

# Dyno Nobel

## Código de conducta para proveedores



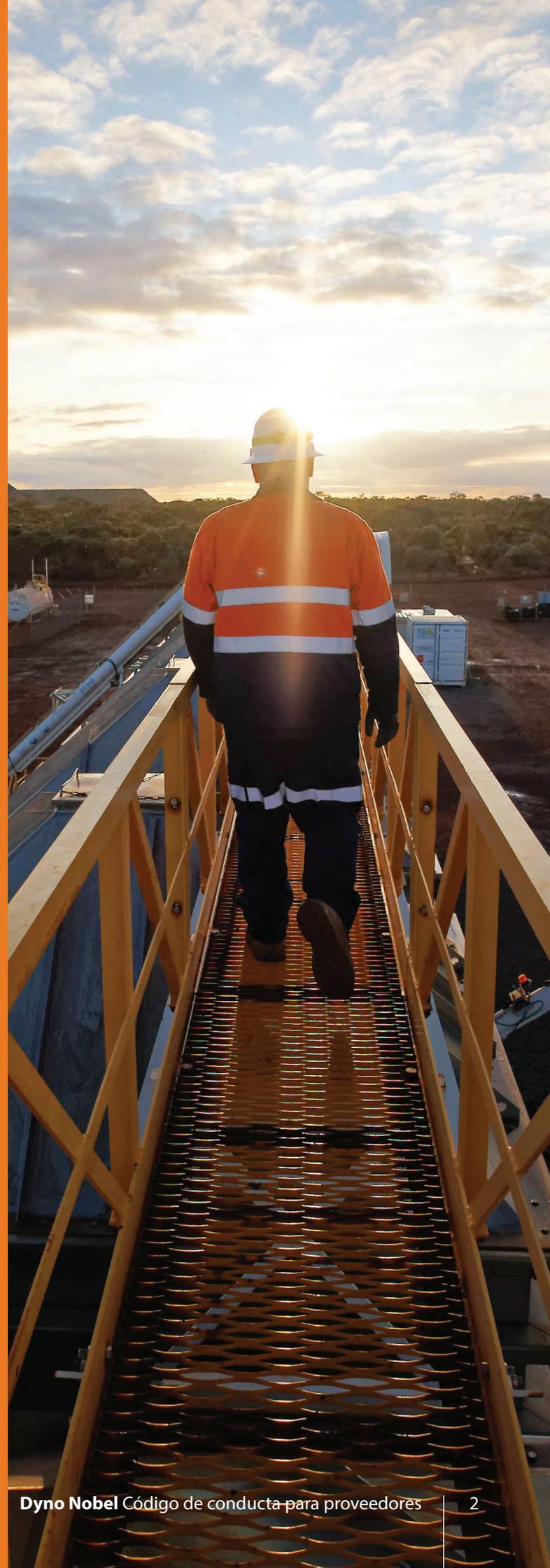
**DYNO**  
**NOBEL**

# Contenido

Introducción

Propósito y alcance

1. Trabajo y derechos humanos
2. Salud, seguridad y medio ambiente
3. Gobernanza y ética corporativa
4. Sistemas de gestión



# Introducción

Dyno Nobel Limited y sus subsidiarias (Dyno Nobel) se compromete a realizar negocios de manera coherente con nuestros valores corporativos y de conformidad con las leyes de los países en los que operamos.

Somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU) y nos comprometemos a actuar de forma coherente con los Diez Principios del PMNU relativos a los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos Principios se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Dyno Nobel se compromete a colaborar con proveedores que demuestren valores similares y cumplan con los requisitos descritos en este Código de Conducta para Proveedores (Código) y con nuestra Política de Derechos Humanos, y que realicen sus actividades comerciales conforme a la legislación de los países en los que operan.

Este Código se aplica a todas las entidades e individuos que participan en el suministro de bienes o servicios a Dyno Nobel (Proveedores).

## Values



Zero Harm  
for Everyone  
Everywhere



Care for the  
Community &  
our Environment



Think Customer.  
Everyone.  
Every day.



