

Código de conducta para socios comerciales e intermediarios de terceros de Fluence

Este Código de conducta para socios comerciales e intermediarios de terceros de Fluence define los requisitos básicos impuestos a los socios comerciales e intermediarios de terceros de Fluence en relación con sus responsabilidades hacia sus respectivas partes interesadas y el medio ambiente. Los principios, expectativas y responsabilidades aquí establecidos son de suma importancia para Fluence. Fluence se reserva el derecho de cambiar los requisitos de este Código de conducta para proveedores en cualquier momento y Fluence espera de cada socio comercial y/o intermediario de terceros que acepte dichos cambios en un tiempo razonable y garantice el cumplimiento de cualquier Código de conducta para proveedores revisado.

El socio comercial y/o intermediario de terceros («Proveedor») declara por la presente:

1. Cumplimiento de la ley

- 1.1 Cumplir con las leyes aplicables de todas las jurisdicciones a las que esté sujeto.
- 1.2 Cuando los requisitos de este Código de conducta para proveedores establezcan una norma más estricta que la exigida por las leyes y reglamentos locales aplicables, se ajustará a los requisitos establecidos en este Código de conducta para proveedores en la medida en que no lo prohíban las leyes y reglamentos locales.

2. Prácticas comerciales justas

2.1 Prohibición de corrupción y soborno

- 2.1.1 No tolerar ninguna forma de corrupción ni soborno, ni participar directa o indirectamente en ellos, y no conceder, ofrecer ni prometer nada de valor a funcionarios gubernamentales ni a homólogos del sector privado para influir en una acción oficial ni para obtener ventajas indebidas.

2.2 Competencia leal, leyes antimonopolio y derechos de propiedad intelectual

- 2.2.1 Actuar de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales e internacionales aplicables en materia de competencias y comprometerse a no participar en la concertación de precios, el reparto de mercados o clientes, el reparto de mercados o la manipulación de licitaciones con otros participantes.
- 2.2.2 Respetar y cumplir las leyes y derechos de propiedad intelectual que sean aplicables.

2.3 Conflictos de intereses

2.3.1 Existe conflicto de intereses cuando alguna relación o actividad menoscaba, o incluso parece menoscabar, la capacidad de tomar decisiones objetivas y justas. Fluence exige que las decisiones tomadas en su nombre eviten incluso la apariencia de un conflicto de intereses y sean objetivas y justas. Los socios comerciales deben evitar participar en cualquier actividad que pudiera crear un conflicto de intereses inadecuado o ilegal cuando se relacionen con Fluence.

2.3.2 El uso de información privilegiada está prohibido. Según las leyes federales de valores de los Estados Unidos, usted no puede comprar ni vender valores de Fluence Inc., ni de otra empresa, cuando posea información acerca de Fluence o de otra empresa que (1) no esté disponible para el público inversor, y (2) que pueda influir en la decisión de un inversor de comprar o vender estos valores.

2.4 Lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

2.4.1 No facilitamos el blanqueo de capitales y Fluence espera que sus vendedores e intermediarios de terceros no participen en ninguna forma de actividad inapropiada o ilegal, incluyendo corrupción, extorsión, malversación o soborno, independientemente del país en el que el vendedor o intermediario de terceros opere, venda productos o preste servicios a Fluence.

2.4.2 Realizar negocios únicamente con terceros de buena reputación que participen en actividades comerciales lícitas y cuyos fondos procedan de fuentes legales.

2.5 Protección de datos personales y privacidad

2.5.1 Los datos personales se recopilarán de forma justa, legal y transparente, no se utilizarán para una discriminación injusta y se gestionarán para demostrar el cumplimiento de todas las leyes y directivas en materia de privacidad.

2.5.2 Los datos personales se tratarán de forma clara y transparente, todos los cambios se comunicarán sin demora, se tratarán con respeto y se ofrecerán mecanismos para que las personas expresen sus preferencias en materia de privacidad.

2.5.3 Los socios comerciales que cooperen con las autoridades durante posibles indagaciones, investigaciones o auditorías, tratarán con respeto la privacidad de todas las personas y solo permitirán que los datos personales protegidos se utilicen con fines legítimos.

2.6 Legislación sobre ciberseguridad

2.6.1 Utilizar todos los recursos informáticos y los datos personales de forma segura, responsable, profesional, ética y legal, y garantizar la seguridad de todos los datos de Fluence y de la información confidencial y de propiedad.

