

# Código de conducta del socio comercial

Última actualización: julio de 2021



**Protección contra incendios**

Este Código de conducta del socio comercial describe lo que Minimax Viking Group espera de la cooperación con los proveedores, subcontratistas, consultores, agentes de ventas y otros proveedores de bienes y servicios (en adelante llamados "Socios comerciales"), con vistas a salvaguardar los derechos humanos y la protección medioambiental, observar los estándares éticos, la ley aplicable y la integridad. Esperamos que nuestros socios comerciales implementen y se comprometan con los principios detallados en este código, en todas las áreas comerciales a escala global. Basándonos en el Código de conducta de Minimax Viking Group, con este Código de conducta del socio comercial, tenemos el objetivo de implementar los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Pacto Global de las Naciones Unidas y actos jurídicos nacionales e internacionales, al igual que los estándares derivados de ellos, en nuestra cadena ascendente de provisión y servicio. Este Código de conducta del socio comercial de Minimax Viking sienta las bases de todas las relaciones contractuales del grupo de empresas alrededor del mundo.

Con este Código de conducta del socio comercial, tenemos las siguientes expectativas en lo que concierne a nuestros socios comerciales:

### Salvaguardar los derechos humanos y crear condiciones de trabajo justas

Un riesgo de derechos humanos en este Código de conducta del socio comercial significa una situación que implique hechos que puedan resultar en la violación de uno de los siguientes, con un alto grado de probabilidad:

#### 1. Trabajo infantil

Los socios comerciales de Minimax Viking Gruppe condenan fuertemente el trabajo infantil en todas sus formas y cumplen con las recomendaciones dadas en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (Tratado OIT), respecto de la edad mínima de los trabajadores. Nuestros socios comerciales se comprometen a los siguientes requisitos y prohibiciones:

- La prohibición de emplear a un niño menor de edad con la cual se finalice la educación, de acuerdo con la ley del lugar de empleo. En consecuencia, la edad de empleo no será menor a 15 años. Este no es el caso si la ley del lugar de empleo fuera diferente de esto, de acuerdo con el Tratado OIT número 138<sup>1</sup>;
- La prohibición de la peor forma de trabajo infantil para niños menores a 18 años. Esta incluye lo siguiente, conforme a el Tratado OIT número 182<sup>2</sup>:
  - a) Todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, tales como vender niños, comerciar con ellos y la servidumbre, inclusive reclutar niños de manera forzosa u obligatoria para usarlos en conflictos armados;
  - b) El uso, ubicación u ofrecimiento de un niño para la prostitución, creación de material o presentaciones pornográficos;
  - c) El uso, ubicación u ofrecimiento de un niño para actividades ilegales, en especial para obtener y comerciar drogas;
  - d) Todo trabajo que, por su naturaleza o conexión con las circunstancias bajo las cuales se lleva a cabo, pueda implicar un riesgo para la salud, seguridad o moralidad de los niños.

#### 2. Trabajo forzado y trabajo penitenciario involuntario.

Los socios comerciales de Minimax Viking Group no toleran el uso de trabajo forzado y trabajo penitenciario involuntario. Nuestros socios comerciales se comprometen a cumplir con los siguientes requisitos y prohibiciones:

- La prohibición de emplear personas en trabajo forzado, la cual englobe todo trabajo o servicio que se le pida a una persona bajo amenaza de castigo, o todo trabajo para el que no se hayan ofrecido, como resultado de deuda, esclavitud o tráfico de personas: las excepciones de trabajo forzado son trabajos o servicios que cumplen con la Convención OIT número 29<sup>3</sup> o el Pacto Internacional respecto de los



derechos civiles o políticos<sup>4</sup>;

- La prohibición de todas las formas de esclavitud, prácticas similares a ella, servidumbre, u otras formas de regir u oprimir en el ambiente de trabajo, como resultado de explotación económica o sexual extremas y humillación, por ejemplo.

