



Supplier Code of Conduct



It's all good™



Introducción

McCain Foods Limited y sus sociedades filiales ("McCain") se comprometen a actuar de un modo socialmente responsable que respete los derechos humanos y gestione correctamente los efectos de sus actividades sobre los derechos humanos. El Código de conducta para Proveedores de McCain (el «Código») establece las expectativas de McCain en relación con sus proveedores («Proveedores») en cumplimiento de la ley y basándose en las normas y buenas prácticas internacionales en materia de derechos humanos y sostenibilidad.

Aplicabilidad del Código

El Código establece las normas de conducta ética que McCain exige a sus Proveedores y regula el comportamiento de los Proveedores que hacen negocios con McCain o en su nombre. McCain exige a todos sus Proveedores que respeten este Código. McCain también espera que cada Proveedor garantice y exija a sus sociedades matrices, subsidiarias o filiales, trabajadores, empleados, subcontratistas y su propia cadena de suministro el cumplimiento de las disposiciones del Código y los requisitos aquí previstos.

Aunque McCain reconoce que los Proveedores operan en entornos jurídicos y culturales distintos, las normas previstas en el Código actúan como una referencia de conducta aceptable. En caso de que las leyes locales impongan al Proveedor obligaciones menos restrictivas, se espera que el Proveedor se atenga al Código. Si las leyes locales imponen al Proveedor obligaciones más estrictas, el Proveedor cumplirá dichas leyes y reglamentos.

Requisitos del Código

Cumplimiento de las Leyes

Los Proveedores deben actuar de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables en las jurisdicciones en las que operan. En caso de que el cumplimiento del Código pudiera dar lugar a un conflicto o una vulneración de las leyes o reglamentos aplicables, el Proveedor debe comunicar a McCain la situación lo antes posible para saber cómo actuará el Proveedor de una forma responsable.

Respeto por los derechos humanos

Los Proveedores deben respetar los derechos y mitigar los impactos sobre estos que el Proveedor cause, contribuya a causar o con los que esté relacionado, con arreglo a la ley aplicable y las normas internacionales, como los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.



Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas

Prohibición del uso de trabajo forzoso u obligatorio por parte del Proveedor Aquí se incluyen trabajo o servicios que no se realizan de forma voluntaria, y que se obtiene de una persona bajo amenaza de uso de la fuerza o castigo, o una amenaza de abuso del derecho o de la justicia, como cualquier tipo de trabajo involuntario u obligatorio, trabajo en condiciones de servidumbre, esclavitud, vasallaje o cualquier otra circunstancia rayana a la esclavitud.

No se debe exigir a los trabajadores como condición de empleo, que depositen o presenten una identificación, pasaporte, permiso de trabajo u otra documentación expedida por el gobierno necesaria para la libre circulación y la rescisión del empleo.

Los Proveedores respetarán el derecho de sus trabajadores a abandonar libremente su trabajo, teniendo en cuenta los requisitos de preaviso legales.

Se prohíbe a los Proveedores practicar o beneficiarse de cualquier tipo de trata de personas. Esto incluye el reclutamiento, el transporte, la transferencia, el hospedaje o la recepción de personas, por medio de amenazas o uso de fuerza, u otras formas de coacción, secuestro, fraude, engaño o abuso de poder, o una posición de vulnerabilidad. Se prohíbe terminantemente la entrega o la recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra con el fin de explotarla.

Se prohíbe el trabajo infantil

Los Proveedores no deben emplear a personas que no hayan cumplido la edad mínima permitida por la legislación local. Los Proveedores deben actuar en cumplimiento de las leyes locales y las normas básicas de la OIT en materia de trabajo infantil, incluido el Convenio 138 de la OIT. Si las leyes locales y el Convenio 138 de la OIT entran en conflicto, el Proveedor actuará de conformidad con el Convenio 138 de la OIT. El Convenio 138 de la OIT establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar del país de empleo de la persona, o en todo caso, a quince años (salvo en algunos países en desarrollo, en los que se podrá aplicar una edad mínima de catorce años), con sujeción a las excepciones previstas en la legislación nacional y de conformidad con el Convenio 138 de la OIT o con las orientaciones de la OIT en materia de trabajo infantil en la agricultura. McCain se compromete a eliminar las «peores formas de trabajo infantil» y prohíbe terminantemente a sus Proveedores cualquier trabajo infantil contrario al Convenio 182 de la OIT. En el Anexo A de este Código se ofrece información resumida sobre los Convenios de la OIT y sus orientaciones.

