

Directrices de Conducta Empresarial Responsable en las Cadenas de Suministro

Número de documento: CHOUSHI 2022-01

NEC Corporation

Revisión 7 (01 de noviembre de 2022)

Contenido

1. Introducción	2
2. Gestión para la Sostenibilidad en el Grupo NEC	
3. Solicitud a Proveedores	
Parte 1: Código de Conducta	7
Parte 2: Establecimiento de Sistemas de Gestión	20
Anexo	
Parte 1: Comentario sobre el Código de Conducta ...	21
Parte 2: Comentario sobre el Establecimiento de	
Sistemas de Gestión	51
Política de Adquisición Responsable de Minerales del	
Grupo NEC	
.....	56
4. Conclusión.....	57

1. Introducción

El Grupo NEC tiene como objetivo "Crear los valores sociales de seguridad, protección, equidad y eficiencia, para promover un mundo más sostenible donde todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial", como el propósito de nuestra organización.

Para cumplir con este propósito, hemos establecido "Mejores Productos, Mejores Servicios", "Integridad Inquebrantable y Respeto por los Derechos Humanos" y "Búsqueda Incesante por Innovación" como nuestros principios mientras trabajamos para brindar un valor social continuo a la par de maximizar nuestro valor corporativo.

A la luz de estos principios, el Grupo NEC asume la responsabilidad de cumplir cabalmente con las leyes y la ética corporativa mientras promueve actividades corporativas basadas en los principios universales en las áreas de "derechos humanos, trabajo, medio ambiente y prácticas anticorrupción" como se establece en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (del que NEC se convirtió en signatario en 2005) y trabaja de forma proactiva para reducir el riesgo en todas las actividades corporativas que podrían tener efectos negativos en la sociedad y el medio ambiente.

En el ámbito de las adquisiciones, hemos establecido la Política de Adquisiciones del Grupo NEC y las Directrices de RSC en Adquisiciones en la Cadena de Suministro y hemos buscado una operación de adquisiciones sostenible y ética con la cooperación de los aliados de la cadena de suministro. Con base en las demandas de la comunidad internacional, en julio de 2020 revisamos nuestras Directrices de RSC en Adquisiciones en la Cadena de Suministro, cuyo nombre también se cambió a "Directrices de Conducta Empresarial Responsable en las Cadenas de Suministro". Además, en noviembre de 2022, integramos esas directrices con las "Directrices de Adquisiciones Verdes de NEC" y organizamos los requisitos del Grupo NEC para adquisiciones sostenibles de una manera fácil de entender.

Nuestro objetivo al formular estas Directrices es que ayuden al desarrollo de actividades corporativas responsables entre nuestros proveedores, ayudándolos a comprender más profundamente la Gestión para la Sostenibilidad del Grupo NEC, aclarando el tipo de actividades corporativas que nos gustaría que nuestros proveedores pusieran en práctica y los

artículos que queremos que gestionen, controlen y difundan entre sus propias cadenas de suministro, desde la perspectiva de reducir el riesgo empresarial y generar nuevas oportunidades.

Esperamos lograr un crecimiento sostenible para el Grupo NEC y nuestros proveedores a través de las iniciativas establecidas en estas Directrices.

2. Gestión para la Sostenibilidad en el Grupo NEC

El contenido de estas Directrices se ha formulado en base al enfoque y las políticas subyacentes a la Gestión para la Sostenibilidad en el Grupo NEC. Esperamos la comprensión y cooperación de nuestros proveedores con respecto a las políticas del Grupo.

(1) Propósito y valores del Grupo NEC

La postura del Grupo NEC como empresa se establece en el NEC Way, que resume el propósito y los valores del Grupo. Se define de la siguiente manera.

- Propósito: ¿Cuál es el propósito del Grupo NEC?

 **Orquestar un mundo más brillante**

NEC crea los valores sociales de seguridad, protección, equidad y eficiencia para promover un mundo más sostenible donde todos tienen la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

El "Propósito" es una declaración basada en la afirmación de "Orquestar un mundo más brillante" para contribuir a una sociedad próspera de dos maneras.

La primera es la creación de valor social, que representa la intención del Grupo NEC de actuar para mejorar la sociedad.

La segunda es la realización de una sociedad donde todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Se transmite por la creencia de la empresa de que "tanto la tecnología como el negocio deben ser

capaces de maximizar el potencial humano, y que se puede lograr un mundo más próspero mediante la provisión de sistemas de comunicaciones de información que permitan a las personas comunicarse y, por lo tanto, profundizar el entendimiento mutuo."

- Principios: ¿Cuáles son las ideas más importantes que rigen las acciones del Grupo NEC?

El Espíritu Fundador de "Mejores Productos, Mejores Servicios",
"Integridad Inquebrantable y Respeto por los Derechos
Humanos" y "Búsqueda Incesante por Innovación"

Los "principios" son la base de las acciones del Grupo NEC y se componen de tres posiciones importantes.

"Mejores Productos, Mejores Servicios" es el espíritu fundador del Grupo NEC. El espíritu de "perseguir siempre la provisión de mejores productos para los clientes y la sociedad en lugar de detenerse después de lograr lo que se pensaba que era lo mejor", se ha transmitido hasta el día de hoy como el ADN del Grupo NEC, y seguirá siendo transmitido a las generaciones futuras. Es un valor que el Grupo NEC desea mantener como empresa en el futuro.

"Integridad" se refiere a altos estándares de ética y honestidad. Es un principio que todos los miembros del Grupo NEC deben seguir. Incluido en el significado de este principio está el respeto por los valores de justicia y equidad, el respeto por el carácter, la coherencia, la confianza y el cumplimiento normativo.

La "innovación" es también un principio que sustenta el Propósito del Grupo NEC. El Grupo NEC siempre ha sido apasionado por la innovación y mantiene su compromiso de aprovechar al máximo las tecnologías avanzadas, los conocimientos, la experiencia y las ideas para hacer que la innovación suceda dentro de la sociedad.

* Para obtener más información sobre el NEC Way, consulte el enlace a continuación.

<https://www.nec.com/en/global/about/the-nec-way.html?nid=gltop201030>

(2) Principios de Gestión para la Sostenibilidad

El Grupo NEC está promoviendo la Gestión para la Sostenibilidad basada en los tres principios básicos a continuación, como parte de la puesta en práctica del Propósito y los Principios antes mencionados. Trabajar con todos nuestros proveedores y obtener su apoyo y cooperación son partes esenciales de este proceso.

➤ **Fortalecer la gestión de riesgos y ejecutar el cumplimiento normativo**

Basado en el concepto de "contribuir a resolver problemas sociales a través de nuestras actividades empresariales", el Grupo NEC pone máxima prioridad al tema de "fortalecer la gestión de riesgos y ejecutar el cumplimiento normativo", teniendo en cuenta no solo a sí mismo, sino también el impacto en sus clientes y la sociedad.

➤ **Contribuir a la solución de problemas sociales a través de nuestras actividades empresariales.**

Como una empresa Innovadora de Valor Social, confirmamos los problemas sociales que debemos abordar en la promoción de nuestro negocio y fomentamos una cultura de consideración de los impactos de nuestros productos y servicios en la sociedad. Hacemos uso de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados en la "Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible", celebrada en septiembre de 2015) al considerar estos problemas e impactos sociales.

➤ **Promover la comunicación con las partes interesadas**

Creemos que al incorporar rápidamente los comentarios de la sociedad y las partes interesadas y utilizarlos como punto de partida para mejorar nuestras iniciativas no solo aumentamos el valor corporativo, sino también el valor social.

3. Solicitud a Proveedores

La promoción del comportamiento empresarial responsable en nuestras cadenas de suministro es esencial para que el Grupo NEC avance en la Gestión para la Sostenibilidad.

Los puntos contenidos en la Parte 1, "Código de Conducta" y la Parte 2, "Establecimiento de Sistemas de Gestión", representan las diversas iniciativas que incluyen las cadenas de suministro en el Grupo NEC.

Las estructuras en las que se basan el "Código de Conducta" y el "Establecimiento de Sistemas de Gestión" se desarrollaron en referencia a las Directrices de Conducta Empresarial Responsable creadas por la Asociación de Industrias de Tecnología de la Información y Electrónica de Japón (JEITA), y son compatibles con estas directrices.

Por la presente, se solicita a nuestros proveedores que se aseguren de que comprenden completamente todos estos puntos y, por lo tanto, que los cumplan.

A nuestros proveedores no solo se les solicita cumplir con estos puntos dentro de sus propias organizaciones, sino que también gestionen, controlen y difundan estos puntos entre sus propios proveedores para que también garanticen su cumplimiento.

La política del Grupo NEC es que, en caso de que se confirme que ha habido violaciones graves del "Código de Conducta" y del "Establecimiento de Sistemas de Gestión" en las actividades corporativas de nuestros proveedores, debemos solicitar a nuestros proveedores que tomen medidas correctivas; de no apreciarse mejoras a pesar de ello, se deberá reconsiderar nuestra relación comercial con el proveedor en cuestión o, en caso de comprobarse graves infracciones a la ley o a la ética, la relación se suspenderá de inmediato.

El Grupo NEC puede solicitar a nuestros proveedores que nos informen sobre su estado de progreso con respecto a las actividades para promover acciones corporativas responsables dentro de sus organizaciones o cadenas de suministro presentándonos documentos para inspección etc.; también podemos solicitar el derecho a realizar inspecciones de visita y auditorías de terceros etc. Se solicita a nuestros proveedores que cooperen cuando se realizan dichas solicitudes.

Parte 1: Código de Conducta

I: Requisito General de Conducta Empresarial Responsable

(I-1) Promoción proactiva de la conducta empresarial responsable

Los proveedores deben comprender su responsabilidad social y promover de manera proactiva una conducta empresarial responsable.

(I-2) Contribución a la sociedad y comunidad

Los proveedores deben practicar actividades voluntarias proactivas para contribuir al desarrollo de la sociedad global y la comunidad local.

II: Adhesión a las Leyes y Respeto a los Códigos de Conducta Internacionales

Los proveedores no solo deben adherirse a las leyes y reglamentaciones aplicables a sus actividades, incluidas las de sus propios países y de los países/regiones en los que operan, sino que también deben respetar los códigos de conducta internacionales.

III: Derechos Humanos y Prácticas Laborales

Los proveedores no solo deben cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes, sino que también deben hacer referencia a las normas internacionales de derechos humanos, incluidas las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y demostrar respeto por los derechos humanos de sus trabajadores.

Consulte la "Política de Derechos Humanos del Grupo NEC" para acceder a las directrices sobre cómo participar en iniciativas que promuevan el respeto por los derechos humanos, que es uno de los principios del NEC Way.

https://www.nec.com/en/global/csr/pdf/human_rights_en.pdf

(III-1) Prohibición del trabajo forzoso

Los proveedores no deben hacer uso de trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre, trabajo penitenciario inhumano, esclavitud o trata de personas.

Los proveedores no deben obligar a los trabajadores a trabajar en ninguna ocupación y deben respetar los derechos de los trabajadores a abandonar sus lugares de trabajo o rescindir su relación de empleo por su propia voluntad.

(III-2) Prohibición del trabajo infantil; consideraciones al contratar trabajadores jóvenes

Los proveedores no deben emplear a niños menores de la edad mínima para trabajar. Además, los proveedores no deben emplear a trabajadores jóvenes menores de 18 años en trabajos que impliquen trabajar de noche, trabajar horas extra o realizar trabajos peligrosos que puedan poner en peligro la salud o la seguridad del trabajador.

(III-3) Consideraciones sobre la jornada laboral

Los proveedores no solo deben asegurarse de que los trabajadores no trabajen más allá de los límites establecidos en las horas de trabajo según lo prescrito por las leyes y reglamentos de la región en la que trabajan, sino que también deben administrar las horas de trabajo de los trabajadores y las licencias de ellos de manera adecuada, sobre la base de la debida consideración de las normas internacionales.

(III-4) Remuneraciones y prestaciones adecuadas

Los proveedores deben cumplir con todas las leyes y reglamentaciones aplicables con respecto a la remuneración que se debe pagar a los

trabajadores (incluido el salario mínimo, el pago de horas extras y cualesquiera otras prestaciones o deducciones del salario que sean legalmente exigibles).

También es deseable que los proveedores consideren el nivel de remuneración que se requiere para cubrir la compra de artículos necesarios para la vida diaria (el "salario digno") al pagar a los trabajadores.

(III-5) Prohibición de tratos inhumanos

Los proveedores deben respetar los derechos humanos de sus trabajadores y no deben someterlos a un trato inhumano (incluido el abuso psicológico o físico, el trabajo forzoso o el acoso) ni emprender acciones que puedan constituir dicho trato. Además, los proveedores deben garantizar la provisión de instalaciones para que los trabajadores guarden sus pertenencias personales y objetos de valor, y un espacio personal suficientemente amplio para que los trabajadores entren y salgan, según corresponda.

