



RSE-01.1  
**CÓDIGO DE CONDUCTA FRINSA PARA PROVEEDORES**  
*Versión 4. Junio 2022*

## INTRODUCCION

El presente código de conducta se basa en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup>. Su aceptación implica, además del cumplimiento de dichos Convenios, el reconocimiento y aceptación de los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos. Con su firma o aceptación por cualquier otra vía que se le solicite, cualquier proveedor de Frinsa se compromete a cumplir con todos los principios que en adelante se enumeran.

A su vez, es responsabilidad nuestros proveedores<sup>2</sup> el asegurarse de que sus propios proveedores cumplan con los requisitos del presente acuerdo, y de que verificar que a su vez éstos poseen el mismo nivel de requisitos en relación con sus proveedores y subcontratados, transmitiéndose así a lo largo de toda la cadena.

Frinsa debe adjuntar el presente documento a los contratos y/o fichas técnicas de los productos que nuestros proveedores nos suministran. En dichos documentos se mencionará explícitamente que la firma de los mismos implicará la aceptación del presente Código de Conducta.

Frinsa podrá contactar con cualquiera de sus proveedores para solicitar la realización de auditorías en materia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad en sus instalaciones, pactando previamente las condiciones de las mismas.

## DEBERES DE LOS PROVEEDORES

### 1. Prohibición de trabajo forzado

- Frinsa no admitirá ninguna forma de trabajo forzado, obligado o involuntario. Todo el trabajo debe llevarse a cabo de modo voluntario, nunca bajo amenaza o bajo cualquier tipo de pena o sanción.
- Los proveedores nunca deberán retener pagas, excepto si esto está expresamente contemplado en el contrato.

### 2. Prohibición de trabajo infantil y respeto a los menores

- Los proveedores no podrán emplear a menores de edad bajo ningún concepto. Se considera menor a aquella persona que no haya alcanzado aún los 16 años de edad. De todas formas, de acuerdo con la Convención 138 de la OIT, si la edad mínima legal para trabajar en el país donde se desarrolla la actividad es de 14 años (excepciones permitidas en países en desarrollo), esta circunstancia puede permitirse siempre y cuando se adopten medidas especiales de protección.
- Los trabajadores con edades inferiores a los 18 años no deberán trabajar durante las horas nocturnas, bajo condiciones peligrosas o en circunstancias que puedan suponer un riesgo para

[www.grupofrinso.com](http://www.grupofrinso.com)  
[rsc@grupofrinso.com](mailto:rsc@grupofrinso.com)

su salud, seguridad, integridad moral o bien que puedan dañar su desarrollo físico, mental espiritual, moral o social.

- Las políticas y procedimientos relativos al trabajo infantil deben cumplir con los estándares vigentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los proveedores deben apoyar o promover iniciativas que contribuyan a la educación y a la mejora de las condiciones de vida de los hijos de los trabajadores en aquellas áreas, regiones o países en los que el entorno para éstos no sean el más idóneo.

### **3. Política de no discriminación e igualdad de trato**

- Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto. Los proveedores no deben tolerar ningún tipo de intimidación o abuso o estar involucrados en él.
- Los proveedores no deben tolerar, favorecer o estar involucrados en ningún tipo de discriminación hacia los trabajadores a causa de su edad, creencias, religión, afiliación política, género, maternidad o condición de gestante, estado civil, nacionalidad, etnia, raza, clase social, motivos relacionados con su salud, discapacidades, orientación sexual, pertenencia o afiliación a organizaciones o sindicatos o por cualquier otro motivo, bien sea durante la fase de contratación o durante la etapa laboral.
- Todos los trabajadores, contratados y subcontratados, deben tener los mismos derechos y beneficios sociales. Los proveedores deben asegurar la igualdad de oportunidades para los trabajadores con respecto a su contratación, salario, formación, adiestramiento en las tareas, promoción, jubilación, etc.
- Mediante el comité de empresa (representación de los trabajadores), el personal tiene la oportunidad y el derecho de transmitir sus necesidades a la dirección de la empresa, así como sus opiniones y sugerencias de mejora. Todas las comunicaciones recogidas se tendrán en cuenta, independientemente de que finalmente se consideren viables o útiles.
- Toda la información que pueda ser del interés personal o profesional de los trabajadores ha de ser comunicada en su lengua materna en caso de que ellos no se comuniquen perfectamente en la lengua del país en el que se localiza el centro de trabajo.

