

# Código de Conducta para Proveedores de Hapag-Lloyd



# Estimados proveedores,

En Hapag-Lloyd, creemos firmemente que conducir nuestro negocio con integridad y cuidado del medio ambiente y la sociedad no sólo es lo correcto, sino que también es esencial para el éxito a largo plazo. La confianza de nuestros clientes y partes interesadas depende de prácticas comerciales justas y éticas en toda la cadena de suministro. Por ello, nuestros proveedores desempeñan un papel clave en el mantenimiento de nuestro compromiso de tener un impacto positivo en el mundo.

Este Código de Conducta para Proveedores refleja nuestros valores corporativos “Cuidamos. Avanzamos. Cumplimos” (“We care. We move. We deliver.”) y comunica nuestras expectativas hacia los proveedores para alinearnos con las normas mundiales sobre empresas responsables. Como nuestros socios comerciales de confianza, exigimos a nuestros proveedores que cumplan las normas que nosotros mismos nos comprometemos a cumplir y que incluso vayan más allá cuando les sea posible. Juntos, podemos ofrecer y mejorar servicios sostenibles en todo el mundo.

Gracias por ayudarnos a marcar la diferencia.

Atentamente,



**Rolf Habben Jansen**  
CEO de Hapag-Lloyd

Octubre 2023



# Introducción

Hapag-Lloyd AG (en lo sucesivo, “Hapag-Lloyd”) ha sido una de las empresas de transporte marítimo de línea líder en el mundo durante más de 175 años. Los valores que rigen nuestro negocio, “Cuidamos. Avanzamos. Cumplimos.” muestran nuestro compromiso con el **bienestar** de las personas, incluidas las que se encuentran a lo largo de nuestra cadena de suministro, con la **calidad** que queremos ofrecer y con la **mejora continua**. Valoramos a nuestros proveedores y reconocemos su papel crucial en la consecución de nuestras ambiciones. Por lo tanto, apreciamos el apoyo de nuestros proveedores y nos esforzamos por trabajar con los proveedores que compartan nuestros valores y reconozcan la importancia de llevar a cabo sus negocios de acuerdo con las mismas normas sociales, ecológicas y éticas.

El Código de Conducta para Proveedores de Hapag-Lloyd (en adelante, el “Código”) detalla los estándares a los que nosotros mismos nos comprometemos (**Compromiso con las Personas, Compromiso con el Planeta y Ética Empresarial**) y establece las expectativas hacia nuestros proveedores. La adhesión a estas normas es un requisito vinculante para todos nuestros proveedores y es un mérito central para la selección de proveedores.

El Código, así como los documentos complementarios<sup>1</sup> y acciones, reflejan nuestro compromiso con: la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>2</sup>, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios Básicos de la OIT<sup>3</sup>, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Código determina las expectativas mínimas hacia todos nuestros proveedores (como se define a continuación). Hapag-Lloyd anima a sus proveedores a ir más allá de estos requisitos y a esforzarse por mejorar continuamente en todas las áreas que abarca, por ejemplo, introduciendo y operando un sistema de gestión de derechos humanos, medioambiente, calidad y cumplimiento.

## **Definición de proveedor:**

*Cualquier persona o entidad legal que proporcione a Hapag-Lloyd o a sus afiliadas servicios o productos.*

<sup>1</sup> [Código Global de Ética, Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights, Sustainability Policy](#)

<sup>2</sup> Consta de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

<sup>3</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

# Fundamento de nuestra relación con los proveedores

Queremos que nuestra relación con los proveedores sea a largo plazo, sana y sostenible, permitiendo a ambas partes crecer y prosperar. Cuando se trata de marcar una diferencia positiva para las personas, la sociedad y el medioambiente, creemos que podemos lograr más junto con nuestros proveedores. Los siguientes principios sientan las bases de nuestra relación con nuestros proveedores.

## Compromiso

Este Código se establece para promover mejoras continuas en la cadena de valor de Hapag-Lloyd. Cumplimos y damos un gran valor a las prácticas de compras responsables. Esperamos y animamos a nuestros proveedores a que lleven a cabo la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos relacionados con los derechos humanos y el medioambiente, y a que transmitan los siguientes compromisos a lo largo de su cadena de suministro.

