

# **Código Ético de BAMA para Proveedores y Socios Comerciales**

Responsable del documento: CEO de BAMA Gruppen AS

Última revisión y aprobación: 09. junio.2024

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DIRECTRICES PARA UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL SOSTENIBLE – CÓDIGO ÉTICO	3
2.1.	Trabajo Forzoso	4
2.2.	Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	4
2.3.	Trabajo Infantil	4
2.4.	Discriminación	5
2.5.	Trato Brutal o Inhumano	5
2.6.	Salud, Medio Ambiente y Seguridad	5
2.7.	Salarios	5
2.8.	Jornada laboral	6
2.9.	Requisitos y condiciones en materia de transporte	6
2.10.	Empleos Regulares	6
2.11.	Grupos de Población Marginados	6
2.12.	Medio Ambiente y Clima	7
2.13.	Bienestar animal	7
2.14.	Corrupción y sobornos	7
2.15.	Conflicto de intereses	8
2.16.	Competencia justa	8
2.17.	Blanqueo de dinero y evasión fiscal	8
2.18.	Sanciones	8
2.19.	Datos personales	8
3.	MECANISMOS DE DENUNCIA	8
4.	SISTEMAS DE GESTIÓN OBLIGACIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN	8
5.	CONTROL Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	9
6.	CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO ÉTICO	9
7.	MODIFICACIONES DEL CÓDIGO ÉTICO	10
8.	LEGISLACIÓN APLICABLE Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS	10

## 1. INTRODUCCIÓN

Para BAMA es importante desarrollar una práctica empresarial sostenible que respete a las personas, la sociedad y el medio ambiente. Conducimos nuestra compañía de manera responsable y transparente, en constante diálogo con nuestros socios comerciales, con honestidad y respeto mutuo en todas nuestras relaciones. En BAMA consideramos la cooperación como un requisito indispensable para el comercio responsable y esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Por lo tanto, hemos elaborado un código ético que tanto nosotros como nuestros empleados debemos seguir. Dicho código ético está disponible en [bama.no](http://bama.no).

En BAMA también se ha elaborado otro código ético (el presente documento) que deben seguir todos nuestros colaboradores, proveedores y socios comerciales, incluyendo sus empleados, miembros del consejo, personal contratado y consultores en servicio para un proveedor de BAMA (colectivamente **Proveedores**). BAMA es miembro del Comercio Ético Noruega (EHN) y está comprometida a cumplir con la declaración de principios de EHN, en la cual basamos las presentes directrices.

BAMA espera que todos los Proveedores trabajen inequívoca y sistemáticamente para cumplir con lo dispuesto en el código ético en cada caso, y promuevan activamente las directrices del mismo en su propia empresa y en la cadena de suministro. Los proveedores también deben asegurar y poder documentar que sus subcontratistas, incluyendo los subcontratistas en la cadena de valor y los socios comerciales, trabajan para cumplir con las directrices del presente código ético o con requisitos equivalentes a estas.

BAMA se implica activamente en la evaluación de la diligencia debida de acuerdo con las directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre negocios responsables<sup>1</sup>, y lleva a cabo una evaluación continua del riesgo de impacto negativo sobre las personas, la sociedad y el medio ambiente, tanto en nuestra propia empresa como en la cadena de suministro. En caso de que nuestras actividades causen o contribuyan a un impacto negativo en las personas, la sociedad o el medio ambiente, haremos el seguimiento correspondiente. A través del diálogo y la cooperación, implementaremos y realizaremos un seguimiento de las medidas adoptadas y buscaremos la reparación cuando sea necesario. Cuando el Proveedor sea responsable del impacto negativo, también será responsable de la reparación. Se espera que los Proveedores de BAMA se impliquen de manera activa en sus propias evaluaciones de diligencia debida de manera similar.