2.6.2 Satisfacer los requisitos comunes de ciberseguridad para proteger su entorno de los ciberataques.

2.7 Cumplimiento de la normativa aduanera y de control de las exportaciones

2.7.1 Cumplir con todas las leyes nacionales e internacionales, reglamentos y demás controles que rijan la transferencia, el acceso, la exportación, la reexportación y la importación de productos, servicios y tecnologías. Los vendedores y los intermediarios de terceros deben mantener, cuando proceda, programas y políticas de cumplimiento sólidos para gestionar las tecnologías, los productos y los datos técnicos que estén controlados o restringidos por la ley.

3. Derechos humanos y prácticas laborales justas

3.1 Prohibición del trabajo infantil

3.1.1 Los proveedores deben cumplir las leyes laborales y de empleo aplicables en relación con cualquier forma de trabajo infantil y prohibir toda explotación de menores en la fabricación y entrega de productos o servicios. En caso de duda sobre la edad mínima de contratación laboral, debe aplicarse el Convenio sobre la edad mínima (N.º 138) de 1973 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2. Protección de los jóvenes trabajadores

3.2.1 En cualquier país, la edad mínima para trabajar, así como las normas relativas al empleo de trabajadores jóvenes, se definirán en los convenios de la OIT o en la legislación nacional/regional, optándose por la que ofrezca una mayor protección a la persona. Para mayor claridad, en este contexto se entiende por trabajador joven una persona que ha sobrepasado la edad legal para poder trabajar, pero que aún no ha cumplido los 18 años.

3.2.2 En cualquier caso, los trabajadores jóvenes (que hayan superado la edad mínima, pero sean menores de 18 años) no serán contratados en ningún proceso ni circunstancia que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de dichos jóvenes.

3.3 Trabajo elegido libremente y lucha contra la esclavitud moderna

- 3.3.1 Para evitar cualquier forma de trabajo abusivo o ilegal, como el trabajo forzado o el tráfico de seres humanos, todo trabajo debe ser voluntario y se debe permitir la libertad de movimiento de los trabajadores. Se prohíben cualquier forma de trabajo forzoso y de trata de seres humanos, incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier forma de trabajo en régimen de prisión, esclavitud, cautividad, forzoso o en régimen de servidumbre.
- 3.3.2 Actuar con especial diligencia a la hora de contratar y emplear a trabajadores inmigrantes, tanto directa como indirectamente. Además, los socios comerciales deben asegurarse de que el contrato del trabajador establezca claramente las condiciones y las obligaciones del empleador en una lengua que los trabajadores inmigrantes entiendan.
- 3.3.3 A rescindir cualquier contrato de trabajo o relación laboral basándose en un proceso que sea justo, transparente y coherente con los requisitos de la legislación local, y que sea comunicado al empleado pertinente.

3.4 No discriminación y prevención de los acosos y abusos

- 3.4.1 Promover la igualdad de oportunidades y de trato de sus empleados independientemente del color de la piel, la raza, la nacionalidad, el origen étnico, el origen social, las discapacidades, la orientación sexual, las convicciones políticas o religiosas, el sexo, el género, la edad o la condición de veterano militar.
- 3.4.2 Respetar la dignidad personal, la intimidad y los derechos de cada individuo; negarse a tolerar cualquier trato inaceptable hacia los empleados, como por ejemplo la crueldad mental, la disciplina física o corporal, el acoso sexual o la discriminación.
- 3.4.3 Prohibir los comportamientos, incluidos los gestos, el lenguaje y el contacto físico, que sean sexuales, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

3.5 Derechos de libertad sindical y negociación colectiva

- 3.5.1 Reconocer y respetar el derecho de los empleados a ejercer sus derechos de libre asociación, incluido el derecho a formar, afiliarse y organizarse o no afiliarse a cualquier asociación o sindicato de su elección y a negociar colectivamente sin miedo a la discriminación, las represalias, el acoso o la intimidación. Disponer de un mecanismo claro y paralelo para resolver los conflictos laborales o del lugar de trabajo, incluidas las quejas, por el que se garantice una comunicación eficaz con los trabajadores y sus representantes.

3.6 Horas de trabajo y días de descanso

- 3.6.1 Garantizar que las horas de trabajo cumplan con los requisitos legales locales correspondientes, según los cuales las horas de trabajo estándar, excluidas las horas extraordinarias, no deben superar las 48 horas semanales. No debe exigirse a los empleados que trabajen más de 60 horas semanales, incluyendo las horas extraordinarias.
- 3.6.2 Permitir las pausas necesarias según las disposiciones legales o que las pausas se realicen cada 5 horas de trabajo continuo, de forma que sea seguro para la salud de todos los trabajadores.
- 3.6.3 Ofrecer como mínimo un día completo de descanso (24 horas) cada 7 días, a menos que se dicte y defina lo contrario en los términos de cualquier convenio colectivo aplicable que sea coherente con los requisitos legales específicos de cada país.