No obstante, reconocemos el principio de proporcionalidad dentro de la responsabilidad de los proveedores de respetar los derechos humanos y el medioambiente, teniendo en cuenta, entre otros factores, el tamaño, la industria y la estructura de los proveedores. Cuando sea necesario priorizar las acciones para abordar los impactos adversos reales y potenciales relacionados con los derechos humanos y el medioambiente, las partes del Código deberán tratar en primer lugar de prevenir y mitigar aquellos que sean más graves o cuya respuesta tardía los haría irremediables.

## Transparencia

Las partes del Código se comprometen a ser transparentes entre sí y con cualquier tercero implicado según corresponda (por ejemplo, auditores), y en el contexto de la identificación, prevención y remediación de los riesgos adversos para los derechos humanos y el medioambiente.

La transparencia incluye la revelación de impactos adversos sobre los derechos humanos y el medioam-

biente por parte del proveedor, sus subcontratistas y cualquier otro tercero involucrado en el cumplimiento de los contratos y pedidos de Hapag-Lloyd.

## Adoptando el cambio

Tenemos la visión de convertirnos en el "número uno en calidad". Como parte de nuestra estrategia para conseguirlo, Hapag-Lloyd y sus proveedores aseguran la mejora continua de la debida diligencia dentro de nuestras organizaciones y cadenas de suministro de forma progresiva. Las partes del Código se comprometen a identificar lecciones para mejorar nuestros procesos y mecanismos, haciendo todo lo posible para satisfacer los intereses de nuestras partes interesadas.

## Cooperación

Nosotros y nuestros proveedores tendremos un mayor impacto y más posibilidades de identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos y el medioambiente en nuestras organizaciones y cadenas de suministro trabajando juntos y asumiendo nuestra responsabilidad común hacia la ética empresarial, los derechos humanos y el medioambiente. El valor de la cooperación es crucial en el compromiso de las partes interesadas (stakeholders) a diferentes niveles y en la creación de un efecto palanca con, por ejemplo, otras empresas y titulares de derechos para mejorar las condiciones de los derechos humanos y medioambientales. Las partes del Código se comprometen a actuar y reaccionar de forma constructiva, cooperativa y con la debida diligencia, en relación con el principio de cooperación.



## Compromiso con las Personas

Nos comprometemos a proteger los derechos humanos y a tratar a todos con dignidad y respeto. Creemos que todo individuo tiene derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Nos comprometemos y exigimos a nuestros proveedores que se comprometan con las siguientes normas internacionales de trabajo y derechos humanos:

### Abolición efectiva del trabajo infantil

- no emplear a trabajadores por debajo de la edad mínima básica de 15 años o por debajo de la edad de 16 años para el trabajo en el mar o de la edad mínima legal de escolarización obligatoria aplicable localmente, la que sea más estricta
- garantizar que los trabajadores, incluidos los aprendices, menores de 18 años no realicen trabajos en turnos nocturnos ni horas extraordinarias, ni lleven a cabo ningún tipo de trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad, desarrollo o moralidad
- comprometerse activamente en la erradicación del trabajo infantil en su propia esfera de influencia, por ejemplo, mediante la cooperación con empresas, gobiernos y organizaciones no gubernamentales.

### Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o esclavitud moderna

- no utilizar ni beneficiarse de ningún tipo de trabajo forzoso o involuntario (trabajo o servicio que se exige a una persona bajo la amenaza de cualquier pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente, incluida la trata de personas)
- prohibir el uso de comisiones por contratación, depósitos, incluso por parte de las agencias de contratación u otras prácticas que puedan impedir a los empleados poner fin libremente a su empleo
- crear un lugar de trabajo libre de acoso y abuso y no utilizar ni permitir el uso de castigos corporales u otras formas de coerción mental o física, acoso o abuso sexual, ni ejecutar amenazas de dicho trato
- establecer procedimientos disciplinarios, de reclamación y de despido justos

- tomar precauciones adicionales para respetar los derechos y el bienestar de los trabajadores inmigrantes cuyos derechos pueden estar en peligro o que pueden carecer de acceso a los servicios públicos básicos.