(III-6) Prohibición de discriminación

Los proveedores no deben participar en discriminación o acoso.

Asimismo, los proveedores deben tomar en consideración las solicitudes que los trabajadores puedan realizar en relación con sus prácticas religiosas, dentro de un alcance razonable.

(III-7) Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

Los proveedores deben respetar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores como un medio para permitir consultas entre los trabajadores y la dirección sobre las condiciones de trabajo y los niveles de remuneración etc., además de cumplir con las leyes y reglamentos de la región donde operan los proveedores.

(III-8) Consideraciones sobre las minorías

Los proveedores no solo deben prohibir la discriminación contra las minorías, sino que también deben considerar la protección de sus derechos humanos.

(III-9) Consideraciones respecto de los trabajadores extranjeros

Los proveedores deben tener cuidado de no violar los derechos humanos de los trabajadores extranjeros y los aprendices extranjeros para los que se requiere una atención especial con respecto a la gestión del personal y del empleo.

IV: Salud y Seguridad

Los proveedores no solo deben cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes, sino que también deben prestar atención a las Directrices de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y otras normas, y emprender iniciativas para minimizar el riesgo de cualquier lesión o condición (mental o física) que pueda estar asociada con las tareas laborales de los trabajadores y garantizar la provisión de un entorno de trabajo seguro e higiénico.

(IV-1) Seguridad en el trabajo

Los proveedores deben identificar y evaluar los riesgos para la seguridad relacionados con el trabajo y deben garantizar la seguridad a través de medios apropiados basados en el diseño, la tecnología y la gestión.

En particular, se debe prestar una consideración razonable a la seguridad de las mujeres embarazadas y las madres lactantes.

(IV-2) Planificación de emergencia

Los proveedores deben prepararse para desastres y accidentes que puedan poner en peligro la vida o la seguridad física, identificar dichos eventos, incluidos aquellos que puedan ocurrir, crear planes de acción e instalar las instalaciones necesarias entre otras acciones para responder a emergencias a fin de minimizar los daños a los trabajadores y los activos, y llevar a cabo programas de educación y simulacros que aseguren que tales acciones puedan tomarse en momentos de desastre.

(IV-3) Accidentes y enfermedades ocupacionales

Los proveedores deben identificar, evaluar, registrar y reportar cualquier lesión y enfermedad ocupacional y deben tomar las contramedidas o medidas correctivas apropiadas.

(IV-4) Higiene industrial

Los proveedores deben determinar el estado del entorno laboral en el lugar de trabajo, identificar y evaluar los riesgos que podrían exponer a los trabajadores a impactos biológicos, químicos o físicos nocivos y gestionar dichos riesgos de manera adecuada.

(IV-5) Consideración del trabajo físicamente exigente

Los proveedores deben identificar, evaluar y gestionar adecuadamente la exposición de los trabajadores a los peligros del trabajo físicamente exigente para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.

(IV-6) Protección de máquinas

Los proveedores deben evaluar la maquinaria en busca de riesgos para la seguridad y tomar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores.

(IV-7) Salud y seguridad de las instalaciones

Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores fácil acceso a instalaciones limpias y seguras (dormitorios, comedores, baños etc.).

Además, los proveedores deben asegurarse de que los dormitorios de los trabajadores cuenten con salidas de emergencia adecuadas.

(IV-8) Comunicación de salud y seguridad

Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores información y capacitación adecuada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo para todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que ellos están expuestos, en el idioma del trabajador o en un idioma que él pueda entender.

Los proveedores también deben proporcionar mecanismos de retroalimentación para alentar a los trabajadores a plantear inquietudes de seguridad.

(IV-9) Gestión de la salud de los trabajadores

Los proveedores deben realizar una adecuada gestión de la salud de todos sus empleados.

(IV-10) Gestión de la salud y la seguridad ocupacional en los trabajos de construcción e instalación

Al realizar trabajos de construcción o llevar a cabo la instalación, desmontaje, mantenimiento o reparación de equipos, los proveedores deben ser especialmente conscientes de la importancia de velar por la salud y seguridad de los trabajadores. Los proveedores deben establecer un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional; cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes; y dar máxima prioridad a la seguridad para prevenir lesiones personales (accidentes de trabajo, accidentes públicos y accidentes secundarios), daños a la propiedad y accidentes.

Nota: Para trabajos de construcción en Japón, los proveedores deben cumplir con la Ley de Salud y Seguridad Industrial y la Ley de Empresas de Construcción; para trabajos de construcción en el extranjero, los proveedores deben consultar el manual de salud y seguridad a

continuación para obtener más detalles.

http://www.nec.com/en/global/eco/HSmanual/HSmanual_en.pdf

V: Requisitos Medioambientales

Los proveedores deben hacer esfuerzos proactivos para abordar los problemas ambientales globales, como el agotamiento de los recursos, el cambio climático y la contaminación, al tiempo que muestran consideración de los problemas ambientales globales, prestando atención a garantizar la salud y la seguridad de las personas que viven en las áreas afectadas.

El Grupo NEC requiere que los proveedores cumplan con los siguientes estándares de compras verdes (V-1 a V-14).

(V-1) Creación de un sistema de gestión ambiental

Los proveedores involucrados en la fabricación de productos deben crear un sistema de gestión ambiental (SGA). Esto no es necesario para software y servicios.

(V-2) Manejo adecuado de las sustancias químicas utilizadas en el proceso de fabricación

Los proveedores deben cumplir con las leyes y reglamentos de cada país en el manejo de las sustancias químicas utilizadas en los procesos de fabricación de los productos. Esto no es necesario para software y servicios.

(V-3) Manejo adecuado de las sustancias químicas contenidas en los productos (excluyendo software y servicios)

Para cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales globales, así como con las reglamentaciones voluntarias del Grupo NEC, el Grupo NEC restringe el uso de las siguientes sustancias, y los proveedores deben cumplir con las restricciones y requisitos para cada tipo de sustancia.

- Sustancias prohibidas: sustancias que no deben estar contenidas en los productos;
- Sustancias condicionalmente prohibidas: sustancias que no deben estar contenidas en los productos bajo ciertas restricciones; y
- Sustancias controladas: sustancias para las cuales la inclusión intencional no está restringida pero para las cuales se debe gestionar y reportar información sobre si están contenidas, así como la concentración.

(1) Las sustancias prohibidas y las sustancias condicionalmente prohibidas no deben incluirse en los productos suministrados al Grupo NEC.

(2) Se requiere la divulgación de información si las sustancias controladas están

contenidas en los productos suministrados al Grupo NEC.

Para obtener más detalles, consulte la última versión de "Especificaciones Ambientales Relativas a las Restricciones de Adquisición para la Inclusión de Sustancias Químicas en los Productos (KANKANTU 04-006)". <https://www.nec.com/en/global/csr/eco/product.html#anc-02>

Nota: El Grupo NEC puede especificar la gestión adecuada de las sustancias químicas contenidas en los productos como una condición de compra en las especificaciones de compra, dibujos u otros documentos.

(V-4) Respuesta a encuesta de sustancias químicas incorporadas en los productos suministrados al Grupo NEC

Los proveedores involucrados en la fabricación y venta de productos deben administrar la información de sustancias químicas mediante la recopilación de información y la preparación de datos para que puedan responder a cualquier encuesta realizada por el Grupo NEC con respecto a las sustancias químicas contenidas en los productos suministrados al Grupo NEC. Esto no es necesario para software y servicios.

(V-5) Implementación de la evaluación ambiental del producto

Los proveedores deben realizar una evaluación ambiental del producto para reducir el impacto ambiental del producto en la etapa de diseño.

(V-6) Medidas contra el cambio climático

Para crear una base de gestión sostenible, el Grupo NEC implementa medidas contra el cambio climático tanto en aspectos de "mitigación" como de "adaptación" a lo largo de la cadena de suministro. Los proveedores, que asumen roles importantes en la cadena de suministro, deben abordar el cambio climático a través de medidas tanto de mitigación* como de adaptación. Para lograr la acción contra el cambio climático a lo largo de la cadena de suministro, los proveedores también deben alentar a los proveedores anteriores a implementar medidas contra el cambio climático y ofrecerles orientación y asesoramiento, si es necesario.

*Nota: De acuerdo con los siguientes cinco pasos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, visualice las emisiones de gases de efecto invernadero, establezca un objetivo de reducción e implemente sistemáticamente actividades de reducción como iniciativas para ahorrar

energía y potencia, y mejorar la eficiencia energética.

Cada Paso	Esfuerzos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero
Paso 1	Formular una política de reducción
Paso 2	Visualizar las emisiones de CO ₂ (Alcance1, 2, 3)
Paso 3	Establecer un objetivo de reducción (Nivel de 1,5°C del OBC [<i>Objetivo Basado en la Ciencia</i>])
Paso 4	Implementar actividades de reducción
Paso 5	Lograr el objetivo de reducción establecido en el Paso 3 (Lograr el objetivo del nivel del OBC)

(V-7) Esfuerzos y contribuciones a la conservación del medio ambiente global

Los proveedores deben esforzarse por satisfacer los siguientes elementos para ayudar a conservar el medio ambiente global.

- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
- Reducción de la cantidad de agua consumida
- Reducción de la generación de residuos
- Gestión de sustancias químicas
- Reducción del consumo de recursos
- Reducción del impacto ambiental de materiales de envase y embalaje
- Evaluación de impacto ambiental (prevención de la contaminación del aire, contaminación del agua, contaminación del suelo, ruido, vibraciones etc.)
- Esfuerzos para la conservación de la biodiversidad

(V-8) Divulgación pública de información ambiental

Los proveedores deben divulgar activamente información sobre actividades ambientales, incluida información que muestre que sus propios productos son ecológicos y el progreso de sus esfuerzos en la conservación del medio ambiente.

(V-9) Conservación de recursos y energía

Los proveedores deben diseñar productos de tal manera que minimicen el consumo de recursos y energía considerando los siguientes tres elementos.

- (1) Que consuma menos energía tanto en el modo de funcionamiento como en el de espera.
- (2) Que reduzca su tamaño y peso.
- (3) Que utilice el volumen mínimo de recursos raros.

(V-10) Vida útil prolongada

Los proveedores deben diseñar productos para que tengan una vida útil prolongada y sean fáciles de reparar y reemplazar.

(V-11) Uso de piezas y materiales reciclados

Los proveedores deben utilizar piezas y materiales reciclados siempre que sea posible.

(V-12) Uso de materiales fáciles de reciclar

Los proveedores deben utilizar materiales que sean fáciles de reciclar y deben diseñarlos para facilitar el desmontaje.

(V-13) Etiquetado del tipo de plástico

Las piezas moldeadas que pesen 25 g o más deben marcarse con una etiqueta que indique el tipo de plástico o materiales compuestos con los que se fabrican de acuerdo con las siguientes normas ISO. Siempre que sea posible, dichas etiquetas deben proporcionarse incluso en piezas que pesen menos de 25 g.

(V-14) Adquisiciones verdes

Los proveedores deben establecer sus propios estándares para adquisiciones verdes en línea con los estándares para adquisiciones verdes descritos en este documento (V-1 a V-13) y hacer todo lo posible para implementar procesos de adquisiciones verdes para los productos.

VI: Comercio Justo y Ética

Los proveedores deben llevar a cabo sus actividades empresariales basándose no solo en el cumplimiento de la ley sino también en altos estándares éticos.

(VI-1) Anticorrupción

Los proveedores no deben involucrarse en ninguna forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación de fondos, ya sea de forma independiente o mancomunadamente con otras partes.

(VI-2) Prohibición de ofrecer y aceptar ganancias y ventajas indebidas

Los proveedores no deben dar ni aceptar promesas, ofertas o autorizaciones para sobornos u otros medios para obtener ventajas indebidas o inapropiadas.

(VI-3) Divulgación adecuada de la información

Los proveedores deben divulgar información relacionada con el trabajo, la salud y la seguridad, las prácticas ambientales, las actividades empresariales, la estructura, la situación financiera y el desempeño, de conformidad con las normas aplicables y las prácticas vigentes del sector.

La falsificación de registros o la distorsión de información son inaceptables.

(VI-4) Respeto a la propiedad intelectual

Los proveedores deben respetar la propiedad intelectual y deben transferir tecnologías y conocimientos de manera que se protejan los derechos de propiedad intelectual. Además, los proveedores también deben salvaguardar la propiedad intelectual de terceros, como clientes y proveedores.

(VI-5) Comercio justo

Los proveedores deben respetar los estándares de comercio, competencia y publicidad justos.