3.7 Salarios y prestaciones mínimas

- 3.7.1 Garantizar que los trabajadores ganen el salario mínimo establecido en las leyes y reglamentos locales, o el salario vigente en el sector o en los convenios colectivos (el que sea más alto), así como todas las prestaciones legales obligatorias como la seguridad social y otras formas de seguro, permisos, bonificaciones y otras prestaciones establecidas por la ley.
- 3.7.2 El trabajo realizado fuera del horario normal (es decir, las horas extraordinarias) debe compensarse siempre con una tarifa superior y adaptarse a los requisitos y beneficios legales.
- 3.7.3 Garantizar el pago directo de los salarios a los empleados, en moneda de curso legal, libre de deducciones o compensaciones ilegales o no razonables.

3.8 No se ofrece empleo precario

- 3.8.1 En la medida de lo posible, deberá garantizarse que el trabajo realizado y las relaciones laborales no causen inseguridad o vulnerabilidad social o económica a sus trabajadores. Dichas relaciones laborales y de empleo se llevarán a cabo de acuerdo con la legislación y las prácticas locales y nacionales aplicables, y/o las normas laborales internacionales, lo que ofrezca una mayor protección.

3.9 Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

- 3.9.1 Ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable a empleados y contratistas. Es esencial cumplir con todas las obligaciones observando todas las políticas, procedimientos, planes e instrucciones de Fluence en materia de salud y seguridad ocupacional, así como los requisitos legales locales en vigor.
- 3.9.2 Anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos y peligros para la salud y la seguridad en el trabajo mediante el establecimiento de un sistema de gestión adecuado y una aplicación estricta del mismo, que no debe ser inferior a los requisitos legales locales aplicables.
- 3.9.3 Designar a un representante responsable de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para dicho proveedor y/o intermediario de terceros.
- 3.9.4 Ofrecer un alojamiento, cuando corresponda a los empleados, que esté limpio, sea seguro y satisfaga las necesidades básicas de los empleados. Garantizar la manipulación, el transporte y la eliminación segura de todos los productos químicos y materiales peligrosos y asegurarse de que se disponga de Fichas de Datos de Seguridad (FDS) actualizadas, junto con un resumen sobre el uso de los productos químicos en un lenguaje sencillo y comprensible para los trabajadores.

3.10 Gestión de reclamaciones

- 3.10.1 Disponer de un mecanismo eficaz de presentación de quejas para que los empleados, las partes interesadas y las comunidades puedan denunciar de forma anónima las posibles infracciones del Código de conducta para proveedores. Los socios comerciales deben garantizar una comunicación abierta entre ellos y los trabajadores para resolver las quejas y los conflictos, sin tomar ningún tipo de represalias contra los perjudicados.

4. Protección del medio ambiente

4.1 Sistema de cumplimiento de la normativa medioambiental

- 4.1.1 Actuar conforme a las normas legales e internacionales aplicables en materia de protección del medio ambiente.
- 4.1.2 Reducir al mínimo la contaminación medioambiental y realizar mejoras continuas en la protección del medio ambiente.
- 4.1.3 Establecer o utilizar un sistema razonable de gestión medioambiental y de tratamiento de residuos.

4.2 Gestión de productos químicos

- 4.2.1 Cumplir con las normativas aplicables sobre sustancias químicas restringidas, como la Ley de Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH) de la UE, y presentar declaraciones de conformidad de las autoridades pertinentes que sean válidas, conformes a la ley y actualizadas, según sea necesario.

4.3 Integración de materiales reciclados

- 4.3.1 Abastecerse de materiales reciclados en lugar de materias primas, cuando exista esa posibilidad, y facilitar documentación acerca del abastecimiento y la trazabilidad de los materiales reciclados.

5. Minerales procedentes de zonas en conflicto

- 5.1 Realizar esfuerzos razonables para evitar en los productos el uso de materias primas que financien directa o indirectamente a grupos armados que violen los derechos humanos.
- 5.2 Los proveedores deben establecer políticas adecuadas, métodos de intercambio de datos, marcos de diligencia debida, estrategias de mitigación de riesgos y sistemas de gestión diseñados para alcanzar el objetivo de la transparencia de la cadena de suministros. Estas deben ser coherentes con un marco de diligencia reconocido internacionalmente, como la Guía de diligencia debida de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas en conflicto y de alto riesgo y sus suplementos aplicables (<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>). Esperamos que estos marcos sigan desarrollándose con el tiempo, y los proveedores deberán seguir y adoptar los cambios necesarios según proceda.