### Seguridad y salud en el trabajo

- actuar de acuerdo con las normas locales de salud y seguridad o con las normas internacionales cuando la legislación nacional sea débil o no se aplique efectivamente, garantizando el cumplimiento de las leyes, reglamentos y requisitos del cliente aplicables
- garantizar que existan sistemas para anticipar, evaluar, identificar, prevenir y mitigar las amenazas potenciales y reales para la salud y la seguridad física y mental de los trabajadores, que incluyan la participación de los trabajadores en los comités de seguridad. Las partes del Código utilizarán la norma ISO 45001 o un marco comparable para monitorear su desempeño en materia de salud y seguridad o las normas de acuerdo con el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS), cuando sea aplicable
- tomar medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, asociadas a él o que se produzcan durante el mismo. Estas medidas tienen como objetivo minimizar, de manera razonable, las causas de los peligros inherentes al lugar de trabajo
- garantizar la protección de sus trabajadores proporcionándoles regularmente equipos de protección personal adecuados a la naturaleza del trabajo y la capacitación pertinente sobre los sistemas de salud y seguridad



- cumplir con los requisitos adecuados en materia de horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, las pausas y los periodos de descanso, tal y como establecen las leyes nacionales, los convenios colectivos pertinentes y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, cuando sea aplicable
- empoderar a los trabajadores para que denuncien las prácticas inseguras sin temor a represalias.

#### Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

- respetar el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a intimidaciones o represalias
- respetar el derecho de sus trabajadores a participar en negociaciones colectivas. Cuando las leyes nacionales imposibiliten el pleno cumplimiento de estos requisitos, las partes del Código se comprometen a tomar medidas para proteger de forma proactiva a los grupos vulnerables, por ejemplo, mediante canales de comunicación alternativos y el diálogo con grupos independientes y libres de trabajadores con el fin de negociar colectivamente con los trabajadores, siempre que sea posible sin violar la legislación local

- garantizar que las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa no discriminen a las personas por sus opiniones sobre los sindicatos o por sus actividades sindicales
- no utilizar las fuerzas de seguridad para interferir en la libertad de asociación
- entender que la negociación colectiva es una forma de diálogo social que implica negociaciones voluntarias entre partes autónomas que actúan de buena fe.

#### Diversidad e inclusión

- eliminar cualquier tipo de discriminación, por ejemplo por motivos de origen nacional y étnico, origen social, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, edad, sexo, opinión política, religión o creencias, a menos que esté justificado por los requisitos del empleo
- esforzarse por la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Las partes del Código se comprometen a incorporar una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos en sus políticas y procesos, a garantizar un proceso de contratación libre de discriminación y a promover un entorno de trabajo accesible, incluyendo los medios necesarios y adecuados para garantizar a las personas con

discapacidad el disfrute o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás de los derechos humanos y libertades fundamentales

- esforzarse por lograr la diversidad garantizando que las personas de diversos grupos, especialmente las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad definidos por las Naciones Unidas, experimenten igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, el desarrollo, la promoción y la remuneración y puedan contribuir plenamente
- esforzarse por alcanzar la igualdad sustantiva de género como principio normativo
- garantizar que las condiciones de empleo sean claramente comprendidas por los trabajadores y se expliquen verbalmente o se faciliten en un contrato escrito en un idioma que comprendan, de acuerdo con la normativa local y en consonancia con las disposiciones de este Código como mínimo.

#### Remuneración adecuada

- garantizar que los salarios de sus empleados sean al menos iguales a las normas de salario mínimo localmente aplicables y, en cualquier caso, deberán ser salarios dignos adecuados. Un salario digno adecuado proporciona a los trabajadores, como mínimo, una vida digna para ellos y sus familias en el contexto local, lo que incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y la mejora continua de las condiciones de vida
- pagar los salarios con regularidad y llevando registro de ello. Se prohíben las deducciones salariales y la retención del salario como medida disciplinaria
- garantizar que los trabajadores de todos los géneros y categorías, como los inmigrantes y los trabajadores locales, reciban la misma remuneración por trabajos y calificaciones iguales, reflejando las habilidades, la responsabilidad, la antigüedad y la educación de los trabajadores en su nivel de remuneración
- conceder a sus empleados los beneficios sociales previstos por la ley local (por ejemplo, licencia por enfermedad). Si existe un seguro social obligatorio en el lugar de trabajo, el pago de las cotizaciones es obligatorio.