Se prohíbe el trato inhumano, el abuso y el acoso

Se prohíbe el abuso físico, mental, verbal, sexual o de cualquier otra índole, el trato inhumano o degradante, el castigo corporal y cualquier forma de acoso por parte de los Proveedores. Los Proveedores deben cumplir la legislación local a este respecto.



No discriminación

Discriminación en el empleo significa cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto al reclutamiento, la contratación, el despido, el salario, las condiciones laborales o las condiciones de trabajo realizadas en base a características personales no relacionadas con los requisitos inherentes al empleo, que anula o desvirtúa la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Se prohíbe a los Proveedores discriminar, acosar o aplicar sanciones por razones de edad, raza, color, religión, sexo, origen nacional o social, orientación sexual, identidad de género o estado intersexual, discapacidad, afiliación a un sindicato, estado civil, estado familiar, embarazo u otros motivos de discriminación prohibidos por la legislación nacional o internacional. Los Proveedores también deben tratar a los trabajadores migrantes con arreglo a las mismas normas que se aplican al resto de los trabajadores.

Libertad de asociación

Los Proveedores deben cumplir la legislación local en materia de las actividades de sindicatos y comités de empresa y sus actividades organizativas. Los proveedores deben reconocer y respetar los derechos de los empleados de asociarse libremente, organizarse y negociar colectivamente, de conformidad con la legislación local y los convenios básicos de la OIT.

Salarios, prestaciones, horario laboral y documentación

Los Proveedores proporcionarán a los trabajadores la paga y las prestaciones puntualmente con arreglo a la legislación local o el acuerdo colectivo o el contrato que regule la relación laboral, incluidas las disposiciones relacionadas con el salario mínimo y las horas extras.

Los Proveedores establecerán horarios laborales y políticas de horas extras acordes con la legislación local, con las leyes relativas al número máximo de horas de trabajo, los períodos de descanso, las horas extras, las vacaciones y los días festivos.

Los Proveedores proporcionarán a todos los trabajadores documentación clara y comprensible acorde con la legislación local en la que se establezcan las condiciones de empleo de los trabajadores en un lenguaje comprensible para éstos. Los Proveedores proporcionarán a los trabajadores información comprensible sobre sus derechos, responsabilidades y condiciones laborales, incluido el horario laboral, la remuneración y las condiciones de pago. El Proveedor mantendrá documentación escrita de las relaciones laborales para demostrar el cumplimiento con el Código.

Cumplimiento de la legislación en materia de salud, seguridad y medio ambiente

Los Proveedores proporcionarán un entorno de trabajo seguro, limpio y saludable y cumplirán todas las leyes aplicables en materia de salud, seguridad y medio ambiente. Ello incluye la aplicación de procedimientos de seguridad, formación, mantenimiento preventivo y equipos de protección adecuados.



Calidad y seguridad alimentaria

McCain se compromete a producir productos seguros y de alta calidad para sus clientes. Se espera que los Proveedores conozcan y cumplan las normas de calidad de los productos, las políticas, las especificaciones y los procedimientos que se aplican a ellos, se atengan a las buenas prácticas de producción, cumplan todas las leyes y reglamentos aplicables y notifiquen de inmediato cualquier problema relacionado con la calidad que pudiera afectar negativamente a la calidad o la percepción pública de los productos de McCain.

Lucha contra el soborno y la corrupción

Los Proveedores no aplicarán, ni directa ni indirectamente, prácticas de corrupción, fraude, soborno, mordida, blanqueo de capitales, malversación, extorsión o cualquier otra forma de corrupción. Los Proveedores no podrán dar ni recibir, ni directa ni indirectamente, ventajas comerciales indebidas ni nada de valor (incluido, entre otros, cualquier pago de «facilitación») a cambio de un trato preferente. Los proveedores cumplirán todas las leyes aplicables en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, como la Corruption of Foreign Public Officials Act de Canadá, la Foreign Corrupt Practices Act de los Estados Unidos y la Bribery Act del Reino Unido.