### **4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva**

- Debe respetarse el derecho de los trabajadores a la asociación, a la unión a sindicatos de su libre elección y a la negociación colectiva. La empresa no debe interferir, obstruir o poner freno a estas legítimas actividades. Del mismo modo, se debe adoptar una actitud de colaboración con las actividades de los sindicatos.
- Los representantes de los trabajadores y miembros de los sindicatos deben estar protegidos frente a cualquier tipo de discriminación y deben ser libres de llevar a cabo sus funciones de representación en su lugar de trabajo.
- Cuando el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva esté restringido por ley, los proveedores no deben poner trabas a vías alternativas que aseguren un ejercicio razonable e independiente de tales derechos.

### **5. Condiciones de higiene y seguridad**

- Los proveedores deben proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para sus empleados, asegurando unas condiciones adecuadas de luz, ventilación, higiene y medidas de seguridad y prevención contra incendios.
- Deben existir unas condiciones adecuadas de seguridad y limpieza en todas las instalaciones, incluyendo las zonas destinadas a vivienda (cuando estén disponibles), y deben seguirse unos procedimientos claros de cara a controlar la seguridad y salubridad del entorno de trabajo.
- Los proveedores deberán adoptar los pasos adecuados de cara a prevenir accidentes y lesiones derivadas de las actividades laborales o que puedan ocurrir durante la actividad laboral, por medio de la reducción, en la medida de lo que sea razonablemente posible, de las fuentes de peligro inherentes al ambiente de trabajo.
- Los trabajadores deben disponer de equipos de protección personal (EPIs) adecuados y efectivos.
- Los trabajadores deben tener acceso a asistencia médica adecuada.
- Los proveedores deben proporcionarle a todos los empleados acceso a servicios higiénicos (aseos, WC), a un suministro de agua potable y, si es necesario, a instalaciones para el almacenamiento y preparación de su propia comida.
- Los proveedores deben proporcionar formación regular a los trabajadores (incluidos los puestos de responsabilidad y mandos intermedios). Esta formación ha de impartirse a los trabajadores de nueva incorporación (incluyendo puestos de responsabilidad y mandos intermedios). La formación ha de registrarse.
- Todos los trabajadores, incluyendo los que ocupan puestos de responsabilidad y mandos intermedios, deben tener suficiente formación en gestión de desperdicios, residuos químicos y sustancias peligrosas.
- Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores equipos de lucha contra incendios y asegurar la resistencia, estabilidad y seguridad de los edificios y equipos, incluyendo zonas destinadas a vivienda.
- Se ha de designar un miembro del equipo directivo para que esté a cargo de la seguridad y salud (PRL), que esté debidamente autorizado y con poder de decisión.

## 6. Remuneración y beneficios

- El trabajo debe basarse en una relación laboral reconocida que cumpla con la legislación y con las prácticas nacionales, así como con los estándares internacionales de trabajo, de modo que se garantice la mayor protección posible del trabajador.
- Los proveedores deben compensar a sus empleados mediante salarios, pago de horas extra, beneficios y bajas remuneradas que cumplan respectivamente o sobrepasen el mínimo legal y/o los estándares para el tipo de industria y/o acuerdos colectivos (lo que sea más alto). Los salarios y la compensación por las horas normales de trabajo deben cubrir las necesidades básicas y deben suponer un ingreso para los trabajadores y sus familias, sin aplicarse conceptos abusivos (tasas de manutención, transporte, etc.) que supongan una reducción excesiva del beneficio neto del trabajador.
- Debe proporcionársele a los trabajadores información escrita y entendible sobre sus condiciones de empleo, incluyendo pagas, antes de incorporarse a su trabajo, además de información sobre detalles de sus salarios para el período de pago correspondiente cada vez que se les pague.