### 3. Seguridad laboral

Los socios comerciales aseguran que no se dañará la salud, seguridad, y moralidad de los empleados en el lugar de trabajo o en otros lugares donde se lleve a cabo la producción. Está prohibido ignorar las regulaciones de seguridad que tienen validez en el lugar de empleo, si hubiera riesgos de accidentes que ocurran durante el trabajo o riesgos relacionados, en especial como resultado de lo siguiente:

- Estándares de seguridad inadecuados, según la provisión y el mantenimiento del lugar de trabajo, la planta de trabajo y el equipamiento;
- Falta de medidas de protección adecuadas, para brindar protección contra los efectos de sustancias químicas, físicas o biológicas;
- Falta de medidas diseñadas para prevenir fatiga física y/o mental excesivas, en especial como resultado de una organización laboral inapropiada en términos de horas laborales y descansos, o
- Capacitación e instrucción de los empleados inadecuadas.

### 4. Libertad de organización y coalición

Todos nuestros socios comerciales reconocen y respetan el derecho y merecimiento de los empleados a la libertad de organización y coalición. También está prohibido ignorar el derecho a formar una coalición, conforme lo cual:

- Los empleados son libres de establecer sindicatos o unirse a ellos,
- Establecer, unirse, y ser miembro de un sindicato no podrá usarse como causal de discriminación injustificada o represalias, y
- Los sindicatos pueden actuar libremente y de acuerdo con la ley del lugar de empleo; esto también incluye el derecho a huelga y a negociaciones colectivas.

### 5. Trato desigual y discriminación

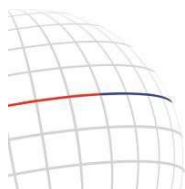
Nuestros socios comerciales respetan los derechos humanos. No se acepta ninguna forma de acoso o discriminación de los empleados. Está prohibido el trato desigual en el empleo, por ejemplo, por su nación, etnia, clase social, estado de salud, discapacidad, habilidades físicas, orientación sexual, edad, género, opinión política, religión, ideología, nacionalidad, color de piel, membresía en un sindicato, o estado civil, en caso de no ser justificado por la naturaleza del empleo. El trato desigual implica especialmente no pagar un salario desigual por un trabajo de la misma calidad.

### 6. Salario razonable

Los empleados de nuestros socios comerciales recibirán al menos el salario mínimo de acuerdo con las leyes y regulaciones pertinentes, además de todos los beneficios sociales establecidos por ley. Se aplicarán todas las condiciones de empleo, remuneraciones, horas laborales, vacaciones, licencias, y feriados que sean válidos por leyes y regulaciones, además de los estándares obligatorios que deriven. No se permitirá la retención de un salario razonable. El salario mínimo será al menos aquel que se estipule en las leyes aplicables y, caso contrario, se calcule conforme a las regulaciones que tengan validez en el lugar de empleo.

### 7. Protección del hábitat natural

Nuestros socios comerciales se comprometen a cumplir con la prohibición de dañar y/o alterar el suelo, contaminar el agua y el aire, emitir ruidos o consumir agua en exceso, lo cual



- Deteriore considerablemente las bases naturales para la retención y producción de alimentos,
- Evite que una persona tenga acceso a agua potable impecable,
- Le dificulte aún más a una persona el acceso a sistemas sanitarios o evite los mismos, o
- Dañe la salud de una persona.

Además de prohibir el desalojo forzado ilegal, la confiscación ilegal de tierras, selvas y masas de agua, durante la adquisición, desarrollo, y otros usos de la tierra, selva y masas de agua, que sean el sustento de una persona en todo momento.

## 8. Integridad y seguridad físicas

Nuestros socios comerciales se comprometen a cumplir con la prohibición de la asignación o el uso de las fuerzas de seguridad públicas para proteger el proyecto empresarial, en caso de que lo siguiente ocurra como resultado de una falta de instrucción o control por parte del socio comercial cuando despliegue las fuerzas de seguridad:

- No se respete la prohibición de torturar o tratar de manera brutal, inhumana, o humillante
- Se dañe la vida o partes del cuerpo, o
- Se perjudique la libertad de asociación y coalición.