La legislación nacional, las circunstancias políticas o culturales pueden, en algunos casos, dificultar el cumplimiento de ciertos estándares o la identificación o el contacto con todos los subcontratistas. En tales casos, los Proveedores deben buscar formas alternativas de lograr sus objetivos, en acuerdo con BAMA.

## 2. DIRECTRICES PARA UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL SOSTENIBLE – CÓDIGO ÉTICO

Las directrices éticas para los Proveedores se basan en las convenciones de la ONU y la OIT, y establecen estándares mínimos y no máximos. Donde las leyes y regulaciones nacionales incluyan las mismas cuestiones que el presente código ético, se aplicará el estándar más alto.

Se espera que los Proveedores cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables en lo que respecta a nuestras relaciones comerciales, incluyendo, entre otros, los puntos que se señalan a continuación. Además, se espera que los Proveedores notifiquen a BAMA si hay sospecha de violación o incumplimiento de estas directrices en su propia empresa o en la de sus subcontratistas, ver capítulo 4 a continuación.

---

<sup>1</sup>Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

## **2.1. Trabajo Forzoso<sup>2</sup>**

No debe existir ninguna forma de trabajo forzoso, esclavo o involuntario.

Los trabajadores no deben pagar depósitos ni entregar sus documentos de identidad al empleador y deben poder terminar la relación laboral libremente con un preaviso razonable.

## **2.2. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva <sup>3</sup>**

Todos los trabajadores, sin excepción, deben tener derecho a reunirse, unirse o establecer sindicatos según su propio deseo, y a negociar colectivamente. El empleador no debe interferir, obstaculizar u oponerse a la sindicalización o a las negociaciones colectivas.

Si el derecho a la libre organización y/o negociación colectiva está limitado por la ley, el empleador debe facilitar y no impedir mecanismos alternativos para la organización y negociación libre e independiente.

Los representantes sindicales no deben ser discriminados ni su actividad sindical obstaculizada y deben tener la oportunidad de ejercer su papel como representantes de los empleados en el lugar de trabajo.

## **2.3. Trabajo Infantil<sup>4</sup>**

La edad mínima para los trabajadores no debe ser inferior a 15 años y debe cumplir con

- (i) la edad mínima nacional para el empleo, o
- (ii) ; la edad mínima para la finalización de la escolaridad obligatoria, siendo de aplicación la mayor de las dos.

Si la edad mínima local se establece en 14 años, de acuerdo con las excepciones para países en desarrollo según lo señalado en el Convenio 138 de la OIT, esta circunstancia puede ser aceptada.

No debe haber nueva contratación de mano de obra infantil en contravención con la edad mínima mencionada anteriormente.

Los menores de 18 años no deben realizar trabajos que sean perjudiciales para su salud, seguridad, moral o educación, incluido el trabajo nocturno. Cuando menores de 18 años realicen un trabajo, el empleador debe llevar a cabo regularmente una evaluación de los riesgos a los que están expuestos, incluyendo eventuales cargas perjudiciales que dicho trabajo pueda implicar.

Deben establecerse planes de actuación para la eliminación gradual del trabajo infantil que vulnere los convenios 138 y 182 de la OIT. Los planes de actuación deben documentarse y comunicarse al personal implicado y a cualesquiera otras partes interesadas. Se deben establecer programas de apoyo donde se les brinde a los niños la oportunidad de obtener medios de subsistencia y educación mientras tengan edad escolar.

El proveedor debe tener disponible la documentación oficial, digital o física, que confirme la fecha de nacimiento del trabajador. En países donde esto no sea posible, el proveedor debe implementar un método adecuado para verificar la edad de sus trabajadores.

---

<sup>2</sup>Convenios de la OIT No. 29 y 105

<sup>3</sup>Convenios de la OIT No. 87, 98, 135 y 154

<sup>4</sup>Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU, Convenios de la OIT No. 138, 182 y 79, así como la Recomendación No. 146 de la OIT

## **2.4. Discriminación<sup>5</sup>**

No debe haber ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales<sup>6</sup> basada en etnia<sup>7</sup>, casta, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, pertenencia/actividad sindical o afiliación política.