- No se deben hacer deducciones de los salarios como medida disciplinaria que no estén autorizadas o no estén previstas en la legislación nacional, así como tampoco se debe hacer cualquier tipo de deducción de los salarios que no esté contemplada en la legislación sin la previa autorización del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias han de registrarse.
- Los siguientes casos no han de utilizarse para eludir obligaciones para con los trabajadores derivadas de las leyes laborales, de seguridad social y normativa de aplicación: trabajos o servicios puntuales, subcontratación o acuerdos de trabajo desde casa, contratos de aprendizaje sin la intención real de instruir en habilidades o de dar un trabajo regular, uso excesivo de contratos a corto plazo u otros sistemas similares.
- Deberá garantizarse a todos los trabajadores aquellos beneficios sociales recogidos en la ley, incluyendo la baja por enfermedad remunerada.
- Las horas extra deberán pagarse a una tarifa mayor que las horas ordinarias, tal y como marca la ley y, si es de aplicación, mediante un acuerdo contractual.

## 7. Horas de trabajo

- Se deben establecer horarios laborales que cumplan con la ley nacional o con el convenio colectivo para el sector en cuestión si éste asegura una mayor ventaja para los empleados.
- Las horas extra han de ser voluntarias, no deben exceder el máximo de horas anuales establecido por la legislación aplicable y se deben tarifar a un coste mayor que las horas estándar. No se deben demandar horas extra de modo regular a los trabajadores.
- Los proveedores deben respetar el derecho de todos los trabajadores a descansar durante los turnos de trabajo y a disponer de los días libres que marque la ley nacional de aplicación.
- Los días festivos oficiales marcados en el calendario deben respetarse.

## 8. Ética en los negocios

### 8.1 Cumplimiento de la ley

- Los proveedores deben cumplir con las leyes nacionales e internacionales que apliquen en los países en los que desarrollen sus actividades.

### 8.2 Confidencialidad

- Los proveedores deben mantener la confidencialidad de la información facilitada por Frinsa como consecuencia de su relación comercial. Cualquier información facilitada por Frinsa no debe ser revelada a otros clientes del proveedor, sean actuales o potenciales, ni a sus proveedores.
- La relación de confidencialidad se mantendrá incluso si la relación con Frinsa ha terminado. Cualquier material que sea propiedad de Frinsa que el proveedor siga manteniendo debe ser devuelto una vez terminada la relación
- Los proveedores deben cumplir con la legislación nacional e internacional y acuerdos relativos a la propiedad intelectual.

### 8.3 Soborno y corrupción

- Los pagos directos o indirectos o los incentivos ofrecidos a empleados de Frinsa con el propósito de influenciar en sus compras no están permitidos.
- Cualquier tipo de pago o incentivo ofrecido a empleados públicos a cambio de obtener cualquier ventaja de modo inapropiado y desleal están prohibidos.

## 9. Protección medioambiental y respeto por el desarrollo local

- Los proveedores deben cumplir con la legislación medioambiental de carácter nacional e internacional, y poseer todos los documentos administrativos necesarios (licencias, permisos, etc.).
- Se debe prevenir la contaminación mediante un análisis de riesgo y la adopción de medidas de prevención adecuadas.
- Los proveedores deben minimizar el impacto de su actividad en el entorno a través de un estudio de evaluación de impacto y la optimización de procesos usando las mejores técnicas disponibles.
- Los proveedores deben asegurarse de que ningún hábitat humano o área costera es ilícitamente transformada o recalificada para favorecer intereses particulares o negocios privados en detrimento de la comunidad.
- El proveedor debe asegurarse de que los principios y comunicaciones de interés para todos los empleados se transmiten en la lengua nacional del trabajador.

## 10. Sostenibilidad de los recursos

- El proveedor debe garantizar el origen, la sostenibilidad y la legalidad de las materias primas de acuerdo con la legislación europea vigente.
- En el caso de productos de la pesca, el proveedor debe cumplir con los requisitos de la legislación UE vigente en relación a la pesca ilegal, no regulada y no declarada (IUU).
- Los proveedores de atún deben cumplir con los criterios *Dolphin Safe* y figurar en las listas positivas de compañías *Dolphin Safe* publicadas por el Earth Island Institute.
- Los proveedores de productos de la pesca, cuando les aplique, deberán disponer de una política contra el cercenamiento de las aletas de tiburón y hacerla pública.
- Los proveedores de atún deben suministrar materias primas o productos que cumplan con los compromisos y medidas de conservación promovidos por la International Seafood Sustainability Fundación (ISSF).
- El proveedor debe hacer todos los esfuerzos posibles para evitar la pesca durante los períodos de desove, con el objetivo de permitir la reproducción de las poblaciones de peces de forma natural.