Value people –  
Respect, Recognise  
& Reward



Challenge &  
Improve the  
Status Quo



Treat the  
Business as  
your Own



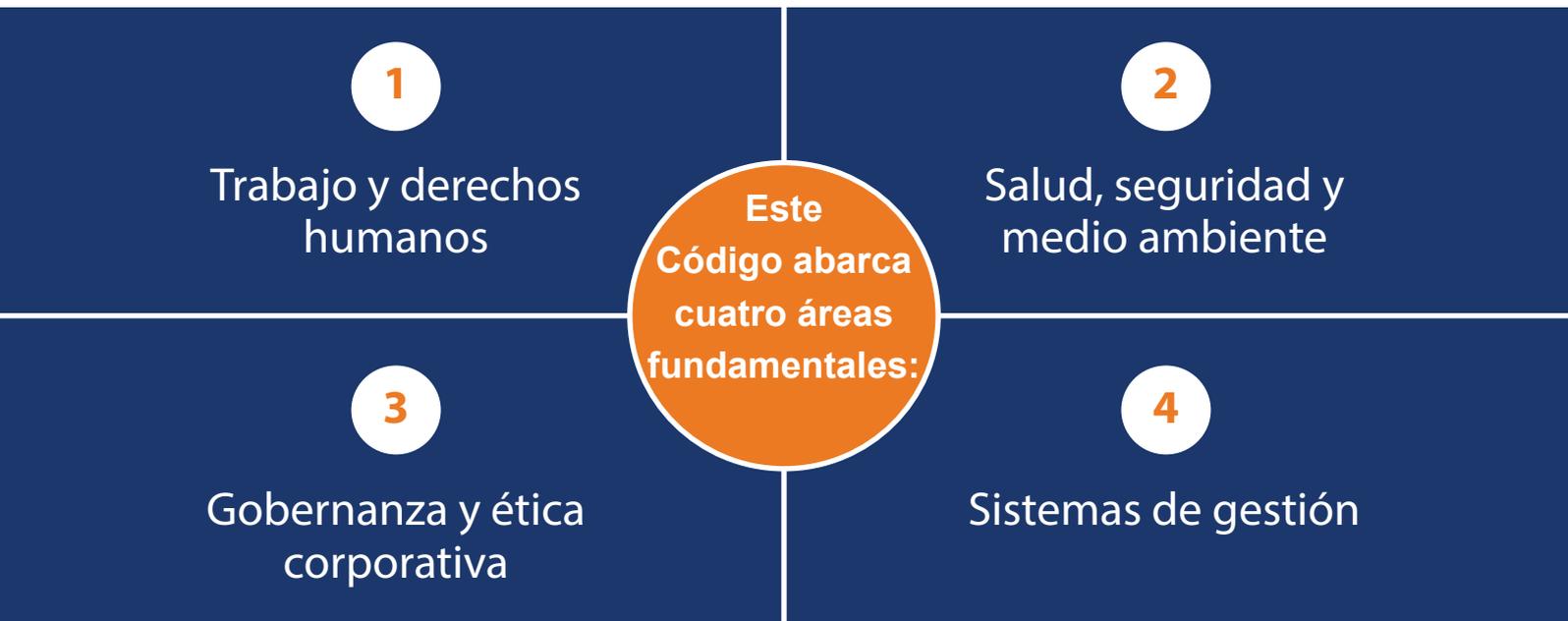
Deliver  
on our  
Promises

# Propósito y alcance

Este Código describe las normas y comportamientos que esperamos de nuestros proveedores para demostrar su compromiso con las prácticas éticas de suministro y con la ley. Está alineado con nuestro propósito y valores y refleja los Diez Principios del PMNU así como los marcos internacionales aplicables y las políticas de Dyno Nobel.

AAI aceptar cumplir con este Código, los Proveedores confirman su compromiso a trabajar con Dyno Nobel y que su conducta está alineada con nuestros valores, propósito y expectativas. El compromiso de un Proveedor de cumplir con el Código será considerado como parte de los procesos de selección y gestión de proveedores de Dyno Nobel. Periódicamente pedirá a los Proveedores que reafirmen su cumplimiento con el Código. Dyno Nobel tendrá derecho a realizar la diligencia debida (due diligence) a los Proveedores para determinar su cumplimiento de los términos de este Código.

Es responsabilidad del Proveedor cumplir y mantener los estándares descritos en este documento, y asegurarse de que el Código sea comunicado dentro de su organización y a cualquier de sus proveedores implicados en el suministro de productos y/o servicios a Dyno Nobel.