(VI-6) Prohibición del abuso debido a posición superior

Los proveedores no deben crear una desventaja para sus proveedores mediante el abuso debido a una posición superior.

(VI-7) Protección de los denunciantes

Los proveedores deben garantizar la confidencialidad, el anonimato y la protección de los denunciantes, y garantizar un proceso para que los trabajadores planteen cualquier inquietud sin temor a represalias.

(VI-8) Abastecimiento responsable de minerales

Los proveedores deben ejercer la diligencia debida para garantizar que los minerales como el tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro que se incluyen en los productos que fabrican no causen ni contribuyan a violaciones graves de los derechos humanos, destrucción ambiental, corrupción, conflicto u otros problemas en zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.

(Consulte también la Política de Adquisición Responsable de Minerales del Grupo NEC que está a continuación en estas Directrices).

VII: Calidad y seguridad del producto

Los proveedores deben velar por la calidad y seguridad de los productos y servicios que ofrecen y proporcionar información correcta sobre los mismos.

(VII-1) Garantizar la seguridad del producto

Los proveedores deben cumplir con los estándares de seguridad definidos por las leyes y reglamentos de cada país, y garantizar suficientemente la seguridad del producto en la fase de diseño, fabricación y venta al por menor con la debida consideración de responsabilidad como proveedor del producto.

(VII-2) Gestión de la calidad

Los proveedores no solo deben cumplir con todas las leyes y reglamentaciones aplicables con respecto a la calidad de los productos y servicios, sino que también deben cumplir con sus propios estándares de calidad del producto y los requisitos del cliente.

(VII-3) Proporcionar información idónea sobre productos y servicios

Los proveedores deben proporcionar información sobre productos y servicios que sea precisa y que no genere confusión.

VIII: Seguridad de información

Los proveedores deben evitar la fuga de información confidencial y personal y tomar medidas para fortalecer la seguridad de la información.

(VIII-1) Protección contra ataques cibernéticos

Los proveedores deben protegerse contra ataques cibernéticos y otras amenazas y evitar daños a su empresa y a otros.

(VIII-2) Protección de la información personal

Los proveedores deben cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes con respecto a toda la información personal perteneciente a proveedores, clientes, consumidores, empleados y otros, y deben asegurarse de que dicha información se gestione y proteja de manera adecuada.

(VIII-3) Prevención de la fuga de información confidencial

Los proveedores deben controlar y proteger adecuadamente la información confidencial de su propia empresa, de sus clientes y de terceros.

Parte 2: Establecimiento de Sistemas de Gestión

A. Establecimiento de sistemas de gestión

Los proveedores deben establecer un sistema de gestión que garantice el cumplimiento de la "Parte 1: Código de Conducta".

B. Gestión de Proveedores

Los proveedores deben comunicar las exigencias de la "Parte 1: Código de Conducta" a los proveedores y establecer procesos para monitorear el cumplimiento del Código por parte de los proveedores. Estos procesos deben incluir la realización de la debida diligencia antes y después del inicio del negocio con los proveedores y el mantenimiento de un mecanismo de reclamación para tratar cualquier queja que pueda surgir.

C. Controles apropiados de importación/exportación

Los proveedores deben mantener un marco de gestión claro y realizar los procedimientos de importación/exportación adecuados para la importación y exportación de tecnologías y artículos regulados por la ley.

D. Mantenimiento de los mecanismos de reclamación

Los proveedores deben establecer un mecanismo de reclamación para uso de los trabajadores, proveedores y otras partes interesadas para prevenir la ocurrencia de prácticas impropias dentro de la empresa o cadena de suministro.

E. Divulgación sobre el estado de las iniciativas

Los proveedores deben divulgar información relativa a la implementación de las iniciativas de estas Directrices y las leyes y reglamentaciones pertinentes.

Anexo

Parte 1: Comentario al Código de Conducta

I: Requisito General de la Conducta Empresarial Responsable

(I-2) Contribuir a la sociedad y comunidad

Comentario sobre el Código

“Actividades que contribuyen al desarrollo de la sociedad internacional y la comunidad local” se refiere a las actividades de apoyo en las que los recursos comerciales de los proveedores se utilizan para ayudar a la comunidad; en general, comprenden los siguientes tipos de iniciativas.

- Contribuciones sociales que hacen uso de las operaciones comerciales, tecnologías y otras que son parte inherente de la empresa.

- Las contribuciones sociales no dinerarias que utilizan las instalaciones de la empresa o sus recursos humanos etc.

- Contribuciones sociales que toman la forma de donaciones monetarias. Ejemplos concretos de tales actividades podrían incluir trabajar en

asociación con las comunidades en momentos de desastre, voluntariado de los empleados, apoyo a las actividades de organizaciones sin ánimo de lucro (OSAL) y organizaciones no gubernamentales (ONG), actividades relacionadas con donaciones y difusión/entrega de información de diversa índole. Los proveedores deben determinar el alcance de las actividades que pueden implementar y trabajar proactivamente para realizar contribuciones sociales. Además, la transparencia con respecto a las sumas de dinero y el proceso de toma de decisiones es esencial para evitar sospechas de soborno, particularmente cuando se trata de donaciones monetarias.

II: Adhesión a las Leyes y Respeto a los Códigos de Conducta Internacionales

Comentario sobre el Código

En los últimos años, se han formulado y adoptado una serie de leyes, reglamentos y políticas gubernamentales en varios países en relación con el medio ambiente, los derechos humanos y el soborno. Los proveedores deben entender y adherirse a dichas leyes y reglamentos. Estos son a menudo aplicables no solo en el país en el que se crearon, sino también fuera del país. Además, en consonancia con la globalización de los mercados y las cadenas de suministro, se exige a los proveedores no solo que se adhieran a las leyes y reglamentos, sino también que respeten los códigos de conducta internacionales, a lo largo de toda su cadena de suministro, así como dentro de sus propias organizaciones.

Comentario sobre la terminología

Códigos de conducta internacionales se refiere a las expectativas que se tienen con respecto a las acciones de las organizaciones que tienen responsabilidades sociales, guiadas por el derecho internacional consuetudinario y los principios generalmente aceptados del derecho internacional, así como los acuerdos intergubernamentales que son de carácter universal o universalmente reconocidos (incluidos los tratados y acuerdos).

Los ejemplos de códigos a los que se aplica el término anterior incluyen los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN).

III: Derechos Humanos y Prácticas Laborales

Comentario sobre el Código

“Trabajadores” se refiere a todos los trabajadores, incluidos los empleados de tiempo completo, temporales, migrantes, estudiantes, contratados, directos y cualquier otro tipo de trabajador.

Los estándares internacionales de derechos humanos que deben servir como referencia incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos y las Normas Laborales Fundamentales de la OIT.

(III-1) Prohibición del trabajo forzoso

Comentario sobre el Código

Se prohíbe la trata, el encubrimiento, la contratación, la transferencia o la toma de trabajadores con base en la intimidación, la fuerza, el secuestro o el fraude. La retención o falta de pago del salario de un trabajador con el argumento de que esto representa una tarifa de contratación ganada a cambio de asegurar el empleo del trabajador en cuestión también puede considerarse trabajo forzoso. También está prohibido obligar al trabajador a trabajar mediante el cobro de una tarifa de contratación y definirlo como una deuda del trabajador.

En particular, se ha informado de un gran número de casos de trabajo forzoso entre trabajadores migrantes, muchos de los cuales son trabajadores extranjeros. Al contratar trabajadores extranjeros, los empleadores deben proporcionar un contrato de trabajo que establezca los términos de empleo en un idioma que el trabajador pueda entender, antes de que el trabajador en cuestión parta de su país.

Finalmente, impedir que un trabajador use sus documentos de identificación emitidos por su gobierno, o el pasaporte del trabajador, el permiso de trabajo o los documentos de solicitud de inmigración (con la excepción de aquellos casos en que las personas que no sean el trabajador en cuestión estén obligadas por ley a conservar dichos documentos) ocultando o confiscando dichos documentos, o imponiendo restricciones irrazonables a la capacidad de un trabajador para entrar o salir de las instalaciones o en sus movimientos dentro de las instalaciones, también son actos que pueden constituir trabajo forzoso.

Comentario sobre la terminología

Trabajo forzoso describe el trabajo que se lleva a cabo en contra de la libre voluntad del trabajador en cuestión (involuntariamente), como resultado de la amenaza de castigo por una otra parte. El trabajo forzoso incluye los siguientes elementos:

- (1) Explotación de vulnerabilidades (ejemplo: cuando un contrato de trabajo no está escrito en el idioma nativo de un trabajador migrante).
- (2) Engaño (ejemplos: cuando las condiciones de empleo o trabajo no se explican correctamente o se agregan después de que la persona haya sido empleada).
- (3) Aislamiento (ejemplo: cuando se obliga a un trabajador a trabajar en un lugar donde el acceso al exterior y las comunicaciones son difíciles).
- (4) Intimidación y amenazas (ejemplos: cuando se castiga a un trabajador por hablar sobre las dificultades en el lugar de trabajo o se le ordena pagar una multa cuando solicita dejar su trabajo).
- (5) Retención de salarios (ejemplos: cuando se retrasa el pago de salarios, o cuando parte del salario del trabajador es retenida forzosamente o es separada por el empleador).
- (6) Servidumbre por deudas (ejemplo: cuando un trabajador está endeudado con el empleador por una gran suma en forma de una tarifa de contratación).
- (7) Horas extra excesivas (ejemplo: cuando un trabajador se ve obligado a trabajar más horas extra de las acordadas por ley o en un acuerdo laboral).
- (8) Restricciones de movimiento (ejemplos: cuando se restringen los movimientos sin una buena razón [como salud y seguridad, seguridad de la información], o cuando las instalaciones de alojamiento de los trabajadores se controlan continuamente con cámaras de vigilancia).
- (9) Abuso físico o psicológico (ejemplos: violencia, abuso verbal, acoso sexual).
- (10) Retención de documentos de identificación (ejemplo: el empleador retiene el pasaporte de un empleado u otra forma de identificación).

Trabajo en régimen de servidumbre o explotación se refiere al trabajo que no permite que el trabajador pueda abandonarlo. Estos términos también incluyen la servidumbre por deudas, en la que un trabajador está endeudado con el empleador por una gran suma de dinero en forma de una tarifa de contratación y no puede dejar su empleo hasta que haya pagado esta deuda.

Explotación se refiere a actos en los que un empleador utiliza su posición superior para infligir un trato injusto a un trabajador, mientras que **trabajo penitenciario explotador** se refiere a los actos en los que los prisioneros son obligados a trabajar sin una remuneración adecuada.

Trabajo esclavo (como lo define el Departamento de Estado de los EE. UU. bajo el término "esclavitud moderna") es un término definido que incluye la compra y venta de seres humanos con fines de trabajo forzoso y explotación sexual. La Ley de Esclavitud Moderna británica define el término como situaciones en las que las personas en posiciones vulnerables son explotadas a través del trabajo forzoso.

(III-2) Prohibición del trabajo infantil; consideraciones al contratar trabajadores jóvenes

Comentario sobre el Código

El **trabajo infantil** está prohibido en todas las circunstancias por la OIT y por las leyes de varios países. Aquellas formas de trabajo infantil contra las cuales se ha pedido a los países que tomen medidas de inmediato y con carácter de urgencia se denominan las "peores formas de trabajo infantil". En el Convenio n° 182 de la OIT (1999), este término se define de la siguiente manera:

- todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud;
- el uso, reclutamiento u oferta de un niño para la prostitución, para la producción de pornografía o para espectáculos pornográficos;
- el uso, reclutamiento u ofrecimiento de un niño para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas;
- trabajos que, por su naturaleza o las circunstancias en que se llevan a cabo, probablemente dañarían la salud, seguridad o moral de los niños.

La Recomendación n° 146 de la OIT (Edad Mínima) establece que **trabajadores menores de 18 años (incluidos estudiantes)** deben tener garantizadas las condiciones de trabajo en su totalidad, y en particular deben recibir los siguientes beneficios.

- La provisión de una remuneración justa y su protección, teniendo en cuenta el principio de igual salario por igual trabajo;
- La limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo en un día y en una semana, y la prohibición de las horas extraordinarias, a fin de permitir suficiente tiempo para la educación y la formación (incluido el tiempo necesario para las tareas relacionadas con las mismas), para descansar durante el día y para actividades de ocio;
- La concesión, sin posibilidad de excepción excepto en caso de emergencia real, de un período mínimo consecutivo de 12 horas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
- La concesión de vacaciones anuales pagadas de al menos cuatro semanas y, en todo caso, no más cortas que las concedidas a los adultos;
- Cobertura por los regímenes de seguridad social, incluidos los accidentes del trabajo, planes de asistencia médica y prestaciones por enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de empleo o trabajo;

- El mantenimiento de estándares satisfactorios de seguridad y salud y de instrucción y supervisión apropiadas.