## 11. Cumplimiento de la Ley de la Cadena Alimentaria y demás regulación aplicable a los proveedores españoles

- Frinsa se compromete y requiere que todos sus proveedores españoles también lo hagan, a cumplir con la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria (“Ley de la Cadena Alimentaria”) y demás regulación legal que le resulte de

aplicación -entre ellas, el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación-

- Frinsa persigue lograr con los principios rectores de la ley - de equilibrio y justa reciprocidad entre las partes, libertad de pactos, buena fe, interés mutuo, equitativa distribución de riesgos y responsabilidades, cooperación, transparencia y respeto a la libre competencia en el mercado - un mayor equilibrio y transparencia en las relaciones comerciales con sus proveedores, y a evitar toda destrucción de valor en la cadena alimentaria. En este sentido, Frinsa se compromete, y requiere a sus proveedores españoles para que hagan lo mismo, a pagar al operador inmediatamente anterior un precio igual o superior al coste de producción del producto en que efectivamente haya incurrido o asumido dicho operador.
- Frinsa requiere a sus proveedores para que se formalicen siempre por escrito los contratos (incluidos los productores primarios) con expresa indicación de todos los pagos debidos. Y nunca se repercutirá a los proveedores el riesgo comercial.
- Frinsa rechaza cualesquiera prácticas comerciales desleales, tales como:
  - Los aplazamientos de pago de productos agrícolas o alimentarios que excedan el tiempo establecido en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.
  - Que una de las partes del contrato alimentario modifique unilateralmente los términos del contrato de suministro de productos agrícolas y alimentarios.
  - Que una de las partes de la relación comercial exija a la otra pagos que no están relacionados con la venta de los productos agrícolas o alimentarios del proveedor.
  - Demás prácticas comerciales desleales previstas en la Ley.
- Frinsa exige a todos sus proveedores españoles que el precio que tenga que percibir un productor primario deberá ser, en todo caso, superior al total de costes asumidos por el productor o coste efectivo de producción.
- A los efectos anteriores, todo proveedor español de Frinsa deberá informar oportunamente a ésta en caso de que el precio pactado en el contrato de suministro con Frinsa no cubra el coste efectivo de producción incurrido por el proveedor.

---

## NOTAS

Ninguna de las disposiciones incluidas en la presente declaración puede ser interpretada como eximente de cumplir con las obligaciones impuestas por la legislación nacional o internacional, siempre que la legislación nacional o internacional imponga requisitos más severos en cuanto al respeto de los principios y derechos fundamentales el trabajo, la protección del medio ambiente y los principios éticos.

1) El código de conducta para proveedores de Frinsa se asienta en los estándares fijados en los siguientes Convenios y Recomendaciones de la OIT: Convenio 29 y 105 y Recomendación 35 (Trabajo forzado); Convenio 138 y 182 Recomendación 146 (Trabajo infantil. Edad mínima); Convenios 87, 98 y 143 (Libertad sindical y protección del derecho de asociación. Representación de los trabajadores); Convenios 100 y 111, Recomendaciones 90 y 111 (Igualdad de oportunidades y de trato); Convenio 155 y Recomendación 164 (Seguridad y salud en el trabajo); Convenios 94, 95, 100 y 131 (Salarios); Convenio sobre el trabajo en la pesca (2007); Ley de la Cadena Alimentaria.

2) El término “proveedor” debe ser aplicado a proveedores propiamente dichos, subcontratistas, concesionarios y a cualquier proceso externalizado.

3) El término “terceros países” se refiere a aquellos países en los que una empresa establece una base productiva o emprende cualquier tipo de negocio. Se entiende que dichos países tienen una cultura y en ocasiones una lengua diferente a la propia de la empresa matriz.

Las copias de los Convenios y Recomendaciones de la OIT están disponibles en la página web [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**www.grupofrinsa.com**  
rsc@grupofrinsa.com