



Diretrizes para uma Conduta Empresarial Responsável nas Cadeias de Suprimentos

Documento Número : CHOUSHI 2022-01

NEC Corporation

Revisão 7 (1º de Novembro de 2022)

Índice

1. Introdução	2
2. Gestão para a Sustentabilidade no Grupo NEC	
3. Solicitação a Fornecedores	
1ª Parte: Código de Conduta	7
2ª Parte: Estabelecimento de Sistemas de Gestão...	20
Anexo	
1ª Parte: Comentário sobre o Código de Conduta	21
2ª Parte: Estabelecimento de Sistemas de Gestão...	51
Política de Aprovisionamento Mineral Responsável do Grupo NEC.....	56
4. Conclusão	57

1. Introdução

O Grupo NEC tem como objetivo "Criar os valores sociais de segurança, equidade e eficiência, para promover um mundo mais sustentável em que todos tenham a oportunidade de alcançar o seu pleno potencial", como finalidade da nossa organização.

Para cumprir esta finalidade, estabelecemos os "Melhores Produtos, Melhores Serviços", a "Integridade Intransigente e Respeito pelos Direitos Humanos" e a "Busca Incansável da Inovação" como os nossos princípios, enquanto trabalhamos para entregar um valor social contínuo, maximizando ao mesmo tempo o nosso valor corporativo.

À luz destes princípios, o Grupo NEC assume a responsabilidade pelo cumprimento integral das leis e da ética empresarial, ao mesmo tempo que promove atividades empresariais baseadas nos princípios universais nas áreas dos "direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção", conforme estabelecido no Pacto Global das Nações Unidas (do qual a NEC tornou-se signatária em 2005), e trabalha proativamente para reduzir o risco em todas as atividades empresariais que possam ter efeitos negativos sobre a sociedade e o meio ambiente.

No domínio do aprovisionamento, estabelecemos a Política de Aprovisionamento (*'Procurement'*) do Grupo NEC e as Diretrizes de Aprovisionamento de CSR da Cadeia de Suprimentos, e temos perseguido a operação de aprovisionamento sustentável e ético com a cooperação de parceiros da cadeia de suprimentos. Com base nas exigências da comunidade internacional, em Julho de 2020 revimos as nossas Diretrizes de Aprovisionamento de CSR da Cadeia de Suprimentos, cujo nome também foi alterado para "Diretrizes para uma Conduta Empresarial Responsável nas Cadeias de Suprimentos". Além disso, em Novembro de 2022, integramos essas diretrizes com as "Diretrizes de Aprovisionamento Verde da NEC", e organizamos os requisitos do Grupo NEC para um aprovisionamento sustentável de forma fácil de compreender.

Ao formular estas Diretrizes o nosso objetivo é que ajudem no desenvolvimento de atividades empresariais responsáveis entre os nossos fornecedores, ajudando-os a compreender mais profundamente a Gestão para a Sustentabilidade do Grupo NEC, esclarecendo o tipo de atividades empresariais que gostaríamos que os nossos fornecedores pusessem em

prática e os itens que queremos que eles administrem, monitorem e divulguem entre as suas próprias cadeias de suprimentos, a partir da perspectiva de reduzir o risco empresarial e gerar novas oportunidades.

Esperamos realizar um crescimento sustentável para o Grupo NEC e os nossos fornecedores através das iniciativas estabelecidas nestas Diretrizes.

2. Gestão para Sustentabilidade no Grupo

NEC

O conteúdo destas Diretrizes foi formulado com base na abordagem e nas políticas subjacentes à Gestão para a Sustentabilidade no Grupo NEC. Esperamos a compreensão e cooperação dos nossos fornecedores em relação às políticas do Grupo.

(1) Finalidade e valores do Grupo NEC

A postura do Grupo NEC como empresa está definida no Jeito NEC que resume a finalidade e os valores do Grupo. É definida da seguinte forma.

- Finalidade: Qual é a finalidade do Grupo NEC?

 **Orquestrar um mundo mais promissor**

A NEC cria os valores sociais de segurança, equidade e eficiência para promover um mundo mais sustentável onde todos têm a oportunidade de alcançar o seu potencial pleno.

"Finalidade" é uma declaração baseada na afirmação de "Orquestrar um mundo mais promissor" de forma a contribuir para uma sociedade próspera de duas maneiras.

A primeira é a criação de valor social, que representa a intenção de o Grupo NEC tomar medidas no sentido de mudar a sociedade para melhor.

A segunda é a concretização de uma sociedade em que todos tenham a oportunidade de alcançar o seu potencial pleno. É transmitida pela crença da empresa de que "tanto a tecnologia como o negócio devem ser capazes

de maximizar o potencial humano, e de que um mundo mais próspero pode ser alcançado através do fornecimento de sistemas de comunicação da informação que permitam às pessoas se comunicar e assim aprofundar a compreensão mútua".

- Princípios: Quais são as ideias mais importantes que regem as ações do Grupo NEC?

O Espírito Fundador de "Melhores Produtos, Melhores Serviços"
Integridade Intransigente e Respeito pelos Direitos Humanos
Busca Incessante pela Inovação.

Os "Princípios" são a base para as ações do Grupo NEC e constituem-se de três posições importantes.

"Melhores Produtos, Melhores Serviços" é o espírito fundador do Grupo NEC. O espírito de "busca eterna pela provisão de melhores produtos aos clientes e à sociedade, em vez de parar depois de alcançar o que se pensava ser o melhor", foi transmitido até hoje como o DNA do Grupo NEC, e continuará a ser transmitido às gerações futuras. É um valor que o Grupo NEC deseja acalentar como empresa rumo ao futuro.

"Integridade" refere-se a elevados padrões éticos e de honestidade. Trata-se de um princípio que todos os membros do Grupo NEC devem seguir. O significado deste princípio inclui o respeito pelos valores de justiça e equidade, respeito pelo caráter, consistência, confiança e conformidade.

"Inovação" é também um princípio que apoia a Finalidade do Grupo NEC. O Grupo NEC sempre teve paixão pela inovação, e continua empenhado em obter o máximo proveito de tecnologias avançadas, especialização, experiência e ideias para fazer com que a inovação aconteça na sociedade.

*Para mais informações sobre o Jeito NEC, veja o seguinte link.

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

(2) Princípios de Gestão Voltada para a Sustentabilidade

O Grupo NEC vem promovendo a Gestão Voltada para a Sustentabilidade com base nos três princípios básicos seguintes, como parte da implementação da Finalidade e Princípios citados acima. Trabalhar com todos os nossos fornecedores e obter o seu apoio e cooperação são partes fundamentais deste processo.

➤ **Fortalecer a gestão de riscos e cumprir a conformidade**

Baseado no conceito de "contribuir para a resolução de questões sociais através das nossas atividades empresariais", o Grupo NEC atribui uma alta prioridade ao "fortalecimento da gestão de risco e imposição do cumprimento", considerando não só a si próprio, mas também o impacto nos seus clientes e na sociedade.

➤ **Contribuir para a resolução de questões sociais através das nossas atividades empresariais**

Como Inovadores de Valores Sociais, confirmamos as questões sociais que devemos abordar na promoção do nosso negócio e fomentamos uma cultura de consideração dos impactos dos nossos produtos e serviços na sociedade. Fazemos uso dos SDGs (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável adoptados na "Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável", realizada em Setembro de 2015) ao considerarmos estas questões e os impactos sociais.

➤ **Promover a comunicação com as partes interessadas**

Acreditamos que a rápida incorporação do feedback da sociedade e das partes interessadas, e a sua utilização como ponto de partida para melhorar as nossas iniciativas, aumenta não só o valor corporativo, mas também o valor social.

3. Solicitação a Fornecedores

A promoção do comportamento responsável da empresa nas nossas cadeias de suprimentos é essencial para o Grupo NEC fazer avançar a Gestão voltada para a Sustentabilidade.

Os itens estabelecidos na 1ª Parte, "Código de Conduta" e na 2ª Parte, "Estabelecimento de Sistemas de Gestão", representam as diversas iniciativas que incluem as cadeias de suprimentos no Grupo NEC.

As estruturas nas quais o "Código de Conduta" e o "Estabelecimento de Sistemas de Gestão" se baseiam foram desenvolvidas com referência às Diretrizes para uma Conduta Empresarial Responsável criadas pela Associação das Indústrias de Eletrônica e Tecnologia da Informação do Japão (JEITA), e são compatíveis com estas diretrizes.

Os nossos fornecedores são convidados a garantir que compreendem plenamente todos estes pontos e a aderir a eles.

Os nossos fornecedores são solicitados não só a aderir a estes pontos dentro das suas próprias organizações, mas também a gerir, monitorar e divulgar estes pontos entre os seus próprios fornecedores para assegurar também a sua adesão.