Nuestros socios comerciales también se comprometen a no actuar o actuar respectivamente, por encima de las prohibiciones detalladas en los números 1 a 8, en caso de que sean directamente apropiadas de modo grave, en especial, para perjudicar una posición legal protegida, por lo que su naturaleza ilegal habría sido obvia si se hubieran considerado todas las circunstancias.

## Cumplimiento de tareas de cuidado medioambientales

Un riesgo medioambiental en el sentido de este Código de conducta del socio comercial es una situación por la que existe la posibilidad de que ocurra un incumplimiento con alguna de las siguientes reglas, debido a circunstancias reales. Los socios comerciales de Minimax Viking Gruppe se comprometen a cumplir con los siguientes requisitos y prohibiciones:

1. Nuestros socios comerciales proveerán todos los productos y servicios respectivamente conforme a los estándares medioambientales, de calidad y seguridad válidos de acuerdo con los acuerdos contractuales correspondientes, y también se asegurará el uso para su propósito.
2. Nuestros socios comerciales tienen un alto nivel de conciencia medioambiental y de seguridad. Realizan sus negocios de manera sostenible, segura y ecológicamente responsable. En especial, mantienen el impacto medioambiental al mínimo, hacen uso responsable de los recursos naturales y actúan de acuerdo con las leyes y directivas medioambientales.
3. Nuestros proveedores aseguran que ningún producto que se entrega incluye minerales que se hayan obtenido para financiar o apoyar grupos no gubernamentales y conflictos armados (inclusive la República Democrática del Congo y sus países limítrofes y cualquier otra área de conflicto y alto riesgo) (minerales conflictivos).
4. Los socios comerciales actúan de acuerdo con todas las leyes y regulaciones relevantes respecto de la manipulación, el almacenamiento y el desecho de sustancias peligrosas, que contaminan el agua, otros químicos y desechos, y los manipulan de manera compatible con el medioambiente.
5. El Convenio de Minamata sobre el Mercurio<sup>5</sup> prohíbe lo siguiente:
  - La fabricación de productos que contengan mercurio;



- El uso de mercurio y sus componentes durante los procesos de fabricación, a partir de la fecha especificada para su interrupción, respecto de los productos y procesos relacionados;
  - El tratamiento de desechos de mercurio en contravención de los términos de la convención.
6. La producción y el uso de químicos que aún deben asegurarse conforme a la Convención de Estocolmo sobre los Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP)<sup>6</sup>.
7. Nuestros socios comerciales aseguran una manipulación, recolección, almacenamiento y eliminación de residuos compatibles con el medioambiente, con las reglas que se incluyen en el sistema legal aplicable de acuerdo con el Convenio COP.
8. La prohibición de exportar desechos peligrosos y otros, en el sentido de La Convención de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación (Convención de Basilea)<sup>7</sup> y la directiva (EC) No. 1013/2006<sup>8</sup>
- A una parte del contrato que haya prohibido la importación de desechos peligrosos y otros,
  - A un estado importador en el sentido del Artículo 2 Número 11 de la Convención de Basilea, si dicho estado no ha emitido su consentimiento a cierta importación, incluso si este estado importador no ha prohibido la importación de este desecho peligroso;
  - A un estado que no ha firmado la Convención de Basilea;
  - A un estado importador en caso de que dicho desecho peligroso u otro desecho no sea tratado de manera compatible con el medioambiente, en este estado o en cualquier otra parte;

También deberán respetar estrictamente la prohibición de exportar desechos peligrosos de los estados enumerados en el Anexo VII de la Convención de Basilea, a estados que no están enumerados en el Anexo VII y la importación de desechos peligrosos de un estado que no ha firmado la Convención de Basilea.

## Salvaguardar la ética de la empresa

La cooperación entre los miembros de Minimax Viking Group con sus empleados, socios comerciales, autoridades públicas y otras instituciones, siempre se caracteriza por la transparencia, honestidad e integridad.