6. Cadena de suministros

- 6.1 Exigir a los propios socios comerciales y/o a intermediarios de terceros que sigan prácticas coherentes con el presente Código de conducta para proveedores, y no menos estrictas que este.

6.2 Garantizar la evaluación de sus proveedores y subproveedores dentro de la cadena de suministros para determinar los riesgos medioambientales y sociales y planificar su minimización para cumplir con los requisitos legales y del Código de conducta para proveedores de Fluence.

6.3 Establecer o participar -en la medida de lo posible- en un mecanismo eficaz de reclamación a nivel operativo para responder a las personas, las partes interesadas y las comunidades perjudicadas por sus actividades.

Le rogamos que informe de cualquier infracción del Código de conducta para proveedores en el [Ethics Point - Fluence Energy](#), una herramienta de información sobre el cumplimiento que pueden utilizar nuestros socios comerciales y terceros intermediarios.

Este código de conducta se rige por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU) (1948); la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1977); los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP) (2011) y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales elaboradas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011). Todos ellos representan los marcos internacionales más ampliamente aceptados para una conducta empresarial responsable y son la base subyacente de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Declaración de compromiso del Código de conducta

Por la presente declaramos lo siguiente:

1. Hemos recibido una copia del Código de conducta de Fluence para Socios comerciales e Intermediarios de terceros (en adelante, «Código de Conducta»), actualizado a septiembre de 2023, y por la presente nos comprometemos a cumplir con sus principios y requisitos. Estos compromisos son complementarios a cualquier otro compromiso establecido en los acuerdos de suministro o pedidos de compra realizados con Fluence en cada momento.
2. Ofreceremos a Fluence previa solicitud, pero no más de una vez al año, a nuestra elección (i) una autoevaluación por escrito en el formulario facilitado por Fluence o (ii) un informe escrito aprobado por Fluence que describa las acciones llevadas a cabo, o que se llevarán a cabo, para asegurar nuestro cumplimiento del Código de conducta.
3. Confirmamos que promovemos y aplicamos los principios del Código de conducta de Fluence con respecto a nuestros proveedores y llevamos a cabo una diligencia debida razonable para garantizar el cumplimiento de los principios del Código de conducta de Fluence.
4. Aceptamos que Fluence, los clientes de Fluence o un tercero designado por Fluence y que sea razonablemente aceptable para nosotros, tendrá derecho (pero no estará obligado) a realizar inspecciones en nuestras instalaciones con el fin de verificar el cumplimiento por nuestra parte del Código de conducta. Tales inspecciones solo podrán llevarse a cabo previo aviso por escrito de Fluence, durante el horario laboral habitual, de conformidad con la ley de protección de datos aplicable y no interferirán injustificadamente con nuestras actividades comerciales ni infringirán ninguno de nuestros acuerdos de confidencialidad con terceros. Asimismo, aceptamos cooperar de forma razonable en cualquier inspección que se realice y correr con nuestros gastos en relación con tal inspección; Fluence asumirá sus propios gastos. Nos comprometemos a exigir a nuestros proveedores que respeten los anteriores derechos de acceso e inspección para Fluence y sus clientes.
5. Además de cualesquiera otros derechos y recursos que Fluence pueda tener, en caso de (i) nuestro incumplimiento material o repetido del Código de Conducta o (ii) nuestra denegación del derecho de inspección de Fluence o de sus clientes según lo descrito anteriormente, Fluence podrá rescindir cualquier acuerdo de compra suscrito y/o cualquier orden de compra sin responsabilidad alguna. Para evitar dudas, los fallos materiales siempre incluirían, pero sin limitarse a ellos, incidentes de trabajo infantil, corrupción o soborno, tráfico de seres humanos o trabajo forzado, o el incumplimiento de los requisitos de protección medioambiental del Código de conducta.
6. Aceptamos que esta declaración está sujeta al derecho sustantivo, a los procedimientos legales y a la jurisdicción que se establezca en el contrato de compra y/o en el pedido de compra suscrito entre Fluence y nosotros. En el caso de que aún no se haya establecido dicho acuerdo, esta declaración está sujeta al derecho sustantivo (sin referencia a ninguna de sus normas de conflicto de leyes) de las leyes federales de los Estados Unidos y las leyes de la Commonwealth de Virginia, y las disputas se presentarán exclusivamente ante los tribunales competentes ubicados en Arlington o Alexandria, Virginia, Estados Unidos.

Firma

Lugar y fecha

Nombre y función

Razón social / Sello