Se debe establecer protección contra conductas sexuales intrusivas, amenazantes, ofensivas o explotadoras, y contra la discriminación o despido por motivos injustificados, como matrimonio, embarazo, situación parental o condición de portador del VIH.

## **2.5. Trato Brutal o Inhumano<sup>8</sup>**

Está prohibido el abuso físico o castigo, o la amenaza de abuso físico. Lo mismo se aplica al acoso/abuso sexual u otras formas de humillación. Se entiende por acoso cualquier comportamiento no deseado hacia otra persona que crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante, humillante, degradante u ofensivo, y que afecte la dignidad o el bienestar psicológico de un colega.

## **2.6. Salud, Medio Ambiente y Seguridad<sup>9</sup>**

Se deben poner los medios necesarios para asegurar a los trabajadores un ambiente laboral seguro y saludable, con referencia al conocimiento actual sobre la actividad y cualquier riesgo conocido. Los productos químicos peligrosos y otras sustancias similares deben manejarse de manera segura. Se deben tomar las medidas necesarias para prevenir y minimizar los accidentes y daños a la salud que ocurran como resultado de la actividad laboral y estén relacionados con la misma o surjan durante su desarrollo. Esto debe hacerse minimizando, en la medida de lo posible, las causas de los peligros que sean resultado de, o estén relacionados con, las condiciones en el lugar de trabajo.

Los trabajadores deben recibir formación regular y documentada en salud y seguridad laboral. La formación en salud y seguridad laboral debe repetirse para los empleados nuevos y los trabajadores reasignados.

Los trabajadores deben tener acceso a instalaciones sanitarias limpias y agua potable. Si es necesario, el empleador también debe proporcionar acceso a instalaciones para el almacenamiento y la preparación segura de alimentos.

Si el empleador ofrece alojamiento, este debe ser limpio, seguro, adecuadamente ventilado y con acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable y facilidades para preparar y almacenar alimentos de manera segura.

## **2.7. Salarios<sup>10</sup>**

El salario y otras condiciones laborales de una semana laboral normal deben, como mínimo, cumplir con las regulaciones nacionales de salario mínimo, los estándares de la industria y/o los convenios colectivos aplicables, dependiendo de cuál sea el más alto, y siempre deberán ser suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, incluyendo algo de ahorro.

---

<sup>5</sup>Convenios de la OIT No. 100 y 111, Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

<sup>6</sup>Las relaciones laborales incluyen, entre otras circunstancias, la comunicación de vacantes, contratación, reasignación y promoción, capacitación y desarrollo de competencias, condiciones salariales y laborales, y terminación del empleo.

<sup>7</sup>Por etnicidad se entiende, entre otras circunstancias, origen nacional, ascendencia, color de piel y lengua.

<sup>8</sup>Convención de la ONU sobre Derechos Civiles y Políticos, art. 7

<sup>9</sup>Convenio de la OIT No. 155 y Recomendación de la OIT No. 164

<sup>10</sup>Convenio de la OIT No. 131

Las condiciones salariales y el pago del salario deben estar estipulados por escrito antes de que comience el trabajo. Los términos del acuerdo deben ser comprensibles para el trabajador. No se permitirán deducciones salariales como medida disciplinaria.

## **2.8. Jornada laboral<sup>11</sup>**

La jornada laboral debe cumplir con las leyes nacionales, los convenios colectivos aplicables o los estándares de la industria, y no debe exceder el tiempo de trabajo de acuerdo con las convenciones internacionales vigentes. La jornada laboral normal por semana no debe exceder generalmente las 48 horas.

Los trabajadores deben tener al menos un día libre por cada 7 días. Las horas extraordinarias deben ser limitadas y voluntarias. El máximo de horas extraordinarias recomendado es de 12 horas por semana, es decir, una jornada laboral total de 60 horas por semana. Se pueden aceptar excepciones si están reguladas por un convenio colectivo o la ley nacional.

