en caso de accidente o situación de emergencia.
- Gestión y estímulo del desarrollo y la difusión de tecnologías y/o materiales respetuosos con el medio ambiente, según corresponda.

### 10.2 Aguas residuales y desechos sólidos

Las aguas residuales y los desechos sólidos resultantes de las operaciones, procesos industriales e instalaciones de saneamiento deberán ser supervisados, controlados y tratados conforme a las leyes y normativas aplicables antes de su vertido y eliminación. En cualquier caso, Axel Johnson International exige a sus proveedores la caracterización, supervisión, control y tratamiento responsables de las aguas residuales y de todo desecho sólido. De solicitarse, deberán facilitarse registros y pruebas de las medidas de tratamiento aplicadas.

### 10.3 Emisiones atmosféricas

Las emisiones a la atmósfera de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, elementos corrosivos, partículas, sustancias químicas destructoras de la capa de ozono y subproductos de la combustión resultantes de las operaciones deberán ser objeto de caracterización, supervisión, control y tratamiento conforme a lo exigido por las leyes y normativas aplicables antes de su vertido. Independientemente de las regulaciones pertinentes a nivel nacional, Axel Johnson International exige a sus proveedores la caracterización, supervisión, control y tratamiento responsables de sus emisiones atmosféricas. De solicitarse, deberán facilitarse registros y pruebas de las medidas de tratamiento aplicadas.

### 10.4 Prevención de la contaminación y reducción de recursos

Los proveedores deben procurar la reducción o eliminación de todo tipo de residuos, incluyendo el agua y la energía, mediante la aplicación de medidas de preservación apropiadas en sus instalaciones y en la totalidad de sus procesos de producción. Además, como parte natural de su propio compromiso con las políticas ambientales, esperamos de nuestros proveedores que se planteen la reutilización, el reciclaje o la sustitución de materiales con propiedades ambientales mejoradas en los casos aplicables. La asunción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente deberá también abordarse y alentarse cuando sea aplicable.

## 11 Permisos y notificación medioambientales

Los proveedores deben obtener, mantener y preservar todos los permisos y registros ambientales necesarios y ajustarse a las operaciones y requisitos de notificación asociados a dichos permisos.

# Implementación y operación conforme a las normas del código de conducta

## Registros y documentación

Axel Johnson International espera de sus proveedores el mantenimiento de registros adecuados para acreditar el cumplimiento de los términos del presente código de conducta. Con el fin de verificar dicha conformidad, se considerará que los registros a continuación enumerados integran la lista de comprobación básica para cualquier proveedor, debiendo, por tanto, estar disponibles —si se solicitan— en las inspecciones programadas, junto con las medidas pertinentes en materia de confidencialidad por parte del proveedor.

- Nombre y edad de todos los trabajadores.
- Fichas horarias.
- Registros de nóminas, incluidos recibos de salarios y comprobantes de remuneración de horas extraordinarias.
- Fichas de datos de seguridad de los materiales, registros de accidentes y certificados y permisos correspondientes en materia de salud y seguridad.
- Registros medioambientales, incluidos información sobre supervisión de impactos ambientales significativos y permisos correspondientes según lo especificado anteriormente.
- Registros de instancias de incumplimiento del presente código, incluyendo un resumen de las acciones correctivas adoptadas a fin de subsanar la incidencia.

## Definición de funciones y responsabilidades

El proveedor debe asignar responsabilidades dentro de su entidad para la implantación de este código de conducta. Deberán designarse como mínimo los representantes siguientes:

- Uno o más representantes de la directiva con responsabilidad y autoridad para garantizar el cumplimiento de los términos de este código u otro código comparable según lo descrito en el apéndice.
- Un representante cualificado en materia de salud y seguridad en cada unidad responsable de la planificación, implementación y supervisión de las políticas y procedimientos sobre salud y seguridad del proveedor conforme a la R164 de la OIT.
- Un representante de los trabajadores elegido libremente a cargo de facilitar el diálogo y la comunicación entre el proveedor y sus empleados en todos los asuntos relacionados con el entorno laboral. Opcionalmente, esta función podrá desempeñarla un representante sindical libremente elegido de acuerdo con el C98 de la OIT.

El proveedor se asegurará de que las reiteradas vulneraciones y negligencias graves por parte de cualquier integrante de su personal sobre los asuntos relacionados con este código desemboquen en las debidas medidas disciplinarias, entre las que pueden incluirse el despido.

## Procedimientos de denuncia

El proveedor deberá establecer mecanismos para atender, tramitar y gestionar las denuncias de los empleados y las comunidades locales. Los trabajadores deben tener derecho a denunciar de manera anónima cualquier asunto vinculado al lugar de trabajo, incluyendo quejas asociadas al incumplimiento de este código de conducta por parte del proveedor, sin temor a sufrir sanciones o consecuencias laborales adversas.

El proveedor deberá investigar, abordar y resolver todas las denuncias de manera adecuada y de acuerdo con el procedimiento de gestión de denuncias que haya establecido previamente. Cualquier persona afectada por las actividades del proveedor debe gozar de la posibilidad de comunicar sus inquietudes y transmitir quejas sin discriminación o temor a represalias.

## Relaciones con los contratos de subproveedores

Corresponde al proveedor garantizar que sus respectivos subproveedores cumplan con los términos y normas del presente código de conducta u otro código comparable según lo descrito en el apéndice.

Las normas de tolerancia cero de Axel Johnson International más abajo detalladas son también aplicables a los subproveedores.