También se requiere la debida diligencia con respecto a la protección de los derechos de dichos trabajadores.

Comentario sobre la terminología

Trabajo infantil Se refiere a las actividades o trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias de su ejecución, perjudican las oportunidades educativas y el sano crecimiento de los niños, al generar impactos negativos en el desarrollo intelectual, físico, social o moral de los jóvenes, impidiendo su asistencia a la escuela, obligándolos a abandonar la escuela o obligándolos a que intenten combinar el trabajo y los estudios.

El Convenio n° 138 de la OIT (1973) estipula que la **edad mínima para trabajar** se define de la siguiente manera: La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y, en ningún caso, será inferior a los 15 años (permitiendo, sin embargo, que los países en desarrollo, cuyas instituciones económicas y educativas aún no estén plenamente desarrollada, puedan estipular una edad mínima para trabajar de 14 años como medida transitoria). La edad a la que se permite trabajar también puede variar según la naturaleza del trabajo en cuestión. En el caso de trabajos peligrosos o nocivos, la edad mínima para trabajar debe fijarse en 18 años en todos los países. Sin embargo, los trabajadores pueden ser empleados en tales ocupaciones a partir de los 16 años si se aplican los siguientes criterios:

- Si se han realizado consultas previas entre los grupos de consulta obreropatronales dentro del país en cuestión:
 - Si la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes interesados están plenamente protegidas; y,
 - Si los jóvenes en cuestión han recibido una formación profesional adecuada o una instrucción específica en la rama de actividad correspondiente.

Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo		
	Países desarrollados	Países en desarrollo
Trabajo normal	15 años	14 años
Trabajo peligroso	18 años	18 años
Trabajo ligero	13 años	12 años

El **trabajo peligroso** se define en la Recomendación n° 190 de la OIT (Peores Formas de Trabajo Infantil) como aquellas ocupaciones correspondientes a los siguientes puntos.

- Trabajos que exponen a los niños a abusos físicos, psicológicos o sexuales;
- Trabajos subterráneos, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados;
- Trabajos con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o que impliquen la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas;
- Trabajos en un entorno insalubre que pueda, por ejemplo, exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud;
- Trabajos en condiciones particularmente difíciles, como el trabajo durante muchas horas o durante la noche o el trabajo en el que el niño está injustificadamente confinado a las instalaciones del empleador.

(III-3) Consideraciones sobre la jornada laboral

Historial

Numerosos estudios realizados sobre la cultura empresarial han demostrado una clara relación entre el exceso de trabajo entre los trabajadores y la disminución de la productividad, el aumento de la rotación del personal y las tasas más altas de lesiones y enfermedades.

Comentario sobre el Código

Los empleadores deben administrar la jornada laboral, las licencias y los períodos de descanso durante el día de manera adecuada, con base en las leyes de cada país. También deben prestar atención a las normas internacionales.

El Convenio n° 1 de la OIT (1919) (una norma internacional) y el Convenio n° 30 (1930) establecen que la jornada de trabajo por semana no debe exceder las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, excluyendo las épocas de emergencia o situaciones urgentes (aún no ratificado por Japón). Además, el Convenio n° 14 de la OIT (1921) y el Convenio n° 106 de la OIT (1957) estipulan que el empleador debe conceder un período de descanso semanal ininterrumpido (que comprenda no menos de 24 horas) en el transcurso de cada período de siete días, con un período de trabajo no superior a seis días (aún no ratificado por Japón). Si bien los Convenios n° 1 y n° 30 de la OIT son convenios de gran importancia, ellos no reflejan necesariamente el mundo actual, por lo que se emitió la Recomendación n° 116 de la OIT en 1963; esta Recomendación toma los objetivos del Convenio n° 47 de la OIT (aún no ratificado por Japón), que estipula la semana laboral de 40 horas como principio básico, como un estándar que la sociedad debe aspirar a alcanzar.

Además, varias normas industriales también estipulan un límite superior de 60 horas de trabajo por semana, incluidas las horas extraordinarias.

Comentario sobre la terminología

Administrar de manera adecuada se define como sigue.

- Garantizar que el número de días trabajados no supere el número legalmente prescrito de días hábiles anuales
- Garantizar que las horas de trabajo diarias por semana, incluidas las horas extraordinarias (que, sin embargo, excluyen cualquier trabajo realizado en caso de desastre o en cualquier otro momento inevitable de necesidad urgente o emergencia) no superen los límites legalmente establecidos.
- Garantizar que se proporcionen las vacaciones anuales pagadas legalmente previstas, la licencia prenatal y postparto y la licencia para el cuidado de los hijos.
- Garantizar que se cumplan los tiempos de descanso prescritos legalmente
- Garantizar que se realicen los controles psicológicos necesarios para proteger la salud de los trabajadores.

(III-4) Remuneraciones y prestaciones adecuadas

Comentario sobre el Código

“Salario mínimo” se refiere al nivel mínimo de salario prescrito en las leyes relacionadas con los salarios en el país donde reside el trabajador. Los empleadores están obligados a pagar salarios iguales o superiores al salario mínimo. Además del salario mínimo, es deseable que los proveedores presten la debida consideración al concepto de “salario digno”, que se basa en el cálculo del nivel de salario necesario para mantener el estilo de vida del trabajador en un determinado nivel básico, como un esfuerzo voluntario de los proveedores.

Las deducciones indebidas de los salarios de los trabajadores pueden definirse como falta de pago de salarios. Por ejemplo, en la Norma SA8000 (una norma internacional que cubre el trabajo y los derechos humanos), los empleadores deben garantizar que no se utilicen reducciones salariales como medida disciplinaria. Sin embargo, las reducciones de salario están permitidas como medida disciplinaria en los siguientes casos como excepciones: (1) cuando las reducciones de salario como medida disciplinaria estén permitidas por las leyes del país; y (2) si tales reducciones son pactadas como un convenio colectivo que ha sido negociado libremente.

La remuneración pagada a los trabajadores por horas extraordinarias debe ser superior a la remuneración normal por dicho trabajo, de conformidad con las leyes y reglamentos de la región de que se trate. Cuando se pague una remuneración, se debe proporcionar al trabajador el desglose del

salario que proporcione información que permita al trabajador confirmar que los detalles del pago son exactos, junto con la remuneración en sí.

Comentario sobre la terminología

Salario mínimo se refiere al nivel mínimo de salario prescrito en las leyes relativas a los salarios en el país donde reside el trabajador. Los empleadores deben pagar dichos salarios a los trabajadores sin demora y a intervalos apropiados, de acuerdo con las leyes del país donde reside el trabajador.

Salario digno se refiere a un nivel de salarios que permita al trabajador satisfacer sus propias necesidades y las de su familia y llevar una vida como parte de la sociedad y que apoye la dignidad del trabajador, de conformidad con las normas internacionales.

Deducciones indebidas de los salarios de los trabajadores se refiere a cualquier deducción hecha de los salarios que viole las leyes relacionadas con el trabajo. Los ejemplos a los que esto se aplica incluyen casos en los que se hacen deducciones para pagar el costo de los uniformes, los costos del equipo de protección personal requerido para el trabajo o los costos de limpieza de los uniformes. Sin embargo, no cubre los casos en que los salarios no se pagan por períodos en los que el trabajador no trabajó debido a retrasos o ausencias etc.

(III-5) Prohibición de tratos inhumanos

Historial

El trato inhumano que sufren los trabajadores debido al acoso sexual o al abuso verbal a menudo pasa desapercibido para los demás en el lugar de trabajo, lo que hace que los problemas empeoren.

Comentario sobre el Código

Cuando los proveedores formulan sus políticas disciplinarias y procedimientos de respuesta y otros instrumentos, ellos también deben establecer sistemas internos de denuncia (mecanismos de reclamación), informar a los trabajadores acerca de dichos sistemas y ponerlos en funcionamiento, para garantizar que el verdadero alcance de cualquier trato inhumano pueda ser determinado.

Comentario sobre la terminología

Abuso psicológico se refiere a la imposición de abuso psicológico o emocional mediante el uso del poder emocional sobre otra persona en

forma de expresiones inhumanas, expresiones de disgusto, no prestarle atención o hacer comentarios que causen daño a la autoestima de la persona.

Abuso físico se refiere a la violencia, obligando a los trabajadores a trabajar en entornos hostiles y similares.

Forzoso se refiere a situaciones en las que la persona en cuestión se ve obligada a actuar de cierta manera en contra de sus deseos por medio de amenazas o afines. Esto puede incluir, por ejemplo, obligar al trabajador a hacer horas extraordinarias excesivas.

Acoso se refiere a actos que hacen que el receptor se sienta incómodo, como hacer expresiones de disgusto o intimidar a la persona. En términos específicos, este término puede abarcar cosas como la atención sexual no deseada, el acoso sexual, el castigo corporal, la opresión psicológica o física, el abuso verbal y la falta de provisión de las instalaciones básicas que aseguren la comodidad corporal del trabajador (como sillas o equipo de protección personal).

Se proporciona un ejemplo de cómo se define el acoso en "Violencia y acoso" en el Convenio n.º 190 de la OIT (2019), a modo de ejemplo.

(a) El término "violencia y acoso" en el mundo del trabajo se refiere a una gama de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sea que ocurran una sola vez o se repitan, que tienen como objetivo, dan como resultado o es probable que tengan como resultado daños físicos, psicológicos, daño sexual o económico, e incluye violencia y acoso por motivos de género;

(b) el término "violencia y acoso por motivos de género" se refiere a la violencia y el acoso dirigidos a personas debido a su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género en particular, e incluye el acoso sexual.

(III-6) Prohibición de discriminación

Comentario sobre el Código

El Código prohíbe actos que puedan conducir a la discriminación contra los trabajadores en términos de salarios, promoción, remuneración, educación, contratación o prácticas laborales por motivos de raza, color de piel, edad, sexo, orientación sexual, identidad/expresión de género, etnia o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política/creencias políticas, afiliación a un sindicato, antecedentes de

servicio militar, información genética protegida o antecedentes matrimoniales etc.

Cualquier desigualdad en términos de oportunidad o trato como resultado de exámenes de salud o pruebas de embarazo también se considerará un acto discriminatorio.

Los factores que pueden dar lugar a un trato discriminatorio son diversos y variados.

- **Raza y color de piel:** Minorías, grupos indígenas y grupos tribales pueden convertirse en objeto de discriminación por el hecho de ser parte de un grupo étnico específico.
- **Sexo:** Discriminación por motivos de características o funciones biológicas masculinas o femeninas, o diferencias sociales. Esto también cubre los casos de discriminación por motivos de estado civil, relación conyugal, estructura familiar o maternidad.
- **Religión:** Discriminación por el hecho de que una persona sea miembro de una religión en particular o que exprese sus creencias religiosas. Esto también cubre los casos de trato discriminatorio de los ateos.
- **Puntos de vista políticos:** Discriminación basada en las opiniones de una persona sobre política, afiliación a un partido político en particular, postura política o sociopolítica, actividades cívicas o cualidades morales.
- **País de origen:** Discriminación por motivos del lugar de nacimiento de una persona, vínculos familiares o país de origen extranjero. Los grupos de nacionalidades minoritarias, los hablantes de lenguas minoritarias, los ciudadanos naturalizados y los descendientes de inmigrantes de países extranjeros pueden convertirse en objeto de discriminación.
- **Orígenes sociales:** Discriminación por motivos de clase social, tipo de ocupación social o casta. Los orígenes sociales pueden tener un impacto en la carrera del individuo en cuestión.

El principio básico de que la discriminación en materia de empleo u ocupación está prohibida también incluye los principios fundamentales de "igual salario por igual trabajo" para hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. De acuerdo con el Convenio n° 100 de la OIT (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), este principio se aplica a toda la remuneración pagada por los empleadores a los trabajadores como resultado de su empleo, incluidos salarios, montos regulares de pago, otros costos básicos etc., ya sea que se paguen directa o indirectamente, e independientemente de que dicha remuneración se pague en efectivo o en activos que sustituyan al efectivo. Para juzgar el

valor de un trabajo de manera objetiva, los empleadores deben tener en cuenta los diversos elementos que componen el trabajo en cuestión, incluidos los diversos componentes del trabajo, las responsabilidades, las habilidades, el esfuerzo, las condiciones de trabajo y los principales resultados.

Además, los empleados pueden ser discriminados por motivos de edad, discapacidad, estado de salud (particularmente en el caso del VIH/SIDA), afiliación a un sindicato, orientación sexual y similares.

Además, en Estados Unidos también hay que tener en cuenta los siguientes elementos.