A política do Grupo NEC é que, caso se confirme a existência de graves violações do "Código de Conduta" e do "Estabelecimento de Sistemas de Gestão" nas atividades empresariais dos nossos fornecedores, devemos pedir a estes que tomem medidas corretivas; caso não se verifiquem melhorias apesar disso, a nossa relação comercial com o fornecedor em questão deve ser reconsiderada ou, caso se confirmem graves violações da lei ou da ética, será imediatamente suspensa.

O Grupo NEC pode solicitar aos nossos fornecedores que nos informem sobre o seu estado de progresso em relação às atividades de promoção de atividades empresariais responsáveis, dentro das suas organizações ou cadeias de suprimentos, apresentando-nos documentos para inspeção etc.; podemos também solicitar o direito de realizar inspeções de visita e auditorias de terceiros etc. Os nossos fornecedores são solicitados a cooperar quando tais pedidos são feitos.

1ª Parte: Código de Conduta

I: Exigência Geral de Conduta Empresarial Responsável

(I-1) Promoção proativa da conduta empresarial responsável

Os fornecedores devem compreender a sua responsabilidade social e promover proativamente uma conduta empresarial responsável.

(I-2) Contribuição para a sociedade e comunidade

Os fornecedores devem praticar atividades voluntárias proativas para contribuir com o desenvolvimento da sociedade global e da comunidade local.

II: Adesão às Leis e Respeito aos Códigos de Conduta Internacionais

Os fornecedores devem não só aderir às leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades, incluindo as dos seus próprios países e dos países/regiões em que atuam, mas também respeitar os códigos de conduta internacionais.

III: Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas

Os fornecedores devem não só aderir às leis e regulamentos pertinentes, mas também devem referir-se às normas internacionais de direitos humanos, incluindo as normas trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e demonstrar respeito pelos direitos humanos dos seus trabalhadores.

Consultar a "Política de Direitos Humanos do Grupo NEC" para diretrizes sobre como envolver-se em iniciativas que promovam o respeito pelos direitos humanos, que se posicione como um dos Princípios do Jeito NEC.
https://www.nec.com/en/global/csr/pdf/human_rights_en.pdf

(III-1) Proibição de trabalho forçado

Os fornecedores não devem fazer uso de trabalho forçado ou escravo, trabalho prisional desumano, escravatura ou tráfico de seres humanos.

Os fornecedores não devem forçar os trabalhadores a trabalharem em qualquer ocupação e devem aderir aos direitos de os trabalhadores abandonarem os seus locais de trabalho ou encerrarem seu emprego por sua própria vontade.

(III-2) Proibição do trabalho infantil; considerações ao empregar jovens trabalhadores

Os fornecedores não devem empregar crianças que estejam abaixo da idade mínima de trabalho. Além disso, os fornecedores não devem empregar jovens trabalhadores com menos de 18 anos de idade, em serviços que envolvam trabalho noturno, horas extraordinárias ou execução de trabalhos perigosos que possam pôr em risco a saúde ou segurança do trabalhador.

(III-3) Considerações relativas ao horário de trabalho

Os fornecedores devem não apenas garantir que os trabalhadores não trabalhem além dos limites impostos sobre as horas de trabalho, conforme prescrito pelas leis e regulamentos da região em que trabalham, mas também administrar os horários de trabalho e as férias dos trabalhadores de forma adequada, com base na devida consideração das normas internacionais.

(III-4) Remuneração e subsídios adequados

Os fornecedores devem aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis relativos à remuneração a ser paga aos trabalhadores (incluindo salário-mínimo, pagamento de horas extraordinárias e quaisquer outros subsídios ou deduções dos salários que sejam legalmente exigidos).

É também desejável que os fornecedores considerem o nível de pagamento necessário para cobrir a compra de artigos necessários no dia a dia (o "salário digno") ao pagarem os trabalhadores.

(III-5) Proibição de tratamento desumano

Os fornecedores devem respeitar os direitos humanos dos seus funcionários e não os devem submeter a tratamentos desumanos (incluindo abuso psicológico ou físico, trabalho forçado ou assédio) ou empreender ações que possam potencialmente constituir tal tratamento. Ademais, os fornecedores devem assegurar instalações para os funcionários guardarem os seus bens pessoais e valores, e espaço pessoal suficientemente amplo para que os funcionários possam entrar e sair, conforme apropriado.

(III-6) Proibição de discriminação

Os fornecedores não devem ser alvo de discriminação ou de assédio.

Além disso, os fornecedores devem levar em conta quaisquer pedidos que os trabalhadores possam fazer em relação às suas práticas religiosas, dentro de um âmbito razoável.

(III-7) Liberdade de associação e direito a dissídio coletivo

Os fornecedores devem respeitar o direito dos trabalhadores a dissídio coletivo como meio de permitir consultas de gestão trabalhista relativas às condições de trabalho e níveis de remuneração etc., além de aderirem às leis e regulamentos da região onde os fornecedores atuam.

(III-8) Considerações relativas a minorias

Os fornecedores devem não apenas proibir a discriminação contra minorias, mas também considerar a proteção dos seus direitos humanos.

(III-9) Considerações relativas a trabalhadores estrangeiros

Os fornecedores devem ter o cuidado de não violar os direitos humanos dos trabalhadores estrangeiros e dos estagiários estrangeiros, para os quais é necessária uma atenção especial no que diz respeito ao pessoal e à gestão do emprego.

IV: Saúde e Segurança

Os fornecedores devem não apenas aderir às leis e regulamentos pertinentes mas também prestar atenção às Diretrizes da OIT sobre segurança e saúde ocupacional e outras normas, e tomar iniciativas para minimizar o risco de quaisquer lesões ou condições (mentais ou físicas) que possam estar associadas às tarefas de trabalho dos trabalhadores e para garantir a existência de um ambiente de trabalho seguro e higiênico.

(IV-1) Segurança no trabalho

Os fornecedores devem identificar e avaliar os riscos para a segurança relativos ao trabalho, e devem garantir a segurança através de meios adequados baseados na concepção, nos meios tecnológicos e gestão.

Deve-se particularmente dar uma consideração razoável à segurança das mulheres grávidas e lactantes.

(IV-2) Planejamento de emergência

Os fornecedores devem preparar-se para catástrofes e acidentes que possam pôr em risco vidas ou a segurança física, identificar tais eventos, incluindo aqueles com potencial para ocorrer, criar planos de ação e construir as instalações necessárias etc. para responder a emergências, de forma a minimizar os danos aos trabalhadores e bens, e empreender ações de educação e exercícios que garantam que tais ações possam ser tomadas em momentos de catástrofe.

(IV-3) Lesões e doenças ocupacionais

Os fornecedores devem identificar, avaliar, registrar e comunicar quaisquer lesões e doenças ocupacionais, e devem empreender as contramedidas ou medidas corretivas adequadas.

(IV-4) Higiene industrial

Os fornecedores devem verificar o estado do ambiente de trabalho no local de trabalho, identificar e avaliar os riscos que possam expor os trabalhadores a impactos biológicos, químicos ou físicos nocivos e gerir adequadamente tais riscos.

(IV-5) Consideração sobre trabalho fisicamente exigente

Os fornecedores devem identificar, avaliar e administrar adequadamente a exposição dos trabalhadores aos perigos do trabalho fisicamente exigente para prevenir lesões e doenças ocupacionais.

(IV-6) Proteções da máquina

Os fornecedores devem avaliar as máquinas quanto aos riscos de segurança e tomar as medidas adequadas para garantir a segurança dos trabalhadores.

(IV-7) Saúde e segurança das instalações

Os fornecedores devem proporcionar aos trabalhadores acesso imediato a instalações limpas e seguras (dormitórios, refeitórios, banheiros etc.).

Além disso, os fornecedores devem assegurar que os dormitórios dos trabalhadores sejam dotados de saídas de emergência adequadas.

(IV-8) Comunicação sobre saúde e segurança

Os fornecedores devem prover aos trabalhadores informações apropriadas sobre saúde e segurança no local de trabalho e treinamento, no idioma do trabalhador ou em um idioma que o trabalhador possa compreender, para todos os perigos identificados no local de trabalho a que os trabalhadores estejam expostos.

Os fornecedores devem também prover mecanismos de feedback para incentivar os trabalhadores a levantarem questões de segurança.

(IV-9) Gestão da saúde dos trabalhadores

Os fornecedores devem efetuar uma gestão adequada da saúde para todos os funcionários.

(IV-10) Gestão da saúde e segurança ocupacional em trabalhos de construção e instalação

Ao executar trabalhos de construção ou a instalação, remoção, manutenção ou reparo de equipamento, os fornecedores devem estar especialmente cientes da importância de garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. Os fornecedores devem estabelecer um sistema de gestão da saúde e segurança ocupacional; cumprir as leis e regulamentos pertinentes; e dar prioridade máxima à segurança de modo a evitar danos pessoais (acidentes de trabalho, acidentes públicos e acidentes secundários), danos materiais e acidentes.

Nota: Para trabalhos de construção no Japão, os fornecedores devem

cumprir a Lei de Saúde e Segurança Industrial e a Lei das Empresas de Construção; para obras de construção no estrangeiro, os fornecedores devem consultar o seguinte manual de saúde e segurança para outros detalhes.