#### Derechos de las comunidades y seguridad

- respetar los derechos locales, nacionales, internacionales y tradicionales aplicables relativos a la tierra, el agua y los recursos, incluidos los recursos marinos. En particular, se respetarán, promoverán y protegerán los derechos de los pueblos indígenas y las comu-

nidades locales, incluidos la autodeterminación y los derechos culturales, en toda la cadena de suministro, de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

- obtener el consentimiento libre, previo e informado, por ejemplo, según lo definen las Directrices sobre el Consentimiento Libre, Previo e Informado de ONU-REDD, de los usuarios de la tierra existentes y garantizar una compensación adecuada cuando se haya otorgado el uso de la tierra al Proveedor
- no participar de ninguna manera en el robo de tierras
- respetar la prohibición del desalojo ilegal de tierras, bosques y aguas al adquirir, construir o utilizar de otro modo tierras, bosques y aguas cuyo uso asegure el sustento de una persona
- evitar causar cualquier alteración perjudicial del suelo, contaminación del agua, contaminación del aire, emisión de ruidos nocivos o consumo excesivo de agua que perjudique significativamente la base natural para la conservación y producción de alimentos, niegue a una persona el acceso a agua potable segura y limpia, obstaculice o destruya el acceso a instalaciones sanitarias o perjudique la salud de una persona
- respetar los derechos de las comunidades locales, incluidos los de una vivienda adecuada, alimentos, agua y saneamiento adecuados, libertad de expresión y libertad de reunión
- respetar los derechos humanos en relación con los riesgos para los defensores de los derechos humanos y del medioambiente, lo que implica, como mínimo, que sus actividades, acciones y omisiones no den lugar a represalias, violencia o estigmatización contra los defensores
- ofrecer condiciones de buena fe para un diálogo social con las partes interesadas potencialmente afectadas o afectadas por las actividades empresariales de las partes del Código
- garantizar que las fuerzas de seguridad que operan en las instalaciones y operaciones de los proveedores actúan de acuerdo con las normas de derechos humanos universalmente reconocidas. Está prohibido contratar o utilizar fuerzas de seguridad privadas o públicas para proteger un proyecto empresarial si, debido a la falta de instrucción o de control por parte de la empresa, se hace caso omiso de la prohibición de la tortura y de los tratos crueles, inhumanos o degradantes durante el despliegue de las fuerzas de seguridad, o si se atenta contra la vida y la integridad física de cualquier otra forma.

# Compromiso con el planeta

Estamos comprometidos con la protección del medioambiente y continuamos buscando formas ingeniosas de conservar los recursos globales. Nos comprometemos y exigimos a nuestros proveedores que se comprometan a:

## Descarbonización

- aplicar medidas para mejorar la eficiencia energética de los procesos y hacer uso de energías renovables cuando sea posible
- aplicar medidas para reducir sus emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (incluidas las de su cadena de valor ascendente)
- medir y comunicar anualmente sus emisiones directas de gases de efecto invernadero
- ser transparentes sobre las emisiones de gases de efecto invernadero de sus propias operaciones, así como las de las cadenas de suministro ascendentes (por ejemplo, utilizando evaluaciones del ciclo de vida (ECV))
- establecer objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, incluidos los objetivos aplicables a su cadena de suministro
- evaluar la eficacia de las medidas y, en caso necesario, adaptarlas.