- **Historia del servicio militar:** Según la ley de los EE. UU., a los ex miembros de las fuerzas armadas dados de baja desde la época de la Guerra de Vietnam se les otorga el "estatus de veterano cubierto", y las regulaciones abarcan la promoción o contratación de dichos ex miembros de las fuerzas armadas y las consideraciones y protecciones especiales que se deben a ellos. Esto se estableció debido a preocupaciones sobre la posible discriminación contra los veteranos como resultado de discapacidades causadas por la vida militar (trastorno de estrés postraumático (TEPT)), o dificultades de comunicación con otros trabajadores que pueden ver al veterano como alguien que ha causado la muerte de otros, y similares.

NÓTESE BIEN: Para más información sobre los veteranos:
<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- **Información genética protegida:** La Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA, por su sigla en inglés) de 2008, una ley de los EE. UU., define la "información genética" como los resultados de diagnósticos genéticos. Dicha información ha sido citada como una fuente de discriminación, ya que un trabajador podría ser discriminado por información que sugiera, por ejemplo, que está en riesgo de desarrollar una condición genética latente. NÓTESE BIEN: Información sobre GINA (EE. UU.)

<https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

(III-7) Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

Comentario sobre el Código

Los empleadores deben respetar tanto el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a sindicatos por elección, como el derecho de los trabajadores a optar por no participar en tales actividades o mantener una distancia de ellas. Además, los trabajadores y sus representantes deben poder participar en negociaciones colectivas comunicándose públicamente con la gerencia para expresar sus puntos de vista y preocupaciones sobre las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión, sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

Comentario sobre la terminología

Con respecto a la **negociación colectiva**, el Convenio n° 98 de la OIT (1949) exhorta a los proveedores a permitir que los órganos representativos de los trabajadores tengan por objeto la negociación colectiva, promuevan la negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores e incorporen en los contratos laborales disposiciones relativas a la resolución de conflictos, con el fin de promover una negociación colectiva efectiva. Específicamente, se alienta a los proveedores a tomar las siguientes medidas.

- Tomar las medidas necesarias para facilitar la formulación de acuerdos laborales efectivos.
- Garantizar que los representantes formalmente designados por los trabajadores puedan negociar con los representantes de la dirección a quienes se les ha otorgado poder de decisión sobre los puntos discutidos en el proceso de negociación.
- Abstenerse de realizar declaraciones que sugieran amenazas o represalias que tengan por objeto producir efectos inapropiados en la negociación o impedir que los trabajadores ejerzan su derecho de sindicación.
- Proporcionar la información requerida para una negociación significativa.
- Proporcionar información al gobierno sobre las operaciones en caso de que el gobierno lo solicite, y responder a tales demandas de manera constructiva.

(III-8) Consideraciones sobre las minorías

Comentario sobre la terminología

Minorías se refiere a cualquier grupo de personas que poseen una identidad diferente a la del grupo mayoritario en la sociedad y por lo tanto ocupan una posición vulnerable. Ejemplos de tales grupos incluyen personas LBGTI, minorías sexuales, personas con discapacidades, extranjeros y grupos con un idioma nativo diferente. En el lugar de trabajo, los becarios y trainees también se consideran minorías.

(III-9) Consideraciones respecto de los trabajadores extranjeros

Comentario sobre la terminología

Trabajadores extranjeros se refiere a trabajadores que han emigrado del exterior e incluye becarios técnicos y becarios estudiantes en el extranjero. La posición de los trabajadores extranjeros los hace vulnerables a las amenazas a su salud mental y física y a su dignidad

física, y es más probable que ellos experimenten violaciones de sus derechos humanos, como la libertad de expresión y circulación.

IV: Salud y Seguridad

Comentario sobre el Código

En general, se reconoce que un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo minimiza el riesgo de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, sino que también mejora la calidad de los productos y servicios, la consistencia de los estándares de fabricación, la tasa de retención de empleados y la voluntad de trabajar de los trabajadores. Es fundamental que los proveedores mantengan conversaciones con los trabajadores para escuchar sus opiniones y realizar capacitaciones a los empleados, con el fin de identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Este Código fue formulado con referencia a los sistemas de gestión descritos en las directrices de sistemas de gestión creadas por la OIT, tales como las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la OIT (ILO-OSH 2001), OHSAS18001 e ISO45001; estas directrices contienen información adicional que puede ser útil.

(IV-1) Seguridad en el trabajo

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben identificar los riesgos en el lugar de trabajo, incluidos los riesgos latentes que potencialmente podrían surgir, y tomar medidas de seguridad para los trabajadores. Los ejemplos de riesgos en el lugar de trabajo incluyen situaciones en las que los seres humanos entran en contacto con sustancias químicas, electricidad y otras fuentes de energía, incendios, accidentes de tráfico y caída de objetos.

A continuación se dan ejemplos de medidas de seguridad. Dichos procesos deben llevarse a cabo dentro de cada empresa.

- Identificar y evaluar los riesgos, incluidos los riesgos latentes que podrían potencialmente surgir.
- Diseñar lugares de trabajo apropiados que presten la debida atención a la eliminación y prevención de riesgos.
- Llevar a cabo actividades internas de divulgación para educar a los trabajadores sobre la seguridad (incluido el manejo del equipo de protección personal)

Tales medidas de seguridad también incluyen proteger a las mujeres embarazadas y madres lactantes de los peligros y tomar medidas razonables para facilitar esto.

Comentario sobre la terminología

Riesgos para la seguridad relacionados con el trabajo se refiere a

riesgos latentes que podrían causar accidentes o daños a la salud, como la electricidad y otras fuentes de energía, incendios, vehículos y equipos móviles, pisos que podrían ser riesgos de resbalones o tropiezos y objetos que caen.

Medios adecuados basados en el diseño, la tecnología y la gestión se refiere al uso de controles paso a paso como los siguientes para eliminar o mitigar los riesgos:

(1) Eliminación del factor de riesgo o sustitución por una alternativa segura; (2) Controles de nivel de ingeniería (ejemplos: monitoreo del área de riesgo mediante un sensor, cierre de la fuente de alimentación de la maquinaria o el equipo mediante bloqueo (cierre)); (3) Gestión administrativa (ejemplo: etiquetar el equipo para indicar que está prohibida la operación del dispositivo de corte de energía mientras la fuente de energía está apagada (etiquetado)); (4) Proporcionar equipo de protección personal (ejemplos: anteojos protectores, cascos de seguridad, guantes protectores y otros equipos de protección).

Consideración razonable para mujeres embarazadas y madres lactantes se refiere a áreas tales como levantar y mover objetos pesados, exposición a enfermedades infecciosas, exposición al plomo, exposición a productos químicos tóxicos, trabajo en puestos que son estresantes o suponen una carga indebida para el cuerpo, exposición a sustancias radiactivas, amenazas de violencia, jornadas laborales prolongadas, temperaturas extremadamente altas, niveles de ruido excesivos y similares.

Además, es deseable que los empleadores tomen medidas razonables para acomodar a las madres lactantes durante el período de un año posterior al nacimiento, lo que incluye permitir que el trabajador tenga tiempos de descanso apropiados para amamantar o extraerse la leche materna, y proporcionar un lugar seguro y limpio que sea protegido de la vista y la entrada de otros trabajadores.

(IV-2) Preparación para emergencias

Historial

Los puntos de entrada/salida que se supone que sirven como rutas de evacuación a veces no se pueden usar en emergencias debido a que están cerrados o bloqueados por obstáculos. A veces se producen muertes en incendios cuando los trabajadores que no pueden escapar de un edificio están expuestos a las llamas o respiran humo, o tropiezan y caen. Por esta razón, es de suma importancia que los proveedores se aseguren de que las rutas de evacuación sigan siendo accesibles en la práctica, proporcionen un sistema para garantizar que todos los trabajadores puedan evacuar y lleven a cabo simulacros de evacuación completos.

Comentario sobre el Código

“Contramedidas de emergencia” se refiere a contramedidas tales como informar sobre emergencias cuando surjan, emitir notificaciones a los trabajadores, aclaración de los procedimientos de evacuación, instalación de instalaciones de evacuación, garantizar que los puntos de entrada/salida sean de fácil visualización y permanezcan libres de obstáculos, creación de instalaciones de salida apropiadas, almacenamiento de suministros médicos de emergencia, creación de sistemas de detección de incendios, instalación de extintores de incendios, puertas contra incendios y rociadores, aseguramiento de líneas de comunicación externas y establecimiento de planes de recuperación.

También es vital que la información se difunda minuciosamente en todo el lugar de trabajo. Esto incluye llevar a cabo capacitación de respuesta ante emergencias para los trabajadores (incluidos simulacros de evacuación), garantizar que los manuales que establecen las medidas de respuesta para momentos de emergencia se coloquen en lugares de fácil acceso en el lugar de trabajo y se muestren adecuadamente.

(IV-3) Accidentes y enfermedades ocupacionales

Historial

Los empleadores deben prestar la debida consideración al riesgo de accidentes relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores.

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben registrar las lesiones y enfermedades ocupacionales que afecten a los trabajadores, proporcionar el tratamiento necesario, investigar el accidente, identificar y eliminar las causas y aplicar medidas correctivas, incluyendo la adopción, gestión y notificación de medidas preventivas.

Los proveedores también deben crear reglas que promuevan el regreso del trabajador al lugar de trabajo e informar sobre la implementación de dichas reglas.

Comentario sobre la terminología

Contramedidas apropiadas se refiere a la creación de sistemas y políticas para alentar a los trabajadores a reportar problemas, categorizar y registrar las lesiones y enfermedades ocupacionales, proporcionar el tratamiento necesario, investigar las lesiones y enfermedades ocupacionales, implementar medidas correctivas destinadas a eliminar las causas y promover el regreso de los trabajadores al lugar de trabajo. Comprende también la realización de los trámites que sean necesarios en atención a la política gubernamental, de conformidad con lo dispuesto en

la ley, incluido el seguro de accidentes de trabajo.

(IV-4) Higiene industrial

Comentario sobre el Código

Los peligros potenciales deben ser eliminados o controlados a través de un diseño, ingeniería y controles administrativos adecuados. En caso de que no sea posible gestionar adecuadamente los riesgos a través de dichos medios, los trabajadores deben contar con equipos de protección personal que sean adecuados y estén debidamente mantenidos y gestionados, y deben usarlos correctamente.

Comentario sobre la terminología

Riesgos que podrían exponer a los trabajadores a impactos nocivos incluyen sustancias tóxicas, rayos radiactivos y sustancias que pueden causar enfermedades crónicas (plomo, amianto etc.). Tales sustancias pueden tomar la forma de humo, vapor, neblina y partículas finas. Además, también se considera que el ruido y los olores desagradables tienen efectos negativos en el cuerpo humano.

Gestión adecuada se refiere a la formulación de estándares de gestión y la provisión de educación, capacitación y equipo de protección personal apropiados para los trabajadores y acciones similares.

(IV-5) Consideración del trabajo físicamente exigente

Comentario sobre la terminología

Trabajo físicamente exigente incluye no solo tareas como el manejo manual de materias primas y trabajos pesados, incluido el transporte de mercancías pesadas con trabajo manual, sino también tareas que requieren cualquier nivel de esfuerzo físico que implique acciones continuas o repetitivas durante largos períodos de tiempo, como trabajos de ensamblaje e introducción de datos o bien tareas que impliquen pasar largos períodos de tiempo en posiciones corporales no naturales.

Gestión adecuada se refiere a la creación de un entorno de trabajo basado en los principios de la ergonomía, el establecimiento de breves descansos a intervalos regulares, la provisión de equipos auxiliares de trabajo y la garantía de que varios trabajadores puedan colaborar y subdividir tareas entre ellos, entre otras medidas. (También es útil considerar cómo garantizar que el entorno que rodea al trabajador le permita moverse de la manera más precisa y eficiente posible, para

minimizar accidentes y errores).

Ergonomía se refiere al campo de investigación que diseña objetos y entornos que, en la medida de lo posible, permiten a los humanos adoptar movimientos y posturas naturales mientras los usan, y utiliza estos principios en diseños reales. (También incluye la idea de asegurar que el entorno que rodea al trabajador le permita moverse con la mayor precisión y eficiencia posible, para minimizar accidentes y errores).

(IV-6) Protección de máquinas

Comentario sobre la terminología

Medidas de seguridad apropiadas se refiere a la gestión dirigida a la prevención de accidentes y efectos negativos para la salud que pueden ocurrir durante el trabajo. Los ejemplos incluyen la adopción de mecanismos de seguridad cubiertos por términos como "sistemas a prueba de fallas", "sistemas infalibles", "sistemas de enclavamiento", "etiquetado" etc., instalación de equipos de seguridad y barreras protectoras etc., y llevar a cabo pruebas periódicas y mantenimiento de equipos mecánicos.