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

V: Exigências Ambientais

Os fornecedores devem fazer esforços proativos para abordar questões ambientais globais, tais como o esgotamento dos recursos, mudança climática e poluição, mostrando ao mesmo tempo consideração pelas questões ambientais globais, com atenção para garantir a saúde e a segurança das pessoas que vivem nas áreas afetadas.

O Grupo NEC exige que os fornecedores cumpram as seguintes normas de provisionamento verde (V-1 a V-14).

(V-1) Criação de um sistema de gestão ambiental

Os fornecedores envolvidos na fabricação de produtos devem criar um sistema de gestão ambiental (EMS). Isto não é necessário para software e serviços.

(V-2) Gestão adequada das substâncias químicas utilizadas no processo de fabricação

Os fornecedores devem cumprir as leis e regulamentos de cada país na gestão das substâncias químicas utilizadas nos processos de fabricação dos produtos. Isto não é necessário para software e serviços.

(V-3) Gestão adequada das substâncias químicas contidas nos produtos (excluindo software e serviços)

Para cumprir as leis e regulamentos ambientais globais, bem como os regulamentos voluntários do Grupo NEC, o Grupo NEC restringe a utilização das seguintes substâncias, devendo os fornecedores cumprir as restrições e requisitos para cada tipo de substância.

- Substâncias proibidas: substâncias que não devem estar contidas nos produtos;
- Substâncias proibidas condicionalmente: substâncias que não devem estar contidas nos produtos sob certas restrições; e
- Substâncias controladas: substâncias para as quais a inclusão intencional não é restrita, mas para as quais as informações sobre se estão contidas, bem como a concentração, devem ser geridas e comunicadas.

(1) As substâncias proibidas e as substâncias proibidas condicionalmente não devem ser incluídas nos produtos fornecidos ao Grupo NEC.

- (2) A divulgação das informações é exigida se as substâncias controladas estiverem contidas nos produtos fornecidos ao Grupo NEC.

Para mais detalhes, consulte a última versão das "Especificações Ambientais relativas às Restrições de Aquisição para a Inclusão de Substâncias Químicas nos Produtos (KANKANTU 04-006)".

<https://www.nec.com/en/global/csr/eco/product.html#anc-02>

Nota: A gestão adequada das substâncias químicas contidas nos produtos pode ser especificada pelo Grupo NEC como condição de compra nas especificações de compra, desenhos ou outros documentos.

(V-4) Resposta ao levantamento das substâncias químicas incorporadas aos produtos fornecidos ao Grupo NEC

Os fornecedores envolvidos na fabricação e venda de produtos devem administrar as informações sobre substâncias químicas, coletando informações e preparando dados para que possam responder a qualquer levantamento realizado pelo Grupo NEC sobre as substâncias químicas contidas nos produtos fornecidos ao Grupo NEC. Isto não é necessário para software e serviços.

(V-5) Implementação da avaliação ambiental do produto

Os fornecedores devem realizar uma avaliação ambiental do produto para reduzir o impacto ambiental do produto na fase de concepção.

(V-6) Medidas sobre mudanças climáticas

Para criar uma fundação de gestão sustentável, o Grupo NEC implementa medidas de mudanças climáticas tanto em aspectos de "mitigação" como de "adaptação" ao longo de toda a cadeia de suprimentos. Os fornecedores, que assumem papéis importantes na cadeia de suprimentos, devem abordar as mudanças climáticas tanto através de medidas de mitigação* como de adaptação. Para executar ações de combate às mudanças climáticas em toda a cadeia de suprimentos, os fornecedores devem também incentivar os fornecedores a montante a implementar medidas de combate às mudanças climáticas e oferecer a esses fornecedores orientação e aconselhamento, se necessário.

*Nota: De acordo com os cinco passos seguintes para reduzir as emissões de gases de efeito estufa, visualizar as emissões de gases de efeito estufa, estabelecer uma meta de redução e implementar sistematicamente

atividades de redução, tais como iniciativas para poupar energia e melhorar a eficiência energética.

Cada Etapa	Esforços para reduzir as emissões de gases de efeito estufa
Passo 1	Formular uma política de redução.
Passo 2	Visualizar as emissões de CO ₂ (Âmbito 1, 2, 3)
Passo 3	Definir uma meta de redução (Nível SBT 1,5°C).
Etapa 4	Implementar atividades de redução
Passo 5	Atingir a meta de redução estabelecida no Passo 3. (Alcançar a meta do Nível SBT)

(V-7) Esforços e contribuições para a conservação ambiental global

Os fornecedores devem esforçar-se por satisfazer os seguintes itens visando ajudar a conservar o ambiente global:

- Redução nas emissões de gases de efeito estufa
- Redução na quantidade de água consumida
- Redução na geração de resíduos
- Gestão de substâncias químicas
- Redução no consumo de recursos
- Redução no impacto ambiental dos materiais de embalagem e acondicionamento
 - Avaliação do impacto ambiental (prevenção da poluição atmosférica, poluição da água, contaminação do solo, ruído, vibrações etc.).
- Esforços para a conservação da biodiversidade

(V-8) Divulgação pública de informações ambientais

Os fornecedores devem divulgar ativamente informações sobre atividades ambientais, incluindo informações que mostrem que os seus próprios produtos são amigáveis ao meio ambiente, e o progresso dos seus esforços na conservação ambiental.

(V-9) Conservação de recursos e energia

Os fornecedores devem conceber os produtos de modo a minimizar o consumo de recursos e energia, considerando os três itens seguintes.

- (1) Consumir menos energia, tanto no modo de funcionamento como no modo de espera.
- (2) Reduzir o tamanho e o peso.
- (3) Utilizar o volume mínimo de recursos raros.

(V-10) Longa Vida Útil

Os fornecedores devem conceber produtos para que tenham uma longa vida útil e sejam fáceis de reparar e substituir.

(V-11) Utilização de peças e materiais reciclados

Os fornecedores devem, sempre que possível, utilizar peças e materiais reciclados.

(V-12) Utilização de materiais que sejam fáceis de reciclar

Os fornecedores devem utilizar materiais que sejam fáceis de reciclar, devendo concebê-los de forma a facilitar a desmontagem.

(V-13) Rotulagem do tipo plástico

As peças moldadas com peso igual ou superior a 25 g devem ser marcadas com um rótulo para indicar o tipo de materiais plásticos ou compostos a partir dos quais são fabricadas, de acordo com as seguintes Normas ISO. Tais etiquetas devem, sempre que possível, ser fornecidas mesmo em peças com peso inferior a 25 g.

(V-14) Aprovisionamento verde

Os fornecedores devem estabelecer as suas próprias normas de aprovisionamento verde em conformidade com as normas de aprovisionamento verde descritas neste documento (V-1 a V-13), e empreender todos os esforços para implementar o aprovisionamento verde de produtos.

VI: Comércio Justo e Ética

Os fornecedores devem realizar as suas atividades comerciais com base não só no cumprimento da lei, mas também em elevados padrões éticos.

(VI-1) Anticorrupção

Os fornecedores não devem, nem independentemente nem em conluio com outras partes, envolver-se em qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão ou desfalque.

(VI-2) Proibição de oferecer e aceitar lucros e vantagens impróprias

Os fornecedores não devem dar ou aceitar promessas, ofertas ou autorização para subornos ou outros meios de obtenção de vantagens indevidas ou impróprias.

(VI-3) Divulgação adequada de informação

Os fornecedores devem divulgar informações sobre trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho, de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas prevalecentes na indústria.

A falsificação de registros ou a deturpação de informação são inaceitáveis.

(VI-4) Respeito pela propriedade intelectual

Os fornecedores devem respeitar a propriedade intelectual e devem transferir tecnologias e conhecimentos de uma forma que proteja os direitos de propriedade intelectual. Além disso, os fornecedores devem também salvaguardar a propriedade intelectual de terceiros, tais como clientes e fornecedores.

(VI-5) Negócio justo

Os fornecedores devem manter padrões justos de negócio, concorrência e publicidade.

(VI-6) Proibição de abuso de uma posição superior

Os fornecedores não devem criar desvantagens para os seus fornecedores através do abuso de uma posição superior.

(VI-7) Proteção dos denunciantes

Os fornecedores devem assegurar o sigilo, anonimato e proteção dos denunciantes, e assegurar um processo para os trabalhadores suscitarem quaisquer preocupações sem receio de retaliação.

(VI-8) Fornecimento responsável de minerais

Os fornecedores devem exercer a devida diligência para garantir que minerais como o tântalo, estanho, tungstênio e ouro, incluídos em produtos que fabricam, não causem ou contribuam para graves violações dos direitos humanos, destruição ambiental, corrupção, conflito ou outros problemas em áreas afetadas por conflitos e de alto risco.

(Consultar também a Política de Aprovisionamento Responsável de Minerais do Grupo NEC, estabelecida em uma seção subsequente destas diretrizes).