Los trabajadores deben recibir siempre un pago adicional por las horas extraordinarias trabajadas, al menos en conformidad con las leyes vigentes.

## **2.9. Requisitos y condiciones en materia de transporte**

### Cabotaje y Transporte Internacional

Los proveedores de servicios de transporte deben familiarizarse con las normas relevantes en materia de cabotaje, tanto locales como internacionales, y proceder a su cumplimiento. Los conductores no deben ser obligados a conducir vulnerando dichas normas bajo ninguna circunstancia.

### Seguridad Vial

Un conductor no debe ser obligado a conducir con equipos y/o materiales que pongan en peligro su vida o la de otros usuarios de la vía. Se deben cumplir los requisitos locales e internacionales.

## **2.10. Empleos Regulares<sup>12</sup>**

Las obligaciones hacia los trabajadores, de acuerdo con las convenciones internacionales, las leyes nacionales y las regulaciones sobre empleos regulares, no deben eludirse mediante el uso de contratos a corto plazo (en forma de trabajadores contratados, trabajadores eventuales o jornaleros), subcontratistas u otras relaciones laborales.

Todos los trabajadores tienen derecho a un contrato de trabajo en un idioma que entiendan.

Los programas de aprendizaje y formación deben estar claramente definidos en términos de duración y contenido.

## **2.11. Grupos de Población Marginados<sup>13</sup>**

La producción y el uso de recursos naturales no deben contribuir a destruir y/o degradar la base de recursos e ingresos de los pueblos indígenas u otros grupos de población marginados, por ejemplo, mediante la apropiación de grandes extensiones de tierra, el uso del agua u otros recursos naturales de los que dependen dichas poblaciones.

---

<sup>11</sup>Convenios de la OIT No. 1 y 14

<sup>12</sup>Convenios de la OIT No. 95, 158, 175, 177 y 181

<sup>13</sup>Convención de la ONU sobre Derechos Civiles y Políticos, art. 1 y 2, Convenio de la OIT No. 169

En caso de conflictos con las comunidades locales sobre el uso de la tierra u otros recursos naturales, las partes deben negociar para asegurar el respeto de los derechos individuales o colectivos sobre los territorios o recursos basados en costumbres/prácticas tradicionales. Esto también se aplica en aquellos casos donde los derechos no están formalizados.

## **2.12. Medio Ambiente y Clima**

Debe reducirse el impacto medioambiental negativo a lo largo de toda la cadena de valor. De acuerdo con el principio de precaución, se deben implementar medidas para minimizar continuamente las emisiones de gases de efecto invernadero y la contaminación local, el uso de productos químicos nocivos o pesticidas, y para asegurar la extracción sostenible de recursos y la gestión sostenible de la energía, recursos hídricos, los océanos, los bosques y la tierra, así como la conservación de la biodiversidad.

Para los proveedores de bienes de consumo, se deben tomar medidas para reducir las pérdidas/desperdicios de alimentos después de la cosecha y a lo largo de la cadena de valor, incluyendo medidas para asegurar una gestión adecuada de los residuos. Todo el embalaje debe ser optimizado.

Los proveedores deben esforzarse por tomar decisiones ecológicas en toda la cadena de valor, incluyendo el transporte, así como en utilizar tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Se debe cumplir con lo dispuesto en la legislación y regulación medioambiental, tanto nacional como internacional, y se deben obtener los permisos de emisión relevantes.

## **2.13. Bienestar animal**

El bienestar animal debe ser respetado. Los animales no deben ser maltratados y deben evitárseles sufrimientos y cargas innecesarias. Se deben implementar medidas para minimizar el impacto negativo de la actividad sobre el bienestar de los animales de producción y trabajo.

Se debe cumplir escrupulosamente toda legislación nacional e internacional en materia de bienestar animal.