(IV-7) Salud y seguridad de las instalaciones

Comentario sobre el Código

"Garantizar la salud y la seguridad" requiere no solo limpieza e higiene en las instalaciones, sino también la debida consideración de los siguientes puntos.

- **Agua potable:** Hacer pruebas relativas a la calidad del agua con base en los estándares de las leyes y regulaciones, y garantizar la provisión de agua potable segura (usando un dispensador de agua etc.)
- **Preparación sanitaria de alimentos:** Proporcionar uniformes y controles de salud para los trabajadores de preparación de alimentos, practicar el control de plagas, asegurar un control de temperatura adecuado para los productos alimenticios y asegurarse de que las operaciones del comedor estén certificadas etc.
- **Baños:** Instalar baños limpios con instalaciones suficientes para el número de usuarios y proporcionar papel higiénico y otros.
- **Dormitorio:** Llevar a cabo medidas de control de incendios, proporcionar salidas de emergencia apropiadas, asegurar alojamientos asegurados individualmente para almacenar artículos personales y valiosos (como casilleros), asegurar espacio suficiente en los dormitorios (al menos 3,3 m² por persona como una área aproximada) y garantizar la ventilación, el control de la temperatura, la iluminación adecuada etc.

(IV-8) Comunicación de salud y seguridad

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben brindar información, educación y capacitación adecuadas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en

relación con los diversos peligros identificados en el lugar de trabajo como peligros a los que los trabajadores podrían estar expuestos (incluidos, entre otros, maquinaria, electricidad, productos químicos, incendios y peligros físicos).

La información sobre salud y seguridad debe publicarse claramente alrededor de las instalaciones y colocarse en lugares que los trabajadores puedan identificar y acceder. También debe proporcionarse en idiomas que los trabajadores puedan entender.

Se debe brindar educación y capacitación a todos los trabajadores antes de que comiencen a trabajar y posteriormente a intervalos regulares. Además, se alienta a los trabajadores a plantear cualquier inquietud que tengan sobre la seguridad. Los elementos que se cubrirán en la educación y la capacitación incluyen el uso correcto del equipo de protección personal, las respuestas correctas en momentos de emergencia, la operación segura de la maquinaria y la realización de los preparativos necesarios antes de ingresar a entornos peligrosos.

La Sección 43 de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) de la OIT incluye una descripción de cómo fomentar una cultura preventiva de seguridad y salud basada en el diálogo entre los trabajadores y la gerencia.

(IV-9) Gestión de la salud de los trabajadores

Comentario sobre la terminología

Gestión sanitaria adecuada se refiere a los esfuerzos realizados para prevenir enfermedades entre los empleados y descubrir enfermedades en una etapa temprana, por medios como la realización de controles de salud y similares, basados en estándares prescritos en la ley como un esfuerzo mínimo.

Se debe prestar plena atención a la prevención de los efectos negativos del exceso de trabajo en la salud y la atención de la salud mental de los trabajadores etc.

V: Requisitos medioambientales

Comentario sobre el Código

Si es necesario, podemos incluir cláusulas de adquisiciones verdes en contratos, memorandos, especificaciones de compra u otros documentos. En tales casos, las especificaciones individuales antes mencionadas prevalecerán sobre los requisitos de las presentes "Directrices de Conducta Empresarial Responsable en las Cadenas de Suministro".

(V-1) Creación de un sistema de gestión ambiental

Comentario sobre el Código

Es deseable que los proveedores cuenten con la certificación de un estándar internacional, como ISO14001, EMAS u otra certificación de terceros, como Eco Action 21, KES o Eco Stage. Para crear un sistema de gestión ambiental (EMS) interno, los proveedores deben crear uno que cubra los siguientes seis elementos. Para las empresas de diseño y fabricación, se debe incluir en el alcance del SGA un sistema de gestión de las sustancias químicas utilizadas en los productos.

- (1) Desarrollar políticas ambientales
- (2) Establecer una organización de gestión ambiental y nombrar un representante ambiental
- (3) Identificar y cumplir con las leyes y regulaciones ambientales.
- (4) Desarrollar y llevar a cabo objetivos, metas y planes ambientales.
- (5) Llevar a cabo educación y capacitación ambiental para los empleados.
- (6) Confirmar periódicamente el estado del cumplimiento legal y las actividades ambientales.

Comentario sobre la terminología

EMAS

Sistema de gestión y auditoría medioambientales de la UE

Eco Action 21 [Acción ecológica 21]

Programa de evaluación de actividades ambientales promovido por el Ministerio de Medio Ambiente de Japón a pequeñas y medianas empresas y otras. Este programa integra un sistema de gestión ambiental, una evaluación del desempeño ambiental y un informe ambiental.

KES

Estándar del Sistema Ambiental de Kioto. Un sistema de gestión ambiental para pequeñas y medianas empresas certificado por la Secretaría de Certificación KES del Foro Local Agenda 21 de Kioto.

Eco Stage

Un sistema de gestión ambiental que se ajusta estrechamente a la norma ISO14001 y del cual el Instituto Eco Stage es responsable de la certificación.

(V-2) Manejo adecuado de las sustancias químicas utilizadas en el proceso de fabricación

Comentario sobre el Código

Las sustancias químicas prohibidas por la ley incluyen las sustancias que agotan la capa de ozono enumeradas en la siguiente tabla.

Clasificación	Nº	Nombre del grupo de sustancias	CAS	Principales leyes y reglamentos aplicables		NEC solicitada
Sustancias prohibidas	1	CFC (clorofluorocarbonos)	-	Eliminación completa desde enero de 1996	Protocolo de Montreal Ley de Protección de la Capa de Ozono	Prohibir su uso
	2	1.1.1-tricloroetano	71-55-6	Completa eliminación desde enero de 1996		
	3	Tetracloruro de carbono	56-23-5	Completa eliminación desde enero de 1996		
	4	Haloalcano	-	Eliminación completa desde enero de 1994		
	5	HBFC (hidrobromofluorocarbonos)	-	Eliminación completa desde enero de 1996		
	6	Bromuro de metilo	74-83-9	Eliminación completa desde enero de 2005		
Sustancias a evitar	1	HCFC (hidroclorofluorocarbonos)	-	Eliminación completa a partir de enero de 2020*1	Protocolo de Montreal	Luchar por la eliminación completa

Los proveedores deben eliminar estas seis sustancias prohibidas en el proceso de fabricación de los productos suministrados al Grupo NEC. El Grupo NEC, en principio, no compra ningún producto de proveedores que utilicen dichas sustancias en el proceso de fabricación de los productos suministrados al Grupo NEC. Los refrigerantes y las sustancias utilizadas en la extinción de incendios están excluidos del alcance de las sustancias prohibidas.

Si los proveedores utilizan alguna de las sustancias que se deben evitar (HCFC) en el proceso de fabricación de los productos suministrados al Grupo NEC, se les solicita que establezcan un objetivo discrecional para la reducción del uso y que hagan esfuerzos para eliminar el uso por completo.

(V-5) Implementación de la evaluación ambiental del producto

Comentario sobre la terminología

(1) Evaluación ambiental del producto

La evaluación ambiental realizada en las etapas de desarrollo y diseño basada en conceptos de diseño ambiental relacionados con el calentamiento global, el reciclaje de recursos y la eliminación de sustancias prohibidas y evitadas. Esta evaluación se lleva a cabo para proporcionar a los clientes productos respetuosos con el medio ambiente que también son productos eficientes en cuanto a recursos y energía.

(2) Impacto medioambiental

Provocar la degradación permanente o temporal de la calidad de los recursos naturales, el aire, el agua, el suelo y el sistema ecológico en general.

(V-6) Medidas contra el cambio climático

Comentario sobre el Código

Los siguientes requisitos están relacionados con las medidas de "mitigación" y "adaptación" al cambio climático.

(1) "Mitigación": Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Se solicita a los proveedores que establezcan objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y que promuevan sistemáticamente medidas específicas desde la perspectiva de la conservación de la energía y la potencia, la eficiencia operativa etc.

(2) "Adaptación": Preparativos para los efectos del cambio climático

Con el cambio climático en curso, se espera que aumenten los daños causados por condiciones climáticas anormales, incluidas inundaciones, vientos fuertes y escasez de recursos hídricos. Se solicita a los proveedores que evalúen los efectos en su negocio y cadena de suministro y que implementen medidas sistemáticamente desde la perspectiva de garantizar la continuidad del negocio. Para obtener detalles sobre los riesgos asociados con el cambio climático, consulte el sitio web del IPCC.

Comentario sobre la terminología

Los objetivos basados en la ciencia (OBC) se refieren a los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero establecidos por las empresas para los próximos 5 a 15 años para estar en línea con los niveles requeridos por el Acuerdo de París. A través de este acuerdo, los gobiernos del mundo se comprometieron a frenar el aumento de la temperatura global muy por debajo de los 2°C (MPD2) por encima de los niveles preindustriales y a realizar esfuerzos para limitar el calentamiento a 1,5°C.

Los objetivos incluyen principalmente todas las emisiones de Alcance 1 y 2, pero a veces se pueden ampliar para incluir las emisiones de Alcance 3. NEC ha establecido objetivos de 1,5 °C para las emisiones de Alcance 1 y 2 y MPD2 para las emisiones de Alcance 3.

El nivel de 1,5 °C es uno de los OBC establecidos para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Los otros son 2°C y MPD2 (muy por debajo de 2°C).

El orden de gravedad es 2°C, MPD2 y 1,5°C. El nivel de 1,5°C requiere una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de al menos un 4,2 % al año.

Los alcances 1, 2 y 3 son categorías de emisiones de gases de efecto invernadero según lo define el GHG Protocol.

El Alcance 1 cubre las emisiones directas de fuentes propias o controladas, por ejemplo, las emisiones de GEI de la generación de energía en el sitio de una empresa.

El alcance 2 cubre las emisiones indirectas de la generación de energía comprada consumida por la empresa que informa, por ejemplo, las emisiones de gases de efecto invernadero del consumo interno de electricidad.

El alcance 3 cubre todas las demás emisiones indirectas que ocurren en una cadena de valor corporativa. Las emisiones de Alcance 3, que difieren ampliamente entre sectores, se subdividen en 15 categorías.

(V-7) Esfuerzos y contribuciones a la conservación del medio ambiente global

Comentario sobre el Código

Se solicita a los proveedores que cumplan con los siguientes requisitos relacionados con cada una de las iniciativas.

(1) Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Se solicita a los proveedores que realicen esfuerzos para reducir la cantidad de gases de efecto invernadero, como el dióxido de carbono emitido por los procesos de fabricación de productos y actividades comerciales, y para reducir o eliminar por completo los fluorocarbonos, cuyo uso está regulado.

(2) Reducción de la cantidad de agua consumida

Se solicita a los proveedores que hagan esfuerzos para reducir la cantidad de agua utilizada en los procesos de fabricación de productos y actividades comerciales.

(3) Reducción de la generación de residuos

Se solicita a los proveedores que realicen esfuerzos para reducir la cantidad de residuos generados en los procesos de fabricación de productos y en las actividades comerciales y también para que reciclen los residuos.

(4) Gestión de sustancias químicas

Se solicita a los proveedores que realicen los esfuerzos adecuados para almacenar las sustancias químicas utilizadas en los procesos de fabricación de los productos y para gestionar y reducir las cantidades utilizadas.

(5) Reducción del consumo de recursos

Se solicita a los proveedores que hagan esfuerzos para reducir la cantidad de recursos utilizados en los productos y para reducir la cantidad de electricidad, gas y otros recursos consumidos en los procesos de fabricación.

(6) Reducción del impacto ambiental de los envases y materiales de envasado

Se solicita a los proveedores que se esfuercen por minimizar la cantidad de envases de los productos y los materiales de envasado utilizados y que introduzcan un diseño que pueda reutilizarlos repetidamente.

(7) Evaluación del impacto ambiental (prevención de la contaminación del aire, contaminación del agua, contaminación del suelo, ruido, vibraciones etc.)

Se solicita a los proveedores que se esfuercen por tomar las medidas necesarias para garantizar que los procesos de fabricación de productos y las actividades comerciales no afecten negativamente a las comunidades locales y la implementación de tales medidas debe medirse y monitorearse periódicamente.

(8) Esfuerzos para la conservación de la biodiversidad

Se solicita a los proveedores que se esfuercen por promover la comprensión de los empleados sobre la biodiversidad y que trabajen con sus empleados, residentes vecinos y gobiernos locales para conservar plantas y animales raros en sus sitios comerciales y alrededor de ellos.

(V-13) Etiquetado del tipo de plástico

Comentario sobre el Código

Las piezas moldeadas deben marcarse con una etiqueta de acuerdo con las siguientes normas ISO.