VII: Qualidade e Segurança do Produto

Os fornecedores devem assegurar a qualidade e segurança dos produtos e serviços que fornecem, e prestar informações corretas sobre os mesmos.

(VII-1) Garantir a segurança dos produtos

Os fornecedores devem satisfazer as normas de segurança definidas pelas leis e regulamentos de cada país, e garantir suficientemente a segurança do produto na fase de concepção, fabricação e venda no retalho, levando em conta a responsabilidade como fornecedor do produto.

(VII-2) Gestão da qualidade

Os fornecedores devem não só aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis relativos à qualidade do produto e do serviço, mas também aderir às suas próprias normas de qualidade de produto e aos requisitos do cliente.

(VII-3) Fornecer informações precisas sobre produtos e serviços

Os fornecedores devem fornecer informações sobre produtos e serviços que sejam exatas e não causem confusão.

VIII: Segurança da informação

Os fornecedores devem evitar o vazamento de informações confidenciais e informações pessoais, e devem tomar medidas para reforçar a segurança da informação.

(VIII-1) Proteção contra ciberataques

Os fornecedores devem proteger-se contra ataques cibernéticos e outras ameaças, e prevenir danos à sua empresa e a outras.

(VIII-2) Proteção de informações pessoais

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos pertinentes relativos a todas as informações pessoais pertencentes a fornecedores, clientes, consumidores, empregados e outros, e devem assegurar que tais informações sejam geridas e protegidas da forma apropriada.

(VIII-3) Prevenir o vazamento de informações confidenciais

Os fornecedores devem controlar e proteger adequadamente as informações confidenciais da sua própria empresa, dos seus clientes e de terceiros.

2ª Parte: Estabelecimento de Sistemas de Gestão

A. Estabelecimento de sistemas de gestão

Os fornecedores devem estabelecer um sistema de gestão que assegure a adesão à "1ª Parte: Código de Conduta".

B. Gestão de fornecedores

Os fornecedores deve comunicar as exigência da "1ª Parte: Código de Conduta" aos fornecedores e estabelecer processos para monitorar a adesão dos fornecedores ao Código. Estes processos devem incluir a realização da devida diligência antes e depois do início dos negócios com os fornecedores e a manutenção de um mecanismo de queixa para lidar com quaisquer reclamações que possam seguir.

C. Controles adequados de importação/exportação

Os fornecedores devem manter um estrutura de gestão clara e empreender procedimentos adequados de importação/exportação, para a importação e exportação de tecnologias e artigos regulados por lei.

D. Manutenção de mecanismos de queixa

Os fornecedores devem estabelecer um mecanismo de queixa para utilização pelos trabalhadores, fornecedores e outras partes interessadas, para evitar a ocorrência de práticas impróprias dentro da empresa ou da cadeia de suprimentos.

E. Divulgação sobre o estado das iniciativas

Os fornecedores devem divulgar informações relativas à implementação das iniciativas constantes destas Diretrizes e das leis e regulamentos pertinentes.

Anexo

1ª Parte: Comentário sobre o Código de Conduta

I: Requisito Geral de Conduta Empresarial

Conduta Empresarial

(I-2) Contribuir com a sociedade e comunidade

Comentário sobre o Código

"Atividades que contribuem para o desenvolvimento da sociedade internacional e da comunidade local" refere-se a atividades de apoio em que os recursos empresariais dos fornecedores são utilizados para ajudar a comunidade; em geral, estas incluem os seguintes tipos de iniciativas.

- Contribuições sociais que fazem uso das operações e tecnologias empresariais etc., que são parte inerente da empresa.

- Contribuições sociais não monetárias, que fazem uso das instalações ou recursos humanos da empresa etc.

- Contribuições sociais que assumem a forma de doações monetárias.

Exemplos concretos de tais atividades poderiam incluir o trabalho em parceria com as comunidades em momentos de catástrofe, voluntariado dos funcionários, apoio às atividades de organizações sem fins lucrativos (NPO) e organizações não governamentais (ONGs), atividades relacionadas com doações e divulgação/entrega de informações de vários tipos. Os fornecedores devem determinar o âmbito das atividades que são capazes de implementar e trabalhar proativamente para fazer contribuições sociais. Além disso, a transparência em relação às somas de dinheiro e ao processo de decisão é essencial para evitar suspeitas de suborno, particularmente quando se trata de donativos monetários.

II: Adesão às leis e respeito pelos Códigos de Conduta Internacionais

Comentário sobre o Código

Nos últimos anos, várias leis, regulamentos e políticas governamentais foram formuladas e adotadas em vários países, relativas ao meio ambiente, direitos humanos e suborno. Os fornecedores devem compreender e aderir a tais leis e regulamentos. Estas são frequentemente aplicáveis não só no país em que foram criadas, mas também fora do país. Além disso, em consonância com a globalização dos mercados e cadeias de suprimentos, os fornecedores são obrigados não só a aderir às leis e regulamentos, mas também a respeitar os códigos de conduta internacionais, ao longo de todas as suas cadeias de suprimentos, bem como dentro das suas próprias organizações.

Comentário sobre terminologia

Códigos de conduta internacionais referem-se às expectativas que se mantêm em relação às ações das organizações que têm responsabilidades sociais, orientadas pelo direito internacional consuetudinário e pelos princípios geralmente aceitos das leis internacionais, bem como os acordos intergovernamentais que são de natureza universal ou reconhecidos universalmente (incluindo tratados e acordos).

Exemplos de códigos aos quais o termo acima se aplica incluem os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE).

III: Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas

Comentário sobre o Código

"Trabalhadores" referem-se a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores em tempo integral, temporários, migrantes, estudantes, trabalhadores contratados, trabalhadores diretos e qualquer outro tipo de trabalhador.

As normas internacionais de direitos humanos que devem servir de referência incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, bem como as Normas Trabalhistas Fundamentais da OIT.

(III-1) Proibição de trabalho forçado

Comentário sobre o Código

É proibido o tráfico, ocultação, contratação, transferência ou contratação de trabalhadores com base em intimidação, força, rapto ou fraude. A retenção ou o não pagamento do salário de um trabalhador com o fundamento de que isto represente uma taxa de recrutamento ganha em troca da garantia do emprego do trabalhador em questão também pode ser visto como trabalho forçado. É igualmente proibido obrigar o trabalhador a trabalhar, cobrando uma taxa de recrutamento e definindo-a como uma dívida do trabalhador.

Particularmente, tem sido relatado um grande número de casos de trabalho forçado entre trabalhadores migrantes, muitos dos quais são trabalhadores estrangeiros. Ao contratar trabalhadores estrangeiros, os empregadores devem fornecer um contrato de trabalho que estabeleça as condições de emprego em um idioma que o trabalhador possa compreender, antes de o trabalhador em questão sair do seu país.

Finalmente, impedir um trabalhador de utilizar os seus documentos de identificação emitidos pelo seu governo, ou o passaporte do trabalhador, a autorização de trabalho ou os documentos de pedido de imigração (com exceção dos casos em que outras pessoas para além do trabalhador em questão são obrigadas por lei a conservar tais documentos), ocultando ou confiscando tais documentos, ou colocando restrições irrazoáveis à capacidade de um trabalhador entrar ou sair das instalações ou aos seus movimentos dentro das instalações, são também atos que podem constituir trabalho forçado.

Comentário sobre terminologia

Trabalho forçado descreve o trabalho que é empreendido de forma contrária ao livre arbítrio do trabalhador envolvido (involuntariamente), em decorrência de ameaça de punição por uma outra parte. O trabalho forçado inclui os seguintes elementos:

- (1) Exploração de vulnerabilidades (exemplo: quando um contrato de trabalho não está redigido no idioma materno de um trabalhador migrante).
- (2) Engano (exemplos: quando as condições de emprego ou de trabalho não são explicadas corretamente ou são acrescentadas depois de a pessoa ter sido empregada).
- (3) Isolamento (exemplo: quando um trabalhador é obrigado a trabalhar em um local onde o acesso ao exterior e as comunicações são difíceis).
- (4) Intimidação e ameaças (exemplos: quando um trabalhador é punido por falar de dificuldades no local de trabalho ou é condenado a pagar uma multa quando pedem para sair o emprego).
- (5) Retenção de salários (exemplos: quando o pagamento de salários é atrasado, ou quando parte do salário do trabalhador é retido à força ou posto de lado pelo empregador).
- (6) Servidão por dívida (exemplo: quando um trabalhador está em dívida junto ao empregador por uma quantia alta, sob a forma de uma taxa de recrutamento).
- (7) Horas extraordinárias excessivas (exemplo: quando um trabalhador é forçado a trabalhar mais horas extraordinárias do que o acordado ao abrigo da lei ou de um acordo de gestão de mão de obra).
- (8) Restrições à circulação (exemplos: quando os movimentos são restringidos sem uma boa razão (tal como saúde e segurança, segurança da informação), ou quando as instalações de alojamento dos trabalhadores são continuamente monitoradas com câmaras de vigilância).
- (9) Abuso físico ou psicológico (exemplos: violência, abuso verbal, assédio sexual).
- (10) Conservação de documentos de identificação (exemplo: quando o passaporte ou outra forma de identificação de um trabalhador é retido pelo empregador).