## **2.14. Corrupción y sobornos**

BAMA tiene una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción, sobornos y comisiones ilícitas («facilitation payments»). Todas las transacciones con BAMA deben ser contractuales, legales y de naturaleza comercial normal.

El proveedor no debe ofrecer, dar, solicitar, aceptar o recibir ningún tipo de soborno, comisión ilícita o beneficio, prestación o servicio indebido a/de BAMA, funcionarios públicos, organizaciones internacionales o cualquier otra tercera parte ya sea del sector privado o público. Esta disposición no debe eludirse mediante el uso de intermediarios o canales alternativos.

De manera excepcional, los regalos de cortesía y los artículos promocionales de valor modesto pueden ser aceptados. Los regalos en efectivo o tarjetas de regalo que se pueden convertir en efectivo nunca son aceptables como regalos de cortesía. Las muestras de productos solo deben ofrecerse con el propósito de permitir que BAMA examine y adquiera conocimiento del producto. El proveedor es responsable de asegurar que la cantidad de unidades y el destinatario sean relevantes y necesarios para el propósito. Las muestras de productos que excedan esta consideración se consideran regalos.

La hospitalidad en forma de comidas, eventos sociales y entretenimiento solo debe ofrecerse en relación con actividades comerciales legítimas, y debe tener un valor económico limitado y

mantenerse dentro de límites razonables. Los gastos de viaje y alojamiento para los empleados y representantes de BAMA deben ser cubiertos por BAMA.

#### **2.15. Conflicto de intereses**

BAMA espera que los proveedores informen y gestionen inmediatamente situaciones en las que haya un conflicto de interés real, potencial o percibido. Puede existir un conflicto de interés, por ejemplo, si surge un conflicto entre los propios intereses personales y/o económicos de una persona y los intereses del proveedor.

#### **2.16. Competencia justa**

Los proveedores deben apoyar la competencia libre y justa y no deben participar, intentar participar o tomar parte de cualquier manera en acuerdos, arreglos o actividades que violen las leyes y regulaciones de competencia aplicables, como la fijación ilegal de precios o la división ilegal del mercado. Los proveedores no deben revelar información sensible sobre BAMA a la competencia de BAMA, ni viceversa.

#### **2.17. Blanqueo de dinero y evasión fiscal**

El proveedor debe abstenerse de todas las formas de blanqueo de dinero, financiación del terrorismo, evasión fiscal u otra actividad ilegal, y debe tomar las medidas necesarias para prevenir que sus propias transacciones financieras sean utilizadas por otros para blanquear dinero, financiar el terrorismo o evadir impuestos.

#### **2.18. Sanciones**

Los proveedores deben cumplir con la normativa de la UE en materia de sanciones y otras regulaciones en materia de sanciones relevantes que puedan aplicarse a las actividades del proveedor o a las entregas del proveedor a BAMA, y tomar las medidas necesarias para prevenir la violación de dicha legislación.

#### **2.19. Datos personales**

Los proveedores deben cumplir con la legislación aplicable en materia de protección de datos. Si el proveedor procesa o trata datos personales en nombre de BAMA, se deberá firmar un acuerdo de consentimiento al procesamiento de datos por escrito.

### **3. MECANISMOS DE DENUNCIA**

Los proveedores deben asegurarse de establecer mecanismos y procesos de denuncia para que los empleados y otros interesados afectados puedan informar/expresar sus inquietudes.

Los proveedores deben facilitar la denuncia de irregularidades sin riesgo de represalias.

### **4. SISTEMAS DE GESTIÓN OBLIGACIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN**

Los proveedores deben contar con sistemas de gestión satisfactorios para documentar y supervisar el cumplimiento de los requisitos legales, directrices, calidad del producto y otros procesos comerciales.

Los proveedores deben poder documentar cómo trabajan para cumplir con las directrices del código ético y deben ser capaces de proporcionar información razonable a petición de BAMA. Esto puede



hacerse a través de reuniones de seguimiento o respondiendo a un cuestionario de BAMA por escrito dentro de un plazo determinado.