(1) ISO1043-1:2011 (JIS K 6899- 1)

"Plásticos - Símbolos y términos abreviados - Parte 1: Polímeros básicos y sus características especiales"

(2) ISO1043-2:2011 (JIS K 6899-2)

"Plásticos - Símbolos y términos abreviados - Parte 2: Rellenos y materiales de refuerzo"

(3) ISO1043-3:1996 (JIS K 6899-3)

"Plásticos - Símbolos y términos abreviados - Parte 3: Plastificantes" (4)

ISO1043-4:1998 (JIS K 6899-4)

"Plásticos - Símbolos y términos abreviados - Parte 4: Retardantes de llama" (5) ISO11469 : 2000 (JIS K 6999)

"Plásticos - Identificación genérica y marcado de productos plásticos"

VI: Comercio Justo y Ética

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben seguir las leyes y reglamentos no solo de Japón sino de cualquier país donde se desarrollen operaciones. Además, todos los empleados deben emprender su negocio con base en altos estándares éticos y ganarse la confianza de todas las partes interesadas, con la dirección de la empresa dando el ejemplo como líderes.

(VI-1) Anticorrupción

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben establecer directrices que prohíban por completo todo soborno, obsequios o entretenimiento excesivos, corrupción, chantaje, malversación de fondos o cualquier otra acción fraudulenta, ya sea de forma independiente o mancomunadamente con otras partes, y cumplir continuamente con dichas directrices.

El cumplimiento continuo requiere que los proveedores no solo formulen políticas, sino que también lleven a cabo la educación y capacitación adecuadas para los empleados, y aseguren que las políticas se difundan completamente en toda la organización.

(VI-2) Prohibición de ofrecer y aceptar ganancias y ventajas indebidas

Comentario sobre el Código

Está prohibido dar o recibir artículos de alto valor, ya sea directa o indirectamente, o hacer promesas u ofertas para hacerlo con el objetivo de capturar negocios o recibir una ventaja inapropiada.

Aclarar las políticas y los procedimientos, ejercer la debida diligencia antes del inicio de las transacciones comerciales y realizar un seguimiento después del inicio de dichas transacciones son esenciales para garantizar que se cumplan las leyes anticorrupción.

(VI-3) Divulgación adecuada de la información

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben proporcionar y divulgar información de manera proactiva a sus partes interesadas.

Los ejemplos de información que debe proporcionarse y divulgarse a las partes interesadas incluyen la naturaleza de las actividades empresariales, el estado financiero de los proveedores, el desempeño de la empresa, información sobre el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza (ESG,

por sus siglas en inglés), información sobre riesgos (como daños causados por grandes desastres, cualquier impacto negativo que los proveedores hayan tenido en el medio ambiente o la sociedad y cualquier infracción importante de la ley que se haya descubierto), e información relacionada con la cadena de suministro. El suministro proactivo de información incluye no solo la divulgación pública de cualquier información importante relacionada con el riesgo siempre que surja, sino que también incluye transmitir dicha información a los clientes.

No se permite la divulgación de registros falsificados o engañosos relacionados con dicha información, la divulgación engañosa y la divulgación de información engañosa con respecto a la información anterior.

(VI-4) Respeto a la propiedad intelectual **Comentario sobre el Código**

Las partes relevantes en la protección de la propiedad intelectual incluyen no solo a la propia empresa, sino también a terceros, como clientes y proveedores.

Comentario sobre la terminología

Propiedad intelectual incluye los propios activos de propiedad intelectual, además de secretos comerciales y conocimientos tecnológicos etc.

Derechos de propiedad intelectual se refiere a derechos de patente, derechos de modelo de utilidad, derechos de diseño, derechos de marca registrada y derechos de autor.

(VI-5) Comercio justo **Comentario sobre el Código**

Los proveedores deben cumplir las leyes relativas a la competencia justa y las transacciones comerciales justas, incluida la Ley Contra el Retraso en el Pago etc. a los subcontratistas (Ley de subcontratos) y no deben participar en actos que infrinjan dichas leyes, como cárteles, obstrucción de subastas y otros acuerdos que restrinjan la competencia, métodos de transacciones comerciales desleales y actos de falsa representación.

Los proveedores también deben eliminar las fuerzas que amenazan el orden público y la seguridad en la sociedad civil, y deben cumplir con las leyes, ordenanzas y todas las demás costumbres sociales. Con respecto a las representaciones y anuncios de bienes y servicios tales como catálogos, los proveedores también deben abstenerse de realizar representaciones que se desvíen de la verdad o induzcan a error a los consumidores o clientes, y deben prestar la debida atención para asegurarse de que sus representaciones no incluyan contenidos que puedan difamar o violar los derechos de otras empresas o individuos entre otros.

Comentario sobre la terminología

Competencia justa se refiere a la adhesión de una empresa a las leyes relativas a la competencia justa y las transacciones comerciales justas según lo prescrito en cada país o región, absteniéndose de participar en actos que infrinjan dichas leyes (como cárteles, obstrucción de subastas u otros acuerdos que restrinjan la competencia, métodos de transacciones comerciales desleales y actos de falsa representación), y promover la competencia justa y libre.

Anuncio justo se refiere a abstenerse de publicar anuncios con fines desleales o que brinden información que se desvíe de la verdad.

(VI-6) Prohibición del abuso debido a posición superior **Comentario sobre el Código**

Los proveedores deben realizar transacciones de adquisición de buena fe y de manera leal y justa sobre la base de contratos y no deben participar en actos que abusen de la posición superior del proveedor. En países donde las leyes y regulaciones rigen el abuso de una posición superior, los proveedores deben cumplir con dichas leyes. (En Japón, por ejemplo, la Ley de Subcontratos es una ley de este tipo).

Comentario sobre la terminología

Abuso debido a posición superior se refiere a una situación en la que una empresa hace uso de su posición como comprador o consignador etc. para determinar o cambiar las condiciones de transacción con los proveedores y los demás de manera unilateral, para hacer demandas irrazonables o para imponer obligaciones irrazonables.

(VI-7) Protección de los denunciantes

Comentario sobre el Código

Al crear un mecanismo de reclamación que puedan utilizar todas las partes relevantes, incluidos los empleados de las propias empresas y los de sus proveedores, los proveedores deben garantizar la confidencialidad y el anonimato de los informes presentados por los denunciantes a través del mecanismo de reclamación y proteger a los denunciantes de ser objeto de un trato desventajoso por la empresa o los individuos.

Comentario sobre la terminología

Informe se refiere a la denuncia o divulgación de prácticas injustas dentro de las propias empresas o sus cadenas de suministro.

Denunciante se refiere a una persona que informa o divulga información sobre acciones inapropiadas por parte de un empleado o ejecutivo de una empresa o por un trabajador del sector público o una organización del sector público.

Trato desventajoso se refiere a actos que tienen un impacto negativo en el entorno laboral del denunciante, como expresiones de desagrado o cambios injustificados en las condiciones de trabajo del denunciante, como cambiar la evaluación de desempeño o la remuneración de su empleado, despedir al denunciante de su empleo u obligar al denunciante a ser reubicado.

(VI-8) Abastecimiento responsable de minerales

Comentario sobre el Código

La "diligencia debida" con respecto a la adquisición responsable de minerales se refiere a un proceso de formulación de políticas, transmisión de las expectativas de las empresas a los proveedores (e incorporación de estas en los contratos siempre que sea posible), identificación y evaluación de riesgos en la cadena de suministro, así como la formulación e implementación de estrategias para hacer frente a los riesgos así identificados.

Los siguientes cinco pasos con respecto a la debida diligencia que se aplicarán en la adquisición responsable de minerales se establecen en la Guía de la OCDE para la Debida Diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo, un estándar reconocido internacionalmente.

Paso 1: Establecer sólidos sistemas de gestión empresarial

Paso 2: Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro

Paso 3: Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados
Paso 4: Llevar a cabo una auditoría independiente de terceros sobre las prácticas de debida diligencia de la fundición/refinación

Paso 5: Informar anualmente sobre la diligencia debida de la cadena de suministro

Otras leyes y reglamentos relacionados con esta área son la Sección 1502 de la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank, y el Reglamento de la UE sobre Minerales de Conflicto.

VII: Calidad y seguridad del producto

Comentario sobre el Código

La seguridad y la calidad de los productos y servicios y la información precisa sobre ellos pueden tener un gran impacto no solo en los clientes sino también en una variedad de partes interesadas en toda la cadena de suministro.

Este Código se formuló con referencia a los sistemas de gestión establecidos en ISO9001, que contiene información adicional que puede ser útil.

(VII-1) Garantizar la seguridad del producto

Comentario sobre el Código

Al diseñar productos, los proveedores deben prestar total atención a su responsabilidad como fabricantes de vender productos cuyo diseño garantice la total seguridad del producto. La seguridad del producto también requiere la debida consideración de la seguridad en todo momento con base en el cumplimiento de la ley.

Las leyes en Japón relacionadas con la seguridad de los productos incluyen la Ley de Seguridad de Materiales y Aparatos Eléctricos, la Ley de Seguridad de Productos de Consumo y la Ley de Etiquetado de Calidad de Artículos para el Hogar. Las normas de seguridad en sí están prescritas en las disposiciones detalladas de estas leyes y en las Normas Industriales Japonesas (JIS). Los estándares de seguridad en el extranjero incluyen los estándares UL (Underwriters Laboratories), los estándares de seguridad británicos (British Standards Institute) y los estándares CSA (Canadian Standards Association).

Garantizar la seguridad del producto incluye la gestión de la trazabilidad (el historial de las materias primas, los componentes y el procesamiento de un producto) y otras áreas, y responder rápidamente a los problemas para resolverlos.

(VII-2) Gestión de la Calidad

Comentario sobre el Código

Los proveedores no solo deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables a la calidad de los productos y servicios, sino que también deben establecer mecanismos y sistemas de gestión apropiados para garantizar el cumplimiento de sus propios estándares de calidad de productos y las demandas de sus clientes.

(VII-3) Proporcionar información idónea sobre productos y servicios

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben proporcionar a los clientes y consumidores información precisa sobre los productos y servicios que no dé lugar a conceptos erróneos. No se permite la divulgación de información falsificada o engañosa.

Comentario sobre la terminología

Información precisa incluye los siguientes elementos, a modo de ejemplo.

- Las descripciones relativas a las especificaciones, la calidad y los métodos de manipulación de los productos y servicios deben ser precisas.
- La información sobre las sustancias químicas contenidas en los materiales y las piezas utilizadas en los productos debe ser precisa.
- Los contenidos/información incluidos en anuncios, comerciales, catálogos etc. deben ser precisos y adecuados.

VIII Seguridad de la Información

Comentario sobre el Código

La gestión de la información cobra cada vez más importancia en consonancia con el surgimiento de la sociedad avanzada de la información y las comunicaciones en los últimos años. La gestión inadecuada de la información, como cuando se filtra información confidencial o información personal, puede tener efectos profundos en una amplia gama de partes interesadas, incluidas no solo las propias empresas y sus clientes, sino también otras partes a lo largo de la cadena de suministro.

Este Código se formuló con referencia a los sistemas de gestión establecidos en ISO27001; estos sistemas contienen información adicional que puede ser útil.

(VIII-1) Protección contra ataques cibernéticos

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben prevenir problemas causados por ataques cibernéticos como fugas o falsificación de información o suspensión de sistemas de información. El daño causado por los ataques cibernéticos no se limita a la propia empresa porque los atacantes pueden expandir las áreas de destino utilizando la información del consumidor y del cliente. Los ataques cibernéticos se han dirigido a PC y servidores, pero el alcance de los ataques se está expandiendo cada vez más para incluir otros sistemas industriales y varios dispositivos conocidos colectivamente bajo el nombre de "Internet de las Cosas (IoT, por su sigla en inglés)", lo que significa que también se deben tomar contramedidas para proteger estos sistemas. También es vital que los proveedores formulen planes para una rápida recuperación del sistema en caso de un ataque cibernético. Un ejemplo de tales medidas es la creación de un sistema duplicado para respaldar datos importantes, utilizando tanto un servidor como un centro de datos.

Comentario sobre la terminología

Ataque cibernético se refiere a actos que causan daños tales como fugas de información personal, información de clientes, información de consumidores, información de socios comerciales, información confidencial y otros secretos comerciales o daños relacionados con el cifrado de archivos importantes entre otros, orquestados a través de infecciones con malware causadas por ataques de correo electrónico dirigidos, incentivos para visitar sitios web maliciosos y otros métodos.