Trabalho em regime de servidão por dívidas ou indenização refere-se a trabalho do qual o trabalhador não está autorizado a sair. Estes termos incluem também a servidão por dívidas, em que um trabalhador

está endividado junto ao empregador por uma quantia alta em dinheiro, sob a forma de uma taxa de recrutamento, e não pode deixar o seu emprego até ter pago essa dívida.

Exploração refere-se a atos em que um empregador utiliza a sua posição superior para infligir tratamento injusto a um trabalhador, enquanto que **trabalho prisional exploratório** refere-se a atos em que prisioneiros são forçados a trabalhar sem remuneração adequada.

Trabalho escravo (tal como definido pelo Departamento de Estado dos EUA sob o termo "escravatura moderna") é um termo definido como incluindo a compra e venda de seres humanos para fins de trabalho forçado e exploração sexual. A Lei Britânica da Escravatura Moderna define o termo como situações em que pessoas em posições vulneráveis são exploradas através de trabalho forçado.

(III-2) Proibição do trabalho infantil; considerações ao empregar jovens trabalhadores

Comentário sobre o Código

O **trabalho infantil** é proibido em todas as circunstâncias pela OIT e pelas leis de vários países. As formas de trabalho infantil contra as quais os países foram solicitados a tomar medidas imediatas e urgentes são designadas como as "piores formas de trabalho infantil". Na Convenção nº 182 da OIT (1999), este termo é definido como compreendendo o seguinte:

- todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão;
- a utilização, aquisição ou oferta de uma criança para a prostituição, para a produção de pornografia ou para espetáculos pornográficos;
- a utilização, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de drogas;
- trabalho que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, seja suscetível a prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

A Recomendação nº 146 da OIT (Idade Mínima) estabelece que aos **trabalhadores com menos de 18 anos (incluindo os estudantes)** devem ser plenamente garantidas condições de trabalho e, em particular, devem receber os seguintes benefícios:

- A garantia de uma remuneração justa e a sua proteção, tendo em conta o princípio de remuneração igual para trabalho igual;
- A limitação estrita das horas de trabalho diárias e semanais, e a proibição de horas extraordinárias, de modo a permitir tempo suficiente

para a educação e treinamento (incluindo o tempo necessário para os trabalhos de casa relacionados ao mesmo), para o descanso durante o dia e para as atividades de lazer;

- A concessão, sem possibilidade de exceção, salvo em casos genuínos de emergência, de um período genuínos de emergência, de um período mínimo consecutivo de 12 horas de descanso noturno e dos dias habituais de descanso semanal;
- A concessão de férias anuais com pagamento de pelo menos quatro semanas e, em qualquer caso, não inferior ao concedido a adultos;
- Cobertura pelos regimes de segurança social, incluindo os acidentes de trabalho, cuidados médicos e regimes de benefício em doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou de trabalho;
- A manutenção de padrões satisfatórios de segurança e saúde e de instrução e supervisão adequadas.

A devida diligência relativa à proteção dos direitos desses trabalhadores é também necessária.

Comentário sobre terminologia

Trabalho infantil refere-se a atividades ou trabalhos que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias da sua execução, prejudicam as oportunidades educativas e o crescimento saudável das crianças, ao gerar impactos negativos no desenvolvimento intelectual, físico, social ou moral dos jovens, impedindo a sua frequência escolar, forçando-os a abandonar a escola ou forçando-os a combinar trabalho e estudos.

A Convenção nº 138 (1973) da OIT estipula que a **idade mínima de trabalho** é definida da seguinte forma: A idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho não deve ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, e, em qualquer caso, não deve ser inferior a 15 anos (permitindo, no entanto, que os países em desenvolvimento cujas instituições econômicas e educativas ainda não estejam plenamente desenvolvidas possam estipular uma idade mínima de trabalho de 14 anos como medida transitória). A idade em que é permitido trabalhar também pode variar em função da natureza do trabalho em questão. No caso de trabalho perigoso ou prejudicial, a idade mínima de trabalho deve ser fixada em 18 anos em todos os países. No entanto, trabalhadores podem ser empregados em tais profissões a partir dos 16 anos de idade, caso se apliquem os seguintes critérios:

- Se forem obtidas consultas prévias entre os grupos de consulta de

- gestão do trabalho dentro do país em questão;
- se a saúde, segurança e moral dos jovens em causa forem plenamente protegidas; e
 - se os jovens em questão receberem treinamento profissional adequado ou instrução específica no ramo de atividade pertinente.

Idade mínima para admissão no emprego ou trabalho		
	Países desenvolvidos	Países em desenvolvimento
Trabalho normal	15 anos de idade	14 anos de idade
Trabalho perigoso	18 anos de idade	18 anos de idade
Trabalho leve	13 anos de idade	12 anos de idade

Trabalho perigoso é definido na Recomendação nº 190 da OIT (Piores Formas de Trabalho Infantil) como as ocupações correspondentes aos seguintes pontos:

- trabalho que expõe as crianças a abusos físicos, psicológicos ou sexuais;
- trabalho subterrâneo, embaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
- trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que envolva a manipulação ou o transporte manual de cargas pesadas;
- trabalho em um ambiente pouco saudável que pode, por exemplo, expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações prejudiciais à sua saúde;
- trabalho em condições particularmente difíceis, tais como trabalho durante longas horas ou durante a noite ou trabalho em que a criança esteja confinada de forma não razoável nas instalações do empregador.

(III-3) Considerações relativas ao horário de trabalho

Histórico

Numerosos estudos realizados sobre a cultura empresarial demonstraram uma relação clara entre o excesso de trabalho entre os trabalhadores e o declínio da produtividade, o aumento da rotatividade do pessoal e taxas mais elevadas de lesões e doenças.

Comentário sobre o Código

Os empregadores devem administrar as horas de trabalho, férias e períodos de descanso durante o dia, de forma apropriada, com base nas leis de cada país. Devem também prestar atenção às normas internacionais.

A Convenção nº 1 (1919) da OIT (uma norma internacional) e a Convenção nº 30 (1930) estabelecem que as horas de trabalho por

semana não devem exceder a 48 horas, incluindo o trabalho extraordinário, excluindo os períodos de emergência ou situações urgentes (ainda não ratificadas pelo Japão). Além disso, a Convenção nº 14 (1921) e a Convenção nº 106 (1957) da OIT estipulam que um empregador deve conceder um período de descanso semanal ininterrupto (compreendendo não menos de 24 horas), durante cada período de sete dias, com um período de trabalho não superior a seis dias (ainda não ratificada pelo Japão). Embora as Convenções N.º 1 e N.º 30 da OIT sejam convenções de imensa importância, elas não refletem necessariamente o mundo de hoje, pelo que a Recomendação N.º 116 da OIT foi emitida em 1963; esta Recomendação toma os objetivos da Convenção N.º 47 da OIT (ainda não ratificada pelo Japão), que estipula uma semana de 40 horas como princípio básico, como uma norma que a sociedade deve procurar alcançar.

Além disso, várias normas industriais estipulam também um limite superior de 60 horas de trabalho por semana, incluindo horas extraordinárias.

Comentário sobre terminologia

Gerir de forma apropriada é definido conforme segue:

- De forma a assegurar que o número de dias trabalhados não exceda ao número de dias de trabalho anuais legalmente prescritos;
- De forma a garantir que as horas de trabalho diárias por semana, incluindo as horas extraordinárias (que, no entanto, excluem qualquer trabalho realizado em momentos de catástrofe ou em qualquer outro momento inevitável de necessidade ou emergência urgente) não excedam aos limites legalmente prescritos;
- De forma a garantir que sejam concedidas licenças anuais remuneradas, licenças pré-natais e pós-parto e licenças para cuidar de crianças, legalmente previstas;
- De forma a garantir que os tempos de repouso legalmente prescritos sejam assegurados;
- De forma a garantir que os controles psicológicos necessários para proteger a saúde dos trabalhadores sejam realizados.

(III-4) Remuneração e subsídios adequados

Comentário sobre o Código

"Salário-mínimo" refere-se ao nível mínimo de salários, conforme prescrito nas leis relativas a salários no país onde o trabalhador reside. Os empregadores são obrigados a pagar salários iguais ou superiores ao

salário-mínimo. Além do salário-mínimo, é desejável que os fornecedores prestem a devida consideração ao conceito de "salário digno", que se baseia no cálculo do nível salarial necessário para manter o estilo de vida do trabalhador a um determinado nível básico, como um esforço voluntário dos fornecedores.

As deduções indevidas dos salários dos trabalhadores podem ser definidas como não pagamento de salários. Por exemplo, na Norma SA8000 (norma internacional que abrange o trabalho e os direitos humanos), os empregadores devem assegurar que reduções salariais não sejam utilizadas como medida disciplinar. No entanto, as reduções salariais são permitidas como medida disciplinar nos seguintes casos, como exceções: (1) quando as reduções salariais como medida disciplinar forem permitidas de acordo com as leis do país; e (2) se tais reduções forem pactuadas como um acordo coletivo que tenha sido livremente negociado.