Tanto nuestros socios comerciales como nosotros respetamos estrictamente las regulaciones de la ley de comercio exterior en relación con la importación y exportación de bienes, propiedad intelectual y servicios. Esto incluye las leyes y regulaciones respecto de los embargos, controles de importación y exportación, comercio y otras sanciones, lavado de dinero, y financiación del terrorismo.

Esperamos que nuestros socios comerciales no realicen donaciones ilegales a otros, sin perjuicio de la forma. Se prohíbe la oferta u otorgamiento de beneficios tales como pagos en efectivo, servicios o regalos, con la intención oculta de que el receptor del beneficio muestre preferencia por alguien. Ni nuestros empleados ni nuestros socios comerciales aceptan donaciones prohibidas, sin importar la forma, y también se abstienen de todo lo que pueda entenderse como una petición a cambio de dicho acto.

Los miembros de Minimax Viking Group y sus socios comerciales tienen la obligación de respetar los principios de la economía de mercado y la competencia leal, y dirigen sus negocios exclusivamente de acuerdo con el principio del logro y sobre la base del sistema legal de competencia lícita. Se abstienen de toda conducta que infrinja las leyes de la competencia o antimonopolio, y tampoco realizan acuerdos ilegales entre ellos o con terceros, al igual que no aceptan ofertas que parezcan tener como objetivo dichos acuerdos.

Nuestros empleados y socios comerciales mantendrán en confidencialidad todos los secretos de comercio y otros datos confidenciales, en especial los personales, financieros, técnicos y demás datos no revelados.



## Información final

Este Código de conducta del socio comercial no puede reflejar las expectativas para todas las situaciones en el curso del negocio diario. Por tanto, asumimos que nuestros socios comerciales podrán reconocer una acción obvia u omisión que esté por encima de las expectativas y que pueda servir para dañar directamente una posición legal protegida de manera muy severa, cuando se brinde una evaluación razonable de todas las circunstancias que puedan ocurrir y de las que se abstendrán en consecuencia.

Esperamos que nuestros socios comerciales no solo observen los principios, requisitos y prohibiciones en este Código de Conducta del Socio Comercial de Minimax Viking Group, sino que también le exijan esto a sus propios socios comerciales y proveedores. También se espera que tengan el necesario cuidado para asegurar que estos principios se apliquen dentro de su propia cadena logística.

La implementación de estos estándares es un aprendizaje y proceso de desarrollo a largo plazo. Cooperaremos con nuestros socios comerciales con el objetivo de que estos principios se cumplan por completo y los someteremos a una validación y revisión en curso, si fuera necesario.

Esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables en el ámbito de negocios que se realicen con miembros de Minimax Viking Group y que apliquen los principios descritos en este código o principios con el mismo valor. En caso de que una parte del Código no fuera clara o si se sospechara que se está infringiendo este código, por favor, comunicarse con su contacto en Minimax Viking o Administración de Cumplimiento Minimax Viking ([compliance@mx-vk.com](mailto:compliance@mx-vk.com)). La no adhesión al Código de Conducta del Socio Comercial de Minimax Viking Group puede resultar en la toma de medidas, incluso la terminación de la relación comercial.

## Confirmación

Por la presente confirmamos que hemos leído, entendido y reconocido los principios básicos detallados el Código de Conducta del Socio Comercial de Minimax Viking Group y que cumpliremos con ellos de manera explícita.