# 1 Trabajo y derechos humanos

Esperamos que los proveedores respeten los derechos humanos de sus trabajadores (incluidos sus empleados y contratistas) y los traten con dignidad y respeto. Los Proveedores deben evaluar y reaccionar ante los riesgos de violaciones o abusos de los derechos humanos en todas sus operaciones. Esto incluye, entre otros, los siguientes requisitos:

## Libertad de empleo

Los trabajadores no deben ser sometidos a ninguna forma de trabajo forzoso, obligatorio, en régimen de servidumbre, por contrato o involuntario en prisión, esclavitud o trata de seres humanos. Esto incluye el transporte, el hospedaje, la restricción de movimientos, el reclutamiento, el traslado o la acogida de personas mediante amenaza, fuerza, coacción, engaño, secuestro o fraude con fines de trabajo o servicio. Los trabajadores deben tener libertad para expresar sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo sin ser sancionados.

Todos los trabajadores deben tener libertad para determinar y poner fin a su empleo en condiciones justas.

## Trabajo infantil

Los Proveedores no deben utilizar mano de obra infantil en ningún eslabón de la cadena de suministro. El trabajo infantil es un trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. El trabajo infantil incluye el trabajo que interfiere con su escolarización o es mental, física, social o moralmente peligroso y dañino para los niños.

## Horario de trabajo

Los Proveedores deben garantizar que no se obliga a los trabajadores a trabajar más horas de las permitidas por la legislación local.

Todas las horas extras deben ser puramente voluntarias, a menos que formen parte de un convenio colectivo legalmente reconocido. Ningún trabajador debe ser obligado a trabajar horas extras bajo amenaza de sanción, despido o denuncia a las autoridades. No se debe obligar a ningún trabajador a trabajar horas extras como medida disciplinaria o por incumplimiento de las cuotas de producción.

## Salarios y beneficios

Los Proveedores deben cumplir como mínimo todas las leyes que regulan los salarios locales, la compensación de horas extras y los beneficios obligatorios por ley.

Los pagos salariales deben realizarse a intervalos regulares y directamente a los trabajadores, y no deben retrasarse, aplazarse ni retenerse. Sólo se permiten las deducciones, anticipos y préstamos autorizados por las leyes aplicables y, si se realizan o proporcionan, las acciones sólo se tomarán con el pleno consentimiento y comprensión de los trabajadores.

Los Proveedores deben facilitar a los trabajadores información clara y transparente sobre las horas de trabajo, las tarifas salariales y el cálculo de las deducciones legales.

Todos los trabajadores deben conservar el control sobre sus ingresos. Los Proveedores no deben utilizar las deducciones salariales como medida disciplinaria o para mantener a los trabajadores atados al empleador o a su puesto de trabajo. Los Proveedores no someterán a los trabajadores a servidumbre por deudas ni a trabajos forzados para saldar una deuda. Se prohíbe el engaño en los compromisos salariales, pagos, anticipos y préstamos.

## Tasas de contratación, depósitos y pagos de seguridad

No debe exigirse a los trabajadores que paguen, directa o indirectamente, honorarios de contratación ni costes relacionados con su empleo. Esto incluye los honorarios de los agentes de contratación y los costes asociados a los viajes, la tramitación de documentos oficiales y los visados de trabajo, ya sea en su país de origen o en el país de acogida.

En ningún momento se exigirá a los trabajadores la aportación de fianzas o depósitos.

Si se comprueba que se han abonado honorarios o gastos de este tipo, deben devolverse al trabajador.

## Contratos de trabajo

Los trabajadores deben disponer de contratos escritos que indiquen claramente sus derechos y responsabilidades en materia de salarios, horas de trabajo y otras condiciones laborales y de empleo.

Los contratos de trabajo deben facilitarse en un idioma que el trabajador entienda, y los proveedores deben entregar a los trabajadores inmigrantes su contrato de trabajo antes de su traslado. Si un trabajador es analfabeto, debe leersele el contrato para asegurarse de que entiende el contenido.

El uso de acuerdos suplementarios y la práctica de la sustitución de contratos (la sustitución de un contrato original o de cualquiera de sus disposiciones por otras menos favorables) están estrictamente prohibidos.