A remuneração paga aos trabalhadores por trabalho extraordinário deve ser superior à remuneração normal do referido trabalho, em conformidade com as leis e regulamentos da região em questão. Quando a remuneração é paga, um detalhamento do salário fornecendo informações que permitam ao trabalhador confirmar que os detalhes do pagamento são exatos deve ser fornecido ao trabalhador juntamente com a própria remuneração.

Comentário sobre terminologia

Salário-mínimo refere-se a um nível salarial mínimo conforme estabelecido nas leis relativas a salários no país em que o trabalhador reside. Os empregadores devem pagar tais salários aos trabalhadores sem demora e a intervalos apropriados, com base nas leis do país onde o trabalhador reside.

Salário digno refere-se a um nível de salário que permite ao trabalhador satisfazer suas próprias necessidades e as da sua família, e levar uma vida como parte da sociedade e que amparará a dignidade do trabalhador, de acordo com as normas internacionais.

Deduções indevidas dos salários dos trabalhadores referem-se a quaisquer deduções feitas nos salários que violem as leis trabalhistas. Exemplos a que isto se aplica incluem casos em que as deduções são feitas para pagar o custo de uniformes, custos de equipamento de proteção individual necessário para o trabalho ou custos de limpeza de uniformes.

Contudo, não abrange os casos em que os salários não são pagos por períodos em que o trabalhador não trabalhou devido a atraso ou falta etc.

(III-5) Proibição de tratamento desumano

Histórico

O tratamento desumano sofrido por trabalhadores devido a assédio sexual ou abuso verbal passa muitas vezes despercebido por outros no local de trabalho, fazendo com que os problemas se agravem.

Comentário sobre o Código

Quando os fornecedores formulam as suas políticas disciplinares e procedimentos de resposta etc. devem também criar sistemas internos de comunicação (mecanismos de queixa), informar os trabalhadores sobre tais sistemas e pô-los em prática, de modo a assegurar que o verdadeiro alcance de qualquer tratamento desumano possa ser determinado.

Comentário sobre terminologia

Abuso psicológico refere-se à imposição de abuso psicológico ou emocional através do uso do poder emocional sobre outra pessoa na forma de expressões desumanas, expressões de antipatia, ignorando ou fazendo comentários que causem danos à autoestima da pessoa.

Abuso físico refere-se a violência, em que os trabalhadores são forçados a trabalhar em ambientes difíceis e afins.

Força refere-se a situações em que a pessoa em questão é obrigada a agir de certa forma contra a sua vontade por meio de ameaças etc. Isto pode incluir, por exemplo, forçar o trabalhador a fazer horas extraordinárias em excesso.

Assédio refere-se a atos que tornam o recipiente desconfortável, tais como fazer expressões de aversão ou intimidação à pessoa. Em casos específicos, este termo pode abranger coisas como atenção sexual indesejada, assédio sexual, punição corporal, opressão psicológica ou física, abuso verbal e não fornecimento de instalações básicas que garantam o conforto corporal do trabalhador (tais como cadeiras ou equipamento de proteção pessoal).

Um exemplo de como o assédio é definido é dado em "Violência e assédio", na Convenção nº 190 (2019) da OIT, como exemplo.

(a) O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma

série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou respectivas ameaças, quer se trate de uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio baseados no gênero" significa violência e assédio dirigidos a pessoas devido ao seu sexo ou gênero, ou que afetem pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcionada, e inclui assédio sexual.

(III-6) Proibição de discriminação

Comentário sobre o Código

O Código proíbe atos que possam potencialmente levar à discriminação dos trabalhadores em termos de salários, promoção, remuneração, educação, contratação ou práticas trabalhistas com base na raça, cor da pele, idade, sexo, orientação sexual, identidade/expressão de gênero, etnia ou nacionalidade, deficiência, gravidez, religião, filiação política/crenças políticas, filiação em um sindicato laboral, histórico de serviço militar, informação genética protegida ou histórico matrimonial etc.

Qualquer desigualdade em termos de oportunidade ou tratamento como resultado de exames de saúde ou testes de gravidez será também considerada como um ato discriminatório.

Os fatores que podem levar a um tratamento discriminatório são diversos e abrangentes.

- **Raça e cor da pele:** Minorias, grupos indígenas e grupos tribais podem tornar-se alvos de discriminação com base no fato de fazerem parte de um grupo étnico específico.
- **Sexo:** Discriminação com base na biologia masculina ou feminina, características ou funções ou diferenças sociais. Isto também abrange casos de discriminação com base no estado civil, relação conjugal, estrutura familiar ou maternidade.
- **Religião:** Discriminação com base no fato de uma pessoa ser membro de uma determinada religião ou expressar suas crenças religiosas. Isto abrange também os casos de tratamento discriminatório de ateus.
- **Visões políticas:** Discriminação com base no ponto de vista de uma pessoa sobre política, filiação em um determinado partido político, posição política ou sociopolítica, atividades cívicas ou qualidades morais.
- **País de origem:** Discriminação em razão do local de nascimento, ligações familiares ou país de origem estrangeiro de uma pessoa. Grupos de nacionalidade minoritária, falantes de idiomas minoritários, cidadãos naturalizados e descendentes de imigrantes de países estrangeiros

podem tornar-se alvos de discriminação.

Origens sociais: Discriminação em razão da classe social, tipo de ocupação social ou casta. As origens sociais podem ter um impacto na carreira do indivíduo em questão.

O princípio básico de que a discriminação em matéria de emprego ou profissão é proibida inclui também os princípios fundamentais de "salário igual para trabalho igual", para homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor. De acordo com a Convenção nº 100 da OIT (Convenção relativa à Igualdade de Remuneração entre os Trabalhadores Masculinos e Femininos por Trabalho de Valor Igual), este princípio aplica-se a todas as remunerações pagas pelos empregadores aos trabalhadores em decorrência da sua contratação, incluindo salários, taxas de remuneração regulares, outros custos básicos etc., quer sejam pagos direta ou indiretamente, e independentemente de tal remuneração ser paga em dinheiro ou em ativos que substituam dinheiro. Para avaliar o valor de um emprego de forma objetiva, os empregadores devem levar em conta os diversos elementos que compõem o emprego em questão, incluindo os vários componentes do trabalho, responsabilidades, competências, esforço, condições de trabalho e principais resultados.

Além disso, os trabalhadores podem ser discriminados com base na idade, deficiência, estado de saúde (particularmente no caso do HIV/AIDS), filiação em um sindicato, orientação sexual e afins.

Além disso, nos Estados Unidos, os seguintes elementos devem também ser levados em conta.

- **Histórico do serviço militar:** Segundo a lei norte-americana, os ex-membros das forças armadas dispensados desde a época da Guerra do Vietnã recebem "estatuto de veterano coberto", e os regulamentos abrangem a promoção ou contratação desses antigos membros das forças armadas e as considerações e proteções especiais que lhes são devidas. Isto foi estabelecido devido a preocupações sobre uma possível discriminação contra veteranos em resultado de deficiências causadas pela vida militar (transtorno de estresse pós-traumático (PTSD)), ou dificuldades de comunicação com outros trabalhadores que possam ver o veterano como alguém que causou a morte de outros e afins.

NB: Para mais informações sobre veteranos:

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- **Informações genéticas protegidas:** A Lei de Não Discriminação da Informações Genéticas (GINA) de 2008, uma lei dos EUA, define

"informações genéticas" como os resultados de diagnósticos genéticos. Tais informações tem sido citadas como fonte de discriminação, uma vez que um trabalhador poderia ser discriminado com base em informações que sugerem, por exemplo, que correm o risco de desenvolver uma condição genética latente.

NB: Informações sobre GINA (EUA)

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

(III-7) Liberdade de associação e direito a dissídio coletivo **Comentário sobre o Código**

Os empregadores devem respeitar tanto o direito de todos os trabalhadores de formarem sindicatos ou de se inscreverem em sindicatos por opção, como o direito de os trabalhadores optarem por não participar de tais atividades ou de manterem uma distância em relação a elas. Além disso, os trabalhadores e os seus representantes devem poder participar de dissídios coletivos através da comunicação pública com a direção para exprimir as suas opiniões e preocupações sobre as condições de trabalho e práticas de gestão, sem receio de discriminação, retaliação, intimidação ou assédio.