---

Nombre de la empresa/dirección

---

Nombre/puesto

---

Lugar, fecha

---

Firma legalmente vinculante



**Leyes, Convenciones Internacionales y Estándares derivados en los que se basa este Código de Conducta del Socio Comercial de manera explícita sin ninguna demanda de integridad:**

- Pacto Global de las Naciones Unidas
- Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial:
  - <sup>1</sup> Convención número 138 de la Organización Internacional del Trabajo del 26 de junio de 1973 respecto de la edad mínima de admisión para empleo (Boletín Oficial Alemán (BGBl.) 1976 II pp. 201, 202)
  - <sup>2</sup> Convención número 182 de la Organización Internacional del Trabajo del 17 de junio de 1999 respecto de la prohibición y adopción de medidas inmediatas para eliminar las peores formas de trabajo infantil (BGBl. 2001 II pp. 1290, 1291)
  - <sup>3</sup> Convención número 29 de la Organización Internacional del Trabajo del 28 de junio de 1930 respecto del trabajo forzado u obligatorio (BGBl. 1956 II pp. 640, 641); Protocolo del 11 de junio de 2014 para la convención número 29 de la Organización Internacional del Trabajo del 28 de junio de 1930 respecto del trabajo forzado u obligatorio (BGBl. 2019 II pp. 437, 438)
  - Convención número 87 de la Organización Internacional del Trabajo del 9 de julio de 1948 respecto de la libertad de asociación y la protección del derecho de asociación (BGBl. 1956 II pp. 2072, 2071) enmendada por la convención del 26 de junio de 1961 (BGBl. 1963 II p. 1135, 1136)
  - Convención número 98 de la Organización Internacional del Trabajo del 1 de julio de 1949 respecto de la aplicación de los principios del derecho de asociación y el derecho a concluir negociaciones colectivas (BGBl. 1955 II pp. 1122, 1123) enmendada por la convención del 26 de junio de 1961 (BGBl. 1963 II pp. 1135, 1136)
  - Convención número 100 de la Organización Internacional del Trabajo del 29 de junio de 1951 respecto de la igualdad de remuneración pagada a empleados hombres y mujeres por el mismo trabajo (BGBl. 1956 II pp. 23, 24)
  - Convención número 105 de la Organización Internacional del Trabajo del 25 de junio de 1957 respecto de la eliminación del trabajo forzado (BGBl. 1959 II pp. 441, 442)
  - Convención número 111 de la Organización Internacional del Trabajo del 25 de junio de 1958 respecto de la discriminación en el empleo y ocupación (BGBl. 1961 II pp. 97, 98)
- <sup>4</sup> Pacto internacional del 19 de diciembre de 1966 respecto de los derechos civiles y políticos (BGBl. 1973 II pp. 1533, 1534)
- Pacto internacional del 19 de diciembre de 1966 respecto de los derechos económicos, sociales, y culturales (BGBl. 1973 II pp. 1569, 1570)
- <sup>5</sup> Convenio de Minamata del 10 de octubre de 2013 respecto del mercurio (BGBl. 2017 II pp. 610, 611)
- <sup>6</sup> Convención de Estocolmo del 23 de mayo de 2001 respecto de los Contaminantes Orgánicos Persistentes (BGBl. 2002 II pp. 803, 804) (Convención COP), enmendada por última vez por resolución del 6 de mayo de 2005 (BGBl. 2009 II pp. 1060, 1061)
- <sup>7</sup> Convención de Basilea respecto del Control de Movimientos Transfronterizos de Desechos Peligrosos y su Eliminación, del 22 de marzo de 1989 (BGBl. 1994 II pp. 2703, 2704), enmendada por última vez por la Tercera Directiva del 6 de mayo de 2014 en los Anexos de Enmiendas a la Convención de Basilea, del 22 de marzo de 1989 (BGBl. II pp. 306/307)
- <sup>8</sup> Directiva (EC) número 1013/2006 del Parlamento Europeo y Consejo del 14 de junio de 2006 respecto del Transporte de Desechos (Boletín Oficial (ABl.) L 190 del 12 de julio de 2006 pp. 1-98), enmendada por última vez por el directivo delegado (UE) 2020/2174 de la Comisión, del 19 de octubre de 2020 (ABl. L 433 del 22 de diciembre de 2020 pp. 11-19)
- Ley sobre los deberes empresariales de cuidado en las cadenas logísticas (Ley de Deber de Cuidado de la Cadena Logística-LkSG) (BGBl.2021 I, pp. 2959 y siguientes).