## Biodiversidad

- proteger los ecosistemas naturales y no contribuir a la modificación, deforestación o deterioro de los bosques y otros ecosistemas naturales
- emprender de forma proactiva iniciativas para proteger el medioambiente de los daños y la degradación en relación con sus operaciones, realizando esfuerzos continuos para reducir su contaminación y riesgos medioambientales y mejorar la protección del medioambiente dentro de su propia esfera de influencia de forma permanente
- minimizar sistemáticamente el uso de recursos (energía, agua, materias primas y/o materiales (primarios)) y los impactos medioambientales (emisiones, contaminantes, residuos)
- aplicar los principios de la agricultura y la silvicultura

sostenibles y certificadas en su uso de la tierra y los bosques

- evitar el uso de materias primas de los fondos marinos mientras la investigación científica sobre las consecuencias ecológicas de la minería de los fondos marinos aún no sea lo suficientemente exhaustiva y no se pueda asegurar que la protección del ecosistema marino esté garantizada.

## Circularidad

- evitar los residuos
- garantizar un manejo responsable de recursos como el agua, la energía y los materiales
- trabajar en medidas para mejorar la reutilización y el reciclaje de productos y materiales
- evaluar que las materias primas secundarias se utilicen en la mayor medida posible
- capacitar a sus propias cadenas de suministro, cuando corresponda, con respecto a la provisión de fuentes de materias primas secundarias seguras.

## Posición responsable ante los materiales peligrosos

- cumplir estrictamente las prohibiciones de fabricación, importación o exportación de los productos con mercurio añadido enumerados en el Convenio de Minamata (anexos A y B) y la prohibición de tratamiento de desechos de mercurio contrarias a las disposiciones del artículo 11(3) del Convenio de Minamata
- cumplir estrictamente con las prohibiciones de producción, uso, manejo, recolección, almacenamiento y disposición de Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP), según el Convenio de Estocolmo
- cumplir estrictamente las prohibiciones de exportación e importación de residuos peligrosos, según el Convenio de Basilea.



# Ética empresarial

Como empresa global, el cumplimiento de los requisitos reglamentarios mundiales y de las políticas internas es fundamental para la forma en que hacemos negocios en Hapag-Lloyd. Nos comprometemos y exigimos a nuestros proveedores que también se comprometan a:

- adherirse a todas las leyes y reglamentos pertinentes aplicables a todas sus actividades empresariales. Las partes del Código cumplen con las reglas y normas locales, nacionales e internacionales aplicables, incluidas, entre otras, las relacionadas con la competencia, embargos y sanciones, corrupción, soborno, lavado de dinero, sostenibilidad social y medioambiental
- prohíbe las prácticas inmorales o corruptas, la extorsión o el soborno realizados por empleados y socios comerciales. Hapag-Lloyd no tolera ninguna forma de corrupción, ya sea pública o privada, activa o pasiva
- reconocer los principios de la política Antisoborno y Anticorrupción de Hapag-Lloyd que son aplicables a todos los empleados de Hapag-Lloyd con respecto a regalos, hospitalidad, gastos de viaje y beneficios financieros, estipulados en el [Código Global de Ética de Hapag-Lloyd](#). El Proveedor confirma que dispone de políticas equivalentes que se aplican a sus empleados
- evitar los pagos de facilitación y trabajar para eliminarlos
- revelar cualquier conflicto de interés potencial o real a Hapag-Lloyd y prevenir situaciones en las que exista un conflicto de interés entre el Proveedor y Hapag-Lloyd que pueda llevar a perjudicar a Hapag-Lloyd
- adherirse a las leyes sobre privacidad de datos y cumplir los requisitos contractuales sobre confidencialidad y seguridad de la información
- reconocer y respetar los derechos de propiedad intelectual; las prácticas de falsificación están estrictamente prohibidas.

# Implementación del Código

## Cumplimiento de las normas nacionales

En los países donde la legislación nacional establezca un estándar de protección diferente al presente Código y sus referencias, los firmantes deberán apegarse a los principios que brinden mejores estándares de protección a los trabajadores y al medioambiente, sin contradecir el marco legal nacional.