Comentário sobre terminologia

Com respeito a **dissídio coletivo**, a Convenção nº 98 (1949) da OIT apela aos fornecedores para que permitam aos órgãos representativos dos trabalhadores que tenham como objetivo o dissídio coletivo, de promover a negociação voluntária entre empregadores e trabalhadores e incorporem nos contratos de trabalho disposições relativas à resolução de litígios, de forma a promover um dissídio coletivo eficaz. Especificamente, os fornecedores são incentivados a executar as seguintes ações:

- tomar as medidas necessárias para facilitar a formulação de contratos de trabalho eficazes;
- assegurar que os representantes formalmente designados pelos trabalhadores possam participar das negociações com os representantes da direção a quem foi concedido poder de decisão em relação aos pontos discutidos no processo de negociação;
- abster-se de fazer declarações sugestivas de ameaças ou retaliações que tenham o objetivo de produzir efeitos inapropriados na negociação ou impedir os trabalhadores de exercerem o seu direito de organização;
- fornecer as informações necessárias para uma negociação significativa;
- fornecer informações ao governo sobre as operações, caso o governo

as exija, e responder a tais exigências de forma construtiva.

(III-8) Considerações relativas a minorias

Comentário sobre terminologia

Minorias referem-se a qualquer grupo de pessoas que possua uma identidade diferente da do grupo majoritário da sociedade e que, portanto, ocupe uma posição vulnerável. Exemplos de tais grupos incluem LBGTI, minorias sexuais, pessoas com deficiência, estrangeiros e grupos com um idioma nativo diferente. No local de trabalho, os estagiários e trainees são também considerados minorias.

(III-9) Considerações relativas a trabalhadores estrangeiros

Comentário sobre terminologia

Trabalhadores estrangeiros referem-se a trabalhadores que migraram do estrangeiro e incluem estagiários técnicos e estagiários estudantes estrangeiros. A posição dos trabalhadores estrangeiros torna-os vulneráveis a ameaças à sua saúde mental e física e à sua dignidade corporal, e são mais propensos a experimentar violações dos seus direitos humanos, tais como liberdade de expressão e de movimento.

IV: Saúde e Segurança

Comentário sobre o Código

Em geral, reconhece-se que um ambiente de trabalho seguro e saudável não só minimiza o risco de lesões e doenças no local de trabalho, como também melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência das normas de fabricação, a taxa de retenção dos trabalhadores e a sua vontade de trabalhar. É fundamental que os fornecedores mantenham discussões com os trabalhadores para ouvir suas opiniões e conduzir o treinamento dos trabalhadores, de forma a identificar e resolver problemas de saúde e segurança no local de trabalho.

Este Código foi formulado com referência aos sistemas de gestão descritos nas diretrizes do sistema de gestão criadas pela OIT, tais como as Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional da OIT (ILO-OSH 2001), OHSAS18001 e ISO45001; estas diretrizes contêm informações adicionais que podem ser úteis.

(IV-1) Segurança no trabalho

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem identificar os riscos no local de trabalho, incluindo os riscos latentes que podem potencialmente surgir, e tomar medidas de segurança para os trabalhadores. Exemplos de riscos no local de trabalho incluem situações em que as pessoas entram em contato com substâncias químicas, eletricidade e outras fontes de energia, incêndio, acidentes rodoviários e queda de objetos.

Exemplos de medidas de segurança são dados a seguir. Tais processos devem ser levados a cabo dentro de cada empresa.

- Identificar e avaliar os riscos, incluindo os riscos latentes que poderiam potencialmente surgir.
- Projetar locais de trabalho adequados que levem devidamente em conta a eliminação e prevenção de riscos.
- Realizar atividades de sensibilização internas para educar os trabalhadores sobre segurança (incluindo o manuseio de equipamento de proteção individual).

Tais medidas de segurança incluem também a proteção de mulheres grávidas e lactantes contra os perigos, e a tomada de medidas razoáveis para facilitar este processo.

Comentário sobre terminologia

Riscos à segurança no trabalho referem-se a riscos latentes que podem causar acidentes ou prejudicar a saúde, tais como eletricidade e

outras fontes de energia, incêndio, veículos e equipamento móvel, pavimentos que possam apresentar riscos de escorregar ou tropeçar e queda de objetos.

Meios tecnológicos adequados baseados na concepção e gestão referem-se à utilização de controles passo a passo, tais como os seguintes, para eliminar ou mitigar os riscos:

- (1) Eliminação do fator de risco ou substituição por uma alternativa segura;
- (2) Controles ao nível da engenharia (exemplos: monitoração da área de risco utilizando um sensor, desligando a fonte de energia do maquinário ou equipamento bloqueando-o (lockout));
- (3) Gestão administrativa (exemplo: equipamento de etiquetagem para indicar que o funcionamento do dispositivo de corte de energia enquanto a fonte de energia estiver desligada é proibido (tagout));
- (4) Fornecimento de equipamento de proteção individual (exemplos: óculos de proteção, capacetes de segurança, luvas de proteção e outros equipamento de proteção).

Consideração razoável para mulheres grávidas e mães lactantes diz respeito a áreas tais como levantamento e movimentação de objetos pesados, exposição a doenças infecciosas, exposição ao chumbo, exposição a produtos químicos tóxicos, trabalhar em posições que são estressantes ou que coloquem cargas indevidas sobre o corpo, exposição a substâncias radioativas, ameaças de violência, longas horas de trabalho, temperaturas extremamente elevadas, níveis excessivos de ruído e afins.

Além disso, é desejável que os empregadores tomem medidas razoáveis para acomodar as mães lactantes, durante o período de um ano após o parto, incluindo permitir à trabalhadora períodos de repouso adequados para amamentar e proporcionar um local seguro e limpo que seja protegido da vista e da entrada de outros trabalhadores.

(IV-2) Prontidão para emergência

Histórico

Os pontos de entrada/saída que devem supostamente servir de rotas par evacuação não podem por vezes ser utilizados em situações de emergência devido a estarem travados ou bloqueados por obstáculos. Às vezes, mortes ocorrem em incêndios quando trabalhadores que não conseguem escapar de um edifício ficam expostos a chamas ou respiram fumaça, ou tropeçam e caem. Por este motivo, é da maior importância que os fornecedores garantam que as rotas de evacuação permaneçam acessíveis na prática,

providenciem um sistema para garantir que todos os trabalhadores possam efetivamente evacuar e realizem simulacros de evacuação plena.

Comentário sobre o Código

"Contramedidas de emergência" refere-se a contramedidas como a notificação de emergências quando estas surgem, emissão de notificações aos trabalhadores, esclarecimento dos procedimentos de evacuação, disponibilização de instalações de evacuação, garantia de que os pontos de entrada/saída são fáceis de perceber e permaneçam livres de obstáculos, criação de instalações de saída adequadas, armazenamento de material médico de emergência, criação de sistemas de detecção de incêndio, instalação de extintores, portas corta-fogo e aspersores, fixação de linhas de comunicação externas e elaboração de planos de recuperação.

É também fundamental que as informações sejam divulgadas exaustivamente em todo o local de trabalho. Isto inclui a realização de formação de resposta a emergência para os trabalhadores (incluindo exercícios de evacuação), assegurando que os manuais que estabelecem as medidas de resposta em caso de emergência sejam colocados em locais de fácil acesso no local de trabalho e devidamente afixados.

(IV-3) Lesões e doenças ocupacionais

Histórico

Os empregadores devem dar a devida consideração ao risco de acidentes do trabalho, levando em conta a saúde e segurança dos trabalhadores.

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem registrar quaisquer lesões e doenças ocupacionais que afetem quaisquer trabalhadores, providenciar o tratamento necessário, investigar o acidente, identificar e eliminar as causas e pôr em prática medidas corretivas, incluindo empreender, administrar e relatar medidas preventivas.

Os fornecedores devem também criar regras que promovam o retorno dos trabalhadores ao local de trabalho, e informar sobre a implementação de tais regras.

Comentário sobre terminologia

Contramedidas adequadas referem-se à criação de sistemas e políticas para incentivar os trabalhadores a relatar problemas, categorizando e registrando lesões e doenças ocupacionais, fornecendo tratamento conforme necessário, investigando lesões e doenças

ocupacionais, implementando medidas corretivas destinadas a eliminar causas e promovendo o retorno dos trabalhadores ao local de trabalho. Incluem também a realização dos procedimentos necessários em resposta à política governamental, em conformidade com as disposições da lei, incluindo o seguro de acidentes de trabalho.

(IV-4) Higiene industrial

Comentário sobre o Código

Os perigos potenciais devem ser eliminados ou controlados através de uma concepção, engenharia e controles administrativos adequados. Caso seja impossível administrar adequadamente os riscos através de tais meios, os trabalhadores devem dispor de equipamento de proteção individual adequado e devidamente mantido e administrado, devendo utilizá-los corretamente.

Comentário sobre terminologia

Riscos que podem expor os trabalhadores a impactos nocivos incluem substâncias tóxicas, raios radioativos e substâncias que podem causar doenças crônicas (chumbo, amianto etc.). Tais substâncias podem tomar a forma de fumaça, vapor, névoa e partículas finas. Além disso, ruído e odores desagradáveis são também considerados como tendo efeitos negativos no corpo humano.

Gestão apropriada refere-se à formulação de normas de gestão e ao fornecimento de educação, treinamento e equipamento de proteção individual adequados aos trabalhadores etc.