## Agencias de empleo y reclutadores

Cuando sea necesaria la subcontratación de reclutamiento y servicios de contratación, las empresas se asegurarán de que las agencias de trabajo que contraten operen legalmente, estén certificadas o autorizadas por la autoridad competente, y no incurran en conductas fraudulentas o de otro tipo que pongan a los trabajadores en riesgo de trabajo forzoso o trata con fines de explotación laboral.

## Retención de documentos

Está estrictamente prohibido confiscar o retener los documentos de identidad de los trabajadores u otros objetos de valor, incluidos los permisos de trabajo y la documentación de viaje, como los pasaportes.

La retención de documentos personales no se utilizará para vincular a los trabajadores a un empleo ni para restringir su libertad de circulación.

## Antidiscriminación, acoso y hostigamiento

Todas las condiciones de empleo deben basarse en la capacidad del individuo para realizar el trabajo, no en características personales como el sexo, el origen étnico, la religión, la edad, la discapacidad, el estado civil, la afiliación sindical o la afiliación política. Los Proveedores deben promover la igualdad de oportunidades y de trato de los empleados a lo largo de todo el proceso de contratación y la duración del empleo. No deben discriminar a ningún trabajador por un atributo legalmente protegido. Entre los atributos legalmente protegidos figuran la raza o el color, la edad, la discapacidad o minusvalía, las creencias o actividades religiosas, el sexo o la identidad de género, el estado civil, las preferencias sexuales, el embarazo, las responsabilidades familiares, las opiniones políticas y la afiliación o actividad sindical.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores inmigrantes (incluidos, entre otros, salarios, beneficios y alojamiento) no deben ser menos favorables que las de los nacionales del país.

Los Proveedores deben tratar a todos los trabajadores de forma justa, ética, respetuosa y digna, y disponer de protecciones activas contra la discriminación directa e indirecta, el acoso y la intimidación.

## Libertad de movimiento y libertad personal

No se restringirá injustificadamente la libertad de movimiento de los trabajadores. No se confinará físicamente a los trabajadores en el lugar de trabajo o en locales relacionados, como residencias gestionadas por el empleador o el reclutador; tampoco se utilizará ningún otro medio coercitivo para restringir la libertad de movimiento o la libertad personal de los trabajadores.

## Condiciones de trabajo y de vida

Los Proveedores deben proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico que no presente riesgos para la salud, teniendo en cuenta el conocimiento del sector y los peligros existentes. Los trabajadores recibirán una formación periódica y adecuada para realizar su trabajo de forma segura. Se suministrarán equipos de protección personal y se formará a los trabajadores para su correcta utilización.

Cuando los Proveedores proporcionen alojamiento, éste deberá estar limpio, ser seguro y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, incluyendo como mínimo un espacio adecuado y servicios tales como agua potable, agua caliente y fría para asearse, ventilación y baños y, donde corresponda, instalaciones sanitarias para el almacenamiento y preparación de alimentos. Los trabajadores tienen derecho a rechazar un alojamiento o un trabajo que no sea seguro.

## Trato humano

Los Proveedores deben proporcionar un lugar de trabajo libre de cualquier forma de trato severo o inhumano.

Las políticas y procedimientos disciplinarios se definirán y comunicarán claramente a todos los trabajadores, y no incluirán ninguna medida disciplinaria inhumana, incluidos los castigos corporales, la coacción mental o física o el abuso verbal de los trabajadores; tampoco incluirán sanciones que den lugar a deducciones salariales, reducciones de prestaciones o trabajo obligatorio.

Queda terminantemente prohibido el uso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra un trabajador, su familia o sus allegados.

## Libertad de asociación y negociación colectiva

El proveedor debe garantizar el cumplimiento de la legislación local en materia de negociación colectiva y respetar los derechos de negociación colectiva de los empleados.

Los trabajadores deben poder asociarse libremente con otros, formar y afiliarse (o abstenerse de afiliarse) a organizaciones de su elección y negociar colectivamente sin interferencias, discriminación, represalias ni acoso.

Se facilita un medio paralelo para la asociación y negociación independientes y libres cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación está restringido por ley.

Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso regular para llevar a cabo sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

## Formación

Los Proveedores deben considerar la posibilidad de impartir formación sobre trata de seres humanos y derechos humanos a todos los trabajadores para asegurarse de que comprenden plenamente la relevancia e importancia de estos temas.