## Actividades de monitoreo

Los proveedores reconocen que Hapag-Lloyd puede decidir incluirlos en actividades de monitoreo, incluyendo autoevaluaciones, auditorías y revisiones de documentación. Los proveedores se comprometen a mantener registros, libros y contabilidad razonablemente detallados, precisos y completos sobre los estándares establecidos en este Código. Los proveedores aceptan ser monitoreados dentro y fuera de las instalaciones por Hapag-Lloyd o su designado, incluyendo permitir el acceso a sus instalaciones, en intervalos razonables y con aviso previo razonable. En el transcurso de las actividades de monitoreo, los proveedores se comprometen a cooperar eficazmente, por ejemplo, implementando conceptos correctivos para prevenir, mitigar y remediar los riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos y el medioambiente.

## Capacitaciones

Entendemos la implementación de las obligaciones de debida diligencia descritas en este Código como un proceso dinámico continuo. Parte del apoyo que Hapag-Lloyd planea ofrecer a sus proveedores es la provisión de capacitaciones. Animamos y recomendamos a nuestros proveedores que participen en estas capacitaciones.

## Notificación de incidentes y acción correctiva

Si el proveedor se entera de cualquier incumplimiento real o inminente de sus propias obligaciones bajo este Código o dentro de su cadena de suministro, el proveedor deberá tomar inmediatamente las acciones correctivas apropiadas e informar inmediatamente a Hapag-Lloyd a través del Mecanismo de Quejas descrito a continuación. El proveedor deberá informar además a Hapag-Lloyd de cualquier procedimiento de investigación oficial al respecto.

Hapag-Lloyd contactará a su proveedor tan pronto como sea posible después de ser notificado por el proveedor, o después del descubrimiento de un incidente a través de otros canales y requerirá y apoyará al proveedor para que ponga fin a la práctica infractora. Hapag-Lloyd se compromete a tomar las medidas preventivas y correctivas adecuadas, uniéndose con sus proveedores.

## Terminación de una relación comercial

Como último recurso, Hapag-Lloyd se reserva el derecho de terminar la relación comercial con los proveedores que repetidamente y a sabiendas violen el Código y no colaboren efectivamente con Hapag-Lloyd en la implementación de conceptos correctivos. En ciertos casos, cuando la situación haga imposible el cumplimiento de los estándares de este Código, la terminación puede ser con efecto inmediato.

Hapag-Lloyd se compromete a desvincularse responsablemente, considerando los impactos adversos potenciales relacionados con la desvinculación, y a mitigar las dificultades que la terminación pueda acarrear a las partes interesadas afectadas.

# Mecanismo de Quejas

En caso de violaciones reales o potenciales de este Código, se debe informar a Hapag-Lloyd a través de su mecanismo de quejas (Speak Up Line). La [Speak Up Line de Hapag-Lloyd](#) es un mecanismo de quejas basado en la web disponible para todos los empleados de Hapag-Lloyd así como para partes externas. La Speak Up Line permite plantear cualquier preocupación o indicio de violaciones reales o potenciales, incluyendo la posibilidad de denuncias de forma anónima. En todos los casos, los informes se tratan de forma confidencial. Cada informe se toma en serio

y se maneja de acuerdo con un proceso estandarizado. Hapag-Lloyd no tolera ninguna forma de represalia contra los denunciantes.

Hapag-Lloyd espera que sus proveedores cuenten con un mecanismo de quejas o que comuniquen a sus empleados y proveedores la existencia y posibilidad de utilizar el mecanismo de quejas de Hapag-Lloyd para asegurar que las preocupaciones o indicaciones de violaciones reales o potenciales puedan ser planteadas anónimamente y sin temor a represalias.

## Confirmación del Proveedor

A petición de Hapag-Lloyd, el proveedor confirma una de las siguientes opciones:

- a. el proveedor confirma su adhesión al Código de Hapag-Lloyd,
- o
- b. el proveedor confirma que su propio Código de Conducta (CdC) es equivalente al Código de Hapag-Lloyd.

Un CdC equivalente deberá al menos abordar los estándares establecidos en este Código, que son la base para una relación de negocios con Hapag-Lloyd. Si, al ser evaluado por Hapag-Lloyd, el CdC proporcionado por el proveedor no se considera equivalente, Hapag-Lloyd se reserva el derecho de rechazar dicho CdC y solicitar la adhesión a este Código.