Si los proveedores son conscientes de incumplimientos de las directrices, o de cambios significativos en la evaluación de riesgos de la empresa relacionados con los asuntos señalados en las mismas, deben informar a BAMA de inmediato.

Los proveedores también deben responder a cualquier consulta de BAMA relacionada con los bienes o servicios que los proveedores suministran a BAMA, incluyendo preguntas sobre el impacto negativo potencial o real sobre los asuntos indicados en las directrices y su gestión. Las respuestas deben ser escritas, comprensibles y exhaustivas y deben proporcionarse, como máximo, dos semanas después de recibir la solicitud de BAMA. Si la legislación nacional proporciona una base legal para rechazar la solicitud de información de BAMA, los proveedores deben justificarlo convenientemente.

BAMA también podrá solicitar información sobre el país de origen de todas las materias primas/ingredientes utilizados en los productos que BAMA adquiere a los proveedores; por lo tanto, cada producto y sus ingredientes deben ser rastreables. Los proveedores también deberán proporcionar, previa solicitud, nombres e información de contacto de subproveedores y socios comerciales, a menos que la ley o un acuerdo lo prohíba.

## **5. CONTROL Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES**

El proveedor debe poner a disposición de BAMA toda la información necesaria para demostrar que se ha cumplido con lo dispuesto en las directrices del presente código ético, así como permitir y contribuir a auditorías y controles.

El derecho de control implica que BAMA también tendrá derecho a realizar controles in situ y verificaciones de antecedentes (Controles) de los proveedores y sus subproveedores y socios comerciales relacionados con el suministro a BAMA, para asegurar el cumplimiento de estas directrices. Se espera que los proveedores cooperen en dichos controles. Cualquier control in situ debe, en la medida de lo posible, realizarse dentro del horario laboral normal y previo aviso por escrito.

Al llevar a cabo tales controles, BAMA puede utilizar su propio personal o consultores externos. Los proveedores deben proporcionar acceso e informar a BAMA o a sus consultores sobre cualquier instalación donde los proveedores realicen actividades, y presentar documentos relevantes para las mencionadas directrices. La información y documentación presentada a BAMA o a los consultores externos de BAMA se utilizará para evaluar el seguimiento del código ético y para cumplir con las obligaciones legales de BAMA, y no se utilizarán para otros fines. Los proveedores también deben garantizar y contribuir a que BAMA o los propios proveedores puedan realizar controles similares en y con sus subproveedores y/o socios comerciales.

## **6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO ÉTICO**

Las infracciones graves o reiteradas de las presentes directrices se podrán considerar como incumplimientos sustanciales y otorgarán a BAMA el derecho de rescindir los contratos existentes o futuros con los proveedores y/o de finalizar las relaciones comerciales o cualesquiera otras formas de colaboración. Sin embargo, BAMA puede optar por continuar la colaboración con los proveedores con un compromiso de mejora, que puede incluir la restitución a las partes afectadas. El compromiso y esfuerzo por cumplir con estos requisitos será una condición indispensable para que la colaboración con BAMA pueda continuar.

## **7. MODIFICACIONES DEL CÓDIGO ÉTICO**

BAMA se reserva el derecho de modificar estas directrices en cualquier momento. Las directrices del código ético aplicables a proveedores estarán disponibles en [bama.no](http://bama.no).

## **8. LEGISLACIÓN APLICABLE Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS**

Para cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las presentes directrices, la elección de la ley y la resolución de disputas se regirán por el contrato celebrado entre BAMA y el Proveedor. Cuando la elección de la ley y la resolución de disputas no estén reguladas en el contrato, las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las mencionadas directrices se regirán por la ley noruega, y las disputas se resolverán ante los tribunales ordinarios, con el Tribunal de Distrito de Oslo como jurisdicción acordada.