## 2 Salud, seguridad y medio ambiente

### Esperamos que los Proveedores:

---

establezcan y mantengan normas y sistemas de gestión de la salud y seguridad de conformidad con la legislación, las normas del sector y los requisitos reglamentarios aplicables.

---

identifiquen y evalúen los peligros para la salud, la seguridad y el medio ambiente y los controlen como parte de un proceso de gestión total de riesgos.

---

proporcionen un entorno de trabajo seguro y saludable para trabajadores, clientes y visitantes, y promuevan comportamientos seguros.

---

impartan formación periódica y registrada sobre salud y seguridad a todos los trabajadores para garantizar que dispongan de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de forma segura y saludable.

---

realicen las operaciones de conformidad con todas las licencias y normativas medioambientales pertinentes.

---

respeten a las comunidades en las que operan los proveedores y Dyno Nobel, incluyendo sus valores y su patrimonio cultural, y ser considerados con ellas en la realización de sus operaciones.

---

promuevan el uso eficiente de los recursos y la energía, y trabajen para minimizar su impacto en el medio ambiente, incluyendo la reducción de residuos y la minimización de las emisiones de gases de efecto invernadero. Animamos a los Proveedores a que colaboren con nosotros para encontrar soluciones más ecológicas y sostenibles para el futuro.

---

cooperen con las solicitudes de información de Dyno Nobel sobre sus resultados en materia de salud, seguridad y medio ambiente, incluyendo los informes sobre emisiones de GEI de Alcance 3.

---

## 3 Gobernanza y ética corporativa

### Esperamos que los Proveedores:

---

realicen sus operaciones de forma ética y responsable.

---

cumplan todas las leyes y normativas aplicables en materia de soborno, pagos indebidos, fraude, corrupción y prácticas comerciales prohibidas.

---

notifiquen a Dyno Nobel si tienen conocimiento de cualquier conflicto de intereses real o potencial que sea relevante para Dyno Nobel. Dependiendo de las circunstancias, se podrá exigir a los Proveedores que adopten medidas adecuadas para gestionar el conflicto de intereses.

---

ejerzan la debida diligencia en la contratación de productos y servicios, y garanticen que sus prácticas de contratación sean éticas, respetuosas con los derechos humanos y conformes con la legislación pertinente.

---

documenten claramente, declaren y sometan a aprobación cualquier acuerdo de subcontratación antes de su inicio.

---

protejan la privacidad personal, cumplan la legislación aplicable en materia de privacidad y protejan los datos personales frente a accesos o usos no autorizados.

---

adopten todas las medidas razonables necesarias para proteger los sistemas informáticos y los datos (incluidos los de Dyno Nobel) utilizados en relación con el funcionamiento de la actividad del Proveedor, y establezcan, mantengan, apliquen y cumplan controles, políticas y procedimientos razonables en materia de tecnología de la información, seguridad de la información, ciberseguridad, protección de datos, recuperación en caso de catástrofe y continuidad de la actividad.

---

# 4

## Sistemas de gestión

Dyno Nobel espera que sus Proveedores desarrollen, implementen, mantengan y comuniquen políticas y procedimientos coherentes con este Código y que mantengan sistemas de gestión y documentación adecuados para demostrar el cumplimiento de este Código. Esto incluye disponer de sistemas y procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de esclavitud moderna dentro de las operaciones y la cadena de suministro del Proveedor. Debe definirse claramente la responsabilidad de la gerencia para garantizar la aplicación y el funcionamiento eficaz de los sistemas de gestión.

Los Proveedores deben tomar medidas razonables para garantizar que sus proveedores conocen y cumplen los principios de este Código.

Dyno Nobel tiene un enfoque de mejora continua y anima a sus proveedores a asumir la responsabilidad de mejorar continuamente su enfoque de los derechos humanos, el cumplimiento social y la conducta ética.

### Mecanismos de quejas

Los Proveedores deben disponer de sistemas y procesos que permitan a sus trabajadores, proveedores y miembros de las comunidades en las que operan plantear sus preocupaciones de forma confidencial y anónima. Estos sistemas y procesos deben estar claramente comunicados, ser accesibles, culturalmente apropiados, tener en cuenta las cuestiones de género y estar disponibles en un idioma (o idiomas) que los trabajadores entiendan.

Los Proveedores deben implantar un proceso para investigar y remediar las quejas de forma oportuna y adecuada, y que garantice que no haya represalias de ningún tipo.