(VIII-2) Protección de la información personal

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes de cada país con respecto a toda la información personal perteneciente a proveedores, clientes, consumidores, empleados y otros, y manejar dicha información con sumo cuidado. Toda recopilación, almacenamiento, alteración, reubicación, intercambio y otro procesamiento de dichos datos debe estar dentro del alcance que se requiere para cumplir con los objetivos de uso que se han identificado.

Comentario sobre la terminología

Información personal se refiere a toda la información entre la información relacionada con una persona viva que podría identificar a la persona en cuestión, como el nombre, la fecha de nacimiento y otros descriptores (incluida cualquier información que permita hacer referencias cruzadas con otra información para identificar a una persona).

Gestión adecuada se refiere al establecimiento y operación de mecanismos de gestión integral relacionados con la información personal e incluye la creación de códigos y políticas a los que deben adherirse los trabajadores etc., la propuesta de planes alineados con dichos códigos y políticas, además de la implementación, auditoría y revisión de medidas.

Proteger de manera adecuada se refiere a garantizar que la información personal no se obtenga, utilice, divulgue o filtre de forma injusta o inadecuada.

(VIII-3) Prevención de la fuga de información confidencial

Comentario sobre el Código

Los proveedores deberán establecer los mecanismos y sistemas de gestión adecuados para el manejo de la información confidencial que pertenezca a los propios proveedores o se obtenga de terceros. Esto incluye la creación de diferentes niveles para la gestión de la información y brindar educación y capacitación a los empleados.

Comentario sobre la terminología

Información confidencial generalmente se refiere a la información divulgada por escrito (incluidos los datos registrados a través de medios electromagnéticos u ópticos) bajo el acuerdo de que constituye información confidencial, y la información divulgada oralmente luego de una declaración de que constituye información confidencial.

Gestión adecuada se refiere al establecimiento y funcionamiento de mecanismos integrales de gestión de la información confidencial e incluye la creación de códigos y políticas a los que deben adherirse los trabajadores etc., la propuesta de planes alineados con dichos códigos y políticas, además de la implementación, auditoría y revisión de medidas.

Proteger de manera adecuada se refiere a garantizar que la información confidencial no se obtenga, utilice, divulgue o filtre de forma injusta o inadecuada.

Parte 2: Comentario sobre el Establecimiento de Sistemas de Gestión

A. Establecimiento de sistemas de gestión

Comentario sobre el Código

Deben tenerse en cuenta los siguientes puntos a la hora de establecer sistemas de gestión para el cumplimiento de los distintos puntos contemplados en la "Parte 1: Código de Conducta".

- Que todas las leyes y reglamentos relacionados con las operaciones y los productos sean cumplidas y que se cumplan todas las demandas de los clientes
- Que todos los aspectos sean consistentes con los contenidos enumerados en estas Directrices
- Que se identifiquen y mitiguen los riesgos relacionados con los contenidos enumerados en estas Directrices.
- Que se puede esperar una mejora continua en base a lo anterior.

Comentario sobre la terminología

Sistemas de gestión se refiere al proceso de establecimiento de mecanismos que permitan la mejora continua basada en el ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Action (*Planear, Hacer, Verificar y Actuar*)) en las áreas de cumplimiento de políticas, marcos de implementación, medidas correctivas y participación de las partes interesadas. Este proceso no necesariamente se toma con el objetivo de recibir la certificación. Los sistemas de gestión incluyen los siguientes elementos.

- Compromiso de la empresa
- Rendición de cuentas y responsabilidad de los administradores
- Requisitos legales y demandas de los clientes
- Identificación y gestión de riesgos
- Objetivos de mejora
- Educación/formación
- Comunicación
- Comentarios, participación y reclamación de los trabajadores
- Auditorías y evaluaciones de riesgos identificados
- Procesos relativos a medidas correctoras
- Documentación y registro

Los siguientes ejemplos se dan como ejemplos típicos de sistemas de gestión.

- Sistemas de gestión de seguridad y salud: Directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud de la OIT, OHSAS18001, ISO45001 etc.
- Sistemas de gestión ambiental: ISO14001, Eco Action 21 etc.
- Sistemas de gestión de la calidad: Familia de normas ISO9000, IATF16949, ISO13485 etc.
- Seguridad de información: ISO/IEC 27001 etc.

La Guía de la OCDE para la Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable es un conjunto de directrices relacionadas con la diligencia debida que cubre todas las acciones de la empresa.

Esta guía establece los siguientes seis procesos.

- (1) Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión
- (2) Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa.
- (3) Detener, prevenir y mitigar los impactos adversos
- (4) Dar seguimiento a la implementación y los resultados
- (5) Comunicar cómo se abordan los impactos
- (6) Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado

Debida diligencia es el proceso que las empresas deben llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan estos impactos adversos reales y potenciales en sus propias operaciones, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales. La diligencia debida efectiva debe estar respaldada por esfuerzos para incorporar una CER (conducta empresarial responsable) en políticas y sistemas de gestión y tiene como objetivo permitir que las empresas remedien los impactos adversos que causan o a los que contribuyen.

(Fuente: Guía de la OCDE para la Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable)

Debida diligencia en el ámbito del trabajo se prescribe de la siguiente manera en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (EMN). Esta Declaración enfatiza que los procesos de participación de las partes interesadas de los proveedores (en los que las empresas interactúan de manera proactiva con las partes interesadas a través de consultas para lograr resultados que puedan ser aceptados por ambas partes, como parte del proceso mediante el cual las empresas cumplen con sus responsabilidades sociales) deben estar en armonía con las políticas de desarrollo del país anfitrión.

Párrafo 10 (e): Para medir los riesgos para los derechos humanos, las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deben identificar y evaluar cualquier impacto adverso real o potencial sobre los derechos humanos en el que puedan verse involucradas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debería implicar una consulta significativa con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas relevantes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según corresponda al tamaño de la empresa y la naturaleza y el contexto de la operación. Con el fin de lograr el objetivo de la Declaración EMN, este proceso debe tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones laborales y el diálogo social como un proceso continuo.

Párrafo 11: Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos políticos generales establecidos de los países en los que operan. Sus actividades deben ser consistentes con la legislación nacional y en armonía con las prioridades de desarrollo y los objetivos sociales y la estructura del país en el que operan. A tal efecto, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, el gobierno y, cuando proceda, las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores interesadas.

(Fuente: Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, OIT)

B. Gestión de Proveedores

Comentario sobre el Código

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE exigen que las cadenas de suministro de una empresa aborden la RSC de la misma manera que la propia empresa. Por lo tanto, es esencial que los proveedores comuniquen los requisitos de la "Parte 1: Código de Conducta" a sus proveedores, monitoreen su nivel de adherencia y promuevan mejoras.

Comentario sobre la terminología

Cadena de suministro se refiere no solo a la serie completa de procesos desde la etapa de materias primas hasta la entrega de productos y servicios en manos de los consumidores, independientemente de cómo se dividan las diversas tareas entre empresas individuales, sino también a todas las conexiones, incluidas las agencias de empleo y los contratistas.

C. Controles apropiados de importación/exportación

Comentario sobre el Código

Los controles de importación/exportación son requeridos por varias leyes y regulaciones de muchos países y deben entenderse y cumplirse.

“Tecnologías y artículos regulados por la ley” se refiere a componentes, productos, tecnologías, equipos y software etc. cubiertos por leyes y reglamentos que rigen los controles de importación/exportación, basados en acuerdos internacionales (como el Acuerdo de Wassenaar).

En algunos casos, las autoridades de control requieren ciertos procedimientos al momento de importar o exportar artículos, como obtener el permiso de dichas autoridades.

D. Mantenimiento de los mecanismos de reclamación

Comentario sobre el Código

Para garantizar el cumplimiento de la “Parte 1: Código de Conducta”, es vital que los proveedores, además de practicar la debida diligencia, establezcan mecanismos para manejar las reclamaciones de las partes interesadas, incluidos trabajadores y proveedores, y garanticen que los problemas se puedan manejar como un proceso continuo. Es útil que los proveedores participen en actividades destinadas a la mejora continua de los mecanismos de reclamaciones (como propuestas o encuestas de actitud para confirmar los niveles de comprensión), para garantizar que dichos mecanismos funcionen de manera efectiva.

Comentario sobre la terminología

Mecanismos de reclamación se refiere a los mecanismos que animan a las partes pertinentes a denunciar actos de los que se sospecha que infringen la “Parte 1: Código de Conducta” y permitir la adopción de medidas correctoras. Los trabajadores deben poder presentar reclamaciones anónimas. El mecanismo de reclamaciones debe garantizar que el denunciante no sea objeto de un trato desventajoso.

Por ejemplo, se puede utilizar un buzón de comentarios, una línea telefónica, un sistema de correo electrónico o un mostrador de reclamaciones en una organización externa etc.

E. Divulgación del estado de las iniciativas

Comentario sobre el Código

Los proveedores no solo deben divulgar toda la información prescrita por la ley y otras, sino que también deben divulgar información sobre las iniciativas que están llevando a cabo en relación con este Código de Conducta, a sus partes interesadas, incluidos los clientes.

En cuanto a los medios, dicha información podrá ser divulgada en la propia página web de la empresa o en medios impresos en forma de memorias de RSC, memorias de sostenibilidad etc.

Se pueden utilizar como referencias los Estándares GRI y las Directrices para la Elaboración de Memorias Ambientales del Ministerio del Medio Ambiente.

Política de Adquisición Responsable de Minerales del Grupo NEC

Existe la preocupación de que los recursos minerales que se extraen en la República Democrática del Congo y los países vecinos estén financiando a insurgentes armados que provocan conflictos y violan los derechos humanos.

Existe una tendencia creciente de exigir a las empresas que garanticen la diligencia debida con respecto a dichos minerales mediante la confirmación de que los recursos minerales que adquieren no promueven conflictos ni violaciones de los derechos humanos, incluida la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank promulgada en los Estados Unidos en 2010 y el Reglamento de la UE sobre Minerales de Conflicto que entrará en vigor en 2021.

Política de Adquisición Responsable de Minerales del Grupo NEC

El Grupo NEC participa en actividades responsables de adquisición de minerales al continuar con sus esfuerzos para utilizar piezas y materiales con el menor riesgo posible comercialmente, para garantizar que la adquisición de minerales del Grupo NEC no promueva conflictos o violaciones de los derechos humanos.

Cuando los clientes solicitan información sobre la cadena de suministro, proporcionamos información utilizando la Plantilla de Informes de Minerales en Conflicto (CMRT) que emite la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI).

Realizamos encuestas a los proveedores a intervalos regulares.

Solicitudes a proveedores

El Grupo NEC hace las siguientes solicitudes a nuestros proveedores.

- Estar de acuerdo con la Política de Adquisición Responsable de Minerales del Grupo NEC
- Como proveedores, prescribir políticas sobre compras responsables de minerales
- Establecer mecanismos para productos que excluyan aquellos minerales que tengan un alto riesgo de promover conflictos o violaciones de los derechos humanos.
- Confirmar que los productos excluyen aquellos minerales que tienen un alto riesgo de promover conflictos o violaciones de los derechos humanos.
- Cooperar con las encuestas realizadas por el Grupo NEC

4. Conclusión

La mayoría de los productos y servicios que el Grupo NEC brinda a los clientes se crean mediante el uso de materiales y servicios que obtenemos de nuestros proveedores. Esperamos que a medida que trabajemos junto con nuestros proveedores para construir alianzas aún más sólidas para promover actividades empresariales responsables basadas en la Política de Adquisiciones del Grupo NEC, esto conducirá a la prosperidad tanto para nuestras operaciones comerciales como para las de nuestros proveedores.

NEC Corporation

5-7-1 Shiba, Minato-ku, Tokyo 108-8001

Oficial en cargo: Director sénior del Departamento de Abastecimiento y

Compras Publicado: 1 de noviembre de 2022

Consultas:

Departamento de Gestión y Estrategia de la
Cadena de Suministro (a cargo de la
sostenibilidad)

sc_sustainability@dmsig.jp.nec.com

Estas directrices y las directrices que los usuarios deben consultar están sujetas a revisiones sin previo aviso. La última versión se hará pública en el sitio web de NEC en cualquier momento.

Derechos de autor 2022 NEC Corporation

Historial de revisión

Revisión	Fecha de emisión	
Rev. 1~5	-	Versión anterior de las "Directrices de Adquisiciones de RSC de la Cadena de Suministro"
Rev.6	1 de julio de 2020	Cambio de "Directrices de Adquisiciones de RSC de la Cadena de Suministro" a "Directrices de Conducta Empresarial Responsable en las Cadenas de Suministro"
Rev.7	1 de noviembre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> · Cambio de "gestión sostenible" a "Gestión para la Sostenibilidad" · Integrar las "Directrices de Adquisición Verde de NEC" · Agregar "(IV-10) Gestión de seguridad y salud ocupacional en obra de construcción e instalación"