Implantación y vigilancia

Supervisión y gestión documental

Los Proveedores mantendrán documentación para demostrar el cumplimiento del Código de conducta, con arreglo a la legislación aplicable y las condiciones contractuales de los Proveedores.

Verificación del cumplimiento

Los Proveedores demostrarán el cumplimiento de este Código a petición de McCain. McCain se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de este Código a través de visitas a sitios web e inspecciones del personal de McCain o de representantes.

Si el Proveedor incumple algún aspecto del Código de conducta, se informará de inmediato a McCain de la vulneración. El Proveedor aplicará inmediatamente las medidas correctivas oportunas para subsanar cualquier vulneración del Código. McCain se reserva el derecho a rescindir cualquier contrato con un Proveedor en caso de incumplimiento del Código.

Notificación de vulneraciones del Código

Todo aquel que crea que un Proveedor, un empleado de McCain o una persona que actúe en nombre de McCain ha cometido un acto ilegal, inmoral o impropio, o ha llevado a cabo cualquier otra actividad contraviniendo el presente Código, podrá llamar directamente al Director de Asuntos Jurídicos de



McCain en el teléfono 1-416-955-1854 o proporcionar la información online a través de <http://mccain.tnwreports.com/>.

Ausencia de derechos de terceros beneficiarios

El presente Código no genera derechos de terceros beneficiarios para el Proveedor ni otros terceros. El Código se añade a las disposiciones de cualquier acuerdo o contrato legal formalizado entre los Proveedores y McCain, y no las sustituye.

Octubre de 2016

ANEXO A

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y observaciones relacionadas con el trabajo infantil

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que aúna a gobiernos, empresarios y representantes de los trabajadores de los Estados Miembros para establecer normas laborales, desarrollar políticas y diseñar programas relacionados con cuestiones laborales. A continuación se ofrece un breve resumen de los convenios y las directrices de la OIT mencionados en el Código de conducta de McCain para Proveedores.

Convenio 138 de la OIT (Convenio sobre la edad mínima, 1973): Este Convenio tiene por objeto establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. El Convenio establece una edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo de 15 años (13 para trabajos ligeros) y de 18 años para todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso. Contempla la posibilidad de establecer inicialmente la edad mínima general de 14 años (12 para trabajos ligeros) en Estados Miembros cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados. El Convenio prevé excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar con finalidades tales como participar en representaciones artísticas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Convenio 182 de la OIT (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999): El presente Convenio tiene por objeto prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, entre ellas: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Todo Estado Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil y establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación. A los efectos del Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

Observaciones de la OIT en relación con el trabajo infantil en la agricultura: La OIT reconoce que, especialmente en el contexto de la agricultura familiar, puede ser positivo que los niños participen en algunas actividades no peligrosas, pues favorece la transferencia de conocimientos entre generaciones y la seguridad alimentaria de los niños. En consecuencia, la participación en algunas actividades agrícolas no siempre constituye «trabajo infantil» por abolir. La OIT señala que unas tareas adaptadas a la edad del niño que conlleven riesgos menores y que no representen un obstáculo a la escolarización y al disfrute del tiempo libre pueden perfectamente formar parte de una infancia normal en un contexto rural. Por consiguiente, es importante establecer una distinción entre tareas ligeras que no causan ningún daño al niño y el trabajo infantil, el cual interfiere con la escolarización obligatoria y puede perjudicar el desarrollo personal y la salud del niño, en función de las horas y de las condiciones de trabajo, la edad del niño, las actividades realizadas y los riesgos que implica.¹

¹ Véase: <<http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang--es/index.htm>>



También se hace referencia a los siguientes Convenios de la OIT: [Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 \(nº 29\)](#), [Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(nº 105\)](#) y [Convenio de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 \(nº 184\)](#).