### Diversidad de proveedores

En Dyno Nobel trabajamos continuamente para crear una cadena de suministro más diversa y sostenible y apoyar a las comunidades en las que operamos.

Estamos dispuestos a trabajar con proveedores que promuevan la diversidad y la inclusión en sus cadenas de suministro y mano de obra.

### Generalidades

En la medida en que cualquier ley o reglamento aplicable sea más estricto que el presente Código, prevalecerá dicha ley o reglamento.

Si este Código entra en conflicto con los términos de cualquier contrato entre Dyno Nobel y el Proveedor, y el término del contrato es más estricto que este Código, el Proveedor debe cumplir con el término del contrato.

### Garantía y cumplimiento

Dyno Nobel lleva a cabo una auditoría de diligencia debida (due diligence) basada en la evaluación de riesgos de sus Proveedores para garantizar el cumplimiento de este Código y de nuestros requisitos éticos de adquisición y cumplimiento social. La diligencia debida (due diligence) incluye, entre otros, cuestionarios de autoevaluación, visitas a los centros y elaboración de mapas de la cadena de suministro. Las actividades de diligencia debida (due diligence) pueden ser realizadas por Dyno Nobel o por terceros contratados por Dyno Nobel.

Los Proveedores deben notificar a Dyno Nobel tan pronto como sea posible si tienen conocimiento de un incumplimiento real o potencial de este Código.

Si Dyno Nobel tiene motivos razonables para sospechar un incumplimiento de este Código, Dyno Nobel puede solicitar al Proveedor que proporcione información adicional y/o que se someta a una auditoría o investigación.

Se espera que los proveedores cooperen proporcionando información completa y precisa y acceso a los trabajadores que sea razonablemente necesario para facilitar las actividades e investigaciones de diligencia debida (due diligence).

Si Dyno Nobel determina que un Proveedor ha violado este Código, puede requerir que el Proveedor implemente una acción correctiva o un plan de remediación. El Proveedor abordará cualquier acción correctiva de manera oportuna y adecuada.

En determinadas circunstancias, Dyno Nobel puede suspender o rescindir la relación comercial de un Proveedor con Dyno Nobel. Esto incluye situaciones en las que un proveedor no haya rectificado o remediado infracciones o incumplimientos de forma oportuna o adecuada.

## Información adicional

Para obtener más información sobre el Código, o para discutir cualquier pregunta que pueda tener sobre el Código y su aplicación en relación con su compromiso con Dyno Nobel, póngase en contacto con su representante de Dyno Nobel. También puede enviarnos sus preguntas o comentarios a través de la sección «Contact Us» en nuestro sitio web: <https://www.incitecpivot.com.au/contact-us>

## Denuncias

Las denuncias de cualquier infracción o sospecha de infracción del Código pueden dirigirse a su representante de Dyno Nobel. Si esto no es posible o apropiado, las denuncias también pueden enviarse a través del sistema de denuncias de Dyno Nobel.

## Sistema de denuncias de Dyno Nobel

Dyno Nobel dispone de un sistema de denuncias gestionado externamente que está a disposición tanto de los empleados como de terceros externos. Este sistema es confidencial, y los denunciantes pueden permanecer en el anonimato si lo desean. El sistema está disponible 24/7 y en varios idiomas. Se puede acceder al sistema a través de los siguientes canales:

### Online

<http://dynonobel.ethicspoint.com>

### From a mobile device using a QR Code



## Phone lines:

Australia	1800 743 483 or 1800 452 415
Benin	01 6150 9982
Cameroon	6568 72972
Canada	866 908 7235 or 866 251 0211
Chile	Dial 800 360 312 first. At the prompt, dial 866 251 0211
France	0 800 99 23 60
Indonesia	001 8031 002 2573
Papua New Guinea	00 086 1198
Singapore	800 852 3055
South Africa	080 001 0727
United States of America	866 908 7235 or 866 251 0211
Mexico	001 844 485 3113
Turkey	From an outside line, dial 0811 288 0001. At the English prompt, dial 866 251 0211

## Revisión

Este Código se revisará anualmente y podrá actualizarse de vez en cuando.

## Documentos relacionados

- Política de derechos humanos
- Código de conducta de Dyno Nobel
- Política de salud, seguridad, medio ambiente y comunidad
- Política contra el soborno del grupo Dyno Nobel