## Supervisión

Axel Johnson International se reserva el derecho a supervisar las operaciones de sus proveedores al objeto de evaluar y garantizar el cumplimiento del código de conducta comunicado. Nuestro programa de supervisión incluye lo siguiente:

- Inspecciones in situ.
- Autoevaluaciones periódicas por parte de los proveedores al respecto de sus instalaciones y las de sus subcontratistas.
- Auditoría mediante contratista externo para verificar el cumplimiento.

La frecuencia y detalles de las auditorías del proveedor dependerán del tamaño de este y de su exposición a elementos de riesgo.

Si las relaciones comerciales así lo justifican, el proveedor deberá someterse en cualquier momento y sin coste alguno a auditorías tanto anunciadas como no anunciadas. Se requiere del proveedor que proporcione acceso físico a cualquier auditor de Axel Johnson International u otra parte asignada por esta. Dicha obligación comporta el acceso irrestricto a las instalaciones de producción, los registros pertinentes y, si el proveedor lo facilita, al alojamiento, así como al personal para la realización de entrevistas confidenciales. De haber en juego temas de confidencialidad, el proveedor pondrá todo de su parte para facilitar el acceso provisional a las instalaciones y los registros correspondientes con el fin de validar su cumplimiento.

### Ejecución, subsanación y acciones correctivas.

Los resultados de todas las visitas de supervisión se documentarán en un informe de supervisión. De identificarse algún incumplimiento de los términos del presente código de conducta, se concederá al proveedor un período determinado para que adopte acciones correctivas y subsane las lagunas detectadas, así como para tomar medidas conducentes a prevenir la reiteración de problemas similares en el futuro.

Si el proveedor se muestra incapaz de corregir por sí solo un problema, Axel Johnson International está dispuesto a ayudarlo a desarrollar e implementar un plan de acción correctivo vinculado a un plazo adecuado de implementación y a objetivos que satisfacer.

### Normas de tolerancia cero

Axel Johnson International se abstendrá de cualquier trato comercial con proveedores implicados en vulneraciones de los derechos humanos fundamentales. En consecuencia, las siguientes prácticas se consideran inaceptables:

1. El recurso a trabajos en régimen de servidumbre y forzosos, incluyendo el trabajo penitenciario forzado y la trata de seres humanos.
2. Toda vulneración del convenio C182 de la OIT («Peores formas de trabajo infantil»).
3. Todo trato o castigo severo, inhumano o degradante del personal.
4. La exposición de los empleados a entornos laborales que pongan en peligro su vida, donde no se les haya informado sobre los peligros existentes o no se hayan tomado las medidas debidas de protección.
5. Provocar deliberadamente una contaminación considerable del aire, el agua o el suelo.
6. Toda complicidad en la vulneración del derecho internacional humanitario y demás delitos contra las personas según lo estipulado por el derecho internacional, incluidos crímenes de guerra o lesa humanidad, genocidio, tortura, desapariciones forzadas, toma de rehenes y ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias.

### Vulneración de las normas de tolerancia cero

Si Axel Johnson International tiene motivos para creer que un proveedor está cometiendo tales vulneraciones se pondrá fin de inmediato a la relación comercial con este. Si tenemos motivos para sospechar que un proveedor opera a sabiendas en violación de los derechos humanos fundamentales, se denunciará a este ante las autoridades correspondientes.

### Referencias

En la elaboración de este código de conducta para proveedores se han consultado las siguientes referencias:

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:  
[www.unglobalcompact.com](http://www.unglobalcompact.com)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH):  
[www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml](http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml)

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño:  
<http://www.unicef.org/crc/>

Organización Internacional del Trabajo:  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Declaración de Río, Programa 21:  
[www.unep.org](http://www.unep.org)

Derechos del niño y principios empresariales:  
[http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html)

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción:  
[www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html](http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html)

Directrices de la OCDE para empresas multinacionales:  
<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/49744860.pdf>

# APÉNDICE

---

## Información aclaratoria

**Definición de código comparable :** Si bien son numerosas las empresas que subrayan sus compromisos en el área de la sostenibilidad a través de diversas normas y códigos, el fundamento último de los mismos es por lo general idéntico. Por consiguiente, en Axel Johnson International estamos dispuestos a aprobar y aceptar códigos comparables en el caso de los proveedores que hayan aplicado ya dichos acuerdos, siempre que estos se ajusten a los mismos estrictos requisitos.

Con “**código comparable**” nos referimos a un código que, como mínimo, se base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los convenios de la OIT, y que imponga el cumplimiento de la legislación del país correspondiente. Aparte de ello, el referido código debe contener disposiciones en materia de lucha contra la corrupción, salud y seguridad, medio ambiente y condiciones laborales que sean comparables con las disposiciones de los estatutos del código de conducta de Axel Johnson International.

Los proveedores han de presentar el código/normas y sus compromisos por escrito como prueba de cumplimiento. La valoración relativa a la comparabilidad de un código la efectuará a nivel individual Axel Johnson International.

**Definición de minerales de guerra:** El término “minerales de guerra” se aplica al oro, el tantalio, el tungsteno, los derivados de la casiterita (estaño), la columbita-tantalita y la wolframita, independientemente de su lugar de obtención, procesamiento o venta. En respuesta a los actos violentos y a las violaciones de los derechos humanos asociados a la extracción de dichos minerales en la región oriental de la República Democrática del Congo (RDC) y países vecinos, la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) de EE. UU. ha adoptado unas normas para la implementación de los requisitos sobre notificación y divulgación asociados a los minerales de guerra. Por nuestra parte, apoyamos estas iniciativas y el objetivo humanitario de poner fin al violento conflicto que sufren la RDC y sus países vecinos.