(IV-5) Consideração sobre trabalho fisicamente exigente

Comentário sobre terminologia

Trabalho fisicamente exigente inclui não só tarefas como o manuseio de matérias-primas à mão e trabalho pesado, incluindo o transporte de mercadorias pesadas utilizando trabalho manual, mas também tarefas que requerem qualquer nível de esforço físico envolvendo ações contínuas ou repetitivas durante longos períodos de tempo, tais como trabalho de montagem e introdução de dados, ou tarefas que envolvem passar longos períodos de tempo em posições corporais não naturais.

Gestão apropriada refere-se à criação de um ambiente de trabalho baseado nos princípios da ergonomia, estabelecimento de pequenas

pausas a intervalos regulares, fornecimento de equipamento auxiliar de trabalho e garantia de que múltiplos trabalhadores possam colaborar e subdividir tarefas entre si, entre outras medidas. (Também é útil levar em conta como assegurar que o ambiente que rodeia o trabalhador permite a este mover-se da forma mais precisa e eficiente possível, para minimizar acidentes e erros).

Ergonomia refere-se ao campo da investigação que concebe objetos e ambientes que, na medida do possível, permitem ao ser humano adotar movimentos e posturas naturais enquanto os utiliza, bem como utilizar estes princípios em concepções reais. (Inclui também a ideia de assegurar que o ambiente que envolve o trabalhador permita a este mover-se da forma mais precisa e eficiente possível, para minimizar acidentes e erros).

(IV-6) Proteções da máquina

Comentário sobre terminologia

Medidas de segurança apropriadas referem-se à gestão destinada a prevenir acidentes e efeitos negativos para a saúde que possam ocorrer durante o trabalho. Exemplos incluem a adoção de mecanismos de segurança abrangidos por termos como "sistemas seguros contra falhas", "sistemas infalíveis", "sistemas de intertravamento", "tagout" etc., a instalação de equipamento de segurança e barreiras de proteção etc., bem como a execução de testes e manutenção regulares de equipamento mecânico.

(IV-7) Saúde e segurança das instalações

Comentário sobre o Código

"Garantir a saúde e segurança" exige não só limpeza e higiene nas instalações, mas também a devida consideração dos seguintes pontos:

- **Água potável:** Testar a qualidade da água com base nas normas de qualidade de leis e regulamentos pertinentes, e garantir água potável segura (utilizando um distribuidor de água etc.).

- **Preparação sanitária de alimentos:** Fornecer uniformes e controles sanitários aos trabalhadores da preparação de alimentos, praticar o controle de pragas, assegurar o controle adequado da temperatura dos alimentos e garantir que as operações do refeitório sejam certificadas etc.

- **Banheiros:** Construir instalações sanitárias limpas com instalações suficientes para o número de usuários e fornecer papel higiênico etc.

- **Dormitório:** Executar medidas de controle de incêndios, providenciar a saída de emergência apropriada, assegurar acomodações individuais segura para armazenar itens pessoais e valiosos (como armários), assegurar espaço suficiente nos quartos (pelo menos 3,3m² por pessoa

como guia aproximado) e assegurar ventilação, controle de temperatura, iluminação apropriada etc.

(IV-8) Comunicação sobre saúde e segurança

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem prestar informações, prover formação e treinamento adequados em termos de saúde e segurança no local de trabalho, em relação aos diversos perigos identificados no local de trabalho como riscos a que os trabalhadores poderiam estar expostos (incluindo mas não limitados a máquinas, eletricidade, produtos químicos, incêndio e perigos físicos).

As informações sobre saúde e segurança devem ser claramente afixadas em torno das instalações e colocadas em locais que possam ser identificados e acessados pelos trabalhadores. Devem também ser fornecidas em idiomas que os trabalhadores possam entender.

Formação e treinamento devem ser ministrados a todos os trabalhadores antes de começarem a trabalhar e, posteriormente, a intervalos regulares. Além disso, os trabalhadores são incentivados a suscitar quaisquer preocupações que tenham em relação a segurança. Os itens a serem cobertos na formação e treinamento incluem o uso correto do equipamento de proteção individual, respostas corretas em momentos de emergência, funcionamento seguro das máquinas e realização dos preparativos necessários antes de entrar em ambientes perigosos.

A Seção 43 da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE) da OIT inclui uma descrição de como promover uma cultura de segurança e saúde preventiva baseada no diálogo entre trabalho e gestão.

(IV-9) Gestão da saúde dos trabalhadores

Comentário sobre terminologia

Gestão adequada da saúde refere-se aos esforços feitos para prevenir doenças entre os trabalhadores e descobrir doenças em uma fase precoce, através de meios como a realização de controles de saúde etc., baseados nas normas previstas na lei como um esforço mínimo.

Deve ser prestada a devida atenção à prevenção dos efeitos negativos do excesso de trabalho sobre a saúde, e à prestação de cuidados à saúde mental dos trabalhadores etc.

V: Exigências Ambientais

Comentário sobre o Código

Se necessário, poderemos incluir cláusulas de provisionamento verde em contratos, memorandos, especificações de compra ou outros documentos. Em tais casos, as especificações individuais acima mencionadas terão precedência sobre os requisitos das presentes "Diretrizes para uma Conduta Empresarial Responsável nas Cadeias de Suprimentos".

(V-1) Criação de um sistema de gestão ambiental

Comentário sobre o Código

É desejável que os fornecedores tenham certificação de uma norma internacional, como a ISO14001, EMAS ou outra certificação de terceiros, tal como Eco Action 21, KES, ou Eco Stage. Para criar um sistema de gestão ambiental (EMS) internamente, os fornecedores devem criar um que abranja os seis itens seguintes. Para empresas de concepção e fabricação, um sistema de gestão das substâncias químicas utilizadas nos produtos deve ser incluído no âmbito do sistema EMS.

- (1) Desenvolver políticas ambientais
- (2) Estabelecer uma organização de gestão ambiental e nomear um representante ambiental.
- (3) Identificar e cumprir as leis e regulamentos ambientais.
- (4) Desenvolver e realizar objetivos, metas e planos ambientais.
- (5) Conduzir formação e treinamento ambiental para os funcionários.
- (6) Confirmar periodicamente o estatuto de conformidade legal e de atividades ambientais.

Comentário sobre terminologia EMAS

Sistema de Ecogestão e Auditoria da UE

Ação Ecológica 21

Um programa de avaliação da atividade ambiental promovido pelo Ministério do Meio Ambiente do Japão a pequenas e médias empresas e outras. Este programa integra um sistema de gestão ambiental, uma avaliação do desempenho ambiental e relatórios ambientais.

KES

Norma do Sistema Ambiental de Quioto. Um sistema de gestão ambiental para pequenas e médias empresas certificado pelo Secretariado de Certificação KES do Fórum da Agenda 21 Local de Quioto.

Eco Stage

Um sistema de gestão ambiental em estreita conformidade com a norma ISO14001 e pelo qual o Instituto Eco Stage é responsável pela certificação.

(V-2) Gestão adequada das substâncias químicas utilizadas no processo de fabricação

Comentário sobre o Código

As substâncias químicas proibidas por lei incluem as substâncias que empobrecem a camada de ozônio listadas na tabela seguinte.

Classificação	Nº	Nome do grupo de substâncias	CAS	Leis e regulamentos principais aplicáveis		NEC Solicitação
Substância proibida	1	CFCs (clorofluorocarbonos)	-	Eliminação completa a contar de Jan. 1996.	Protocolo de Montreal Lei Relativa à Proteção da Camada de Ozônio	Proíbe o seu uso
	2	1.1.1-tricloroetano	71-55-6	Completo Eliminação a contar de Jan. 1996.		
	3	Tetracloroeto de carbono	56-23-5	Completo Eliminação a contar de Jan. 1996.		
	4	Halon	-	Eliminação completa a contar de Jan. 1994.		
	5	HBFCs (hidrobromofluorocarbonetos)	-	Eliminação completa a contar de Jan. 1996		
	6	Brometo de metilo	74-83-9	Eliminação completa a contar de Jan. 2005.		
Substâncias a serem evitadas	1	HCFCs (hidroclorofluorocarbonetos)	-	Eliminação completa a contar de Jan. 2020*1.	Protocolo de Montreal	Empenho para obter uma eliminação completa

Os fornecedores devem eliminar estas seis substâncias proibidas no processo de fabricação dos produtos fornecidos ao Grupo NEC. Em princípio, o Grupo NEC não adquire quaisquer produtos de fornecedores que utilizem tais substâncias no processo de fabricação dos produtos fornecidos ao Grupo NEC. Os líquidos refrigerantes e as substâncias utilizadas na supressão de incêndios estão excluídos do âmbito de

aplicação das substâncias proibidas.

Se os fornecedores utilizarem qualquer uma das substâncias a evitar (HCFC) no processo de fabricação dos produtos fornecidos ao Grupo NEC, solicita-se aos fornecedores que estabeleçam uma meta discricionária para a redução do uso e que façam esforços para eliminar progressivamente o uso para a eliminação total.

(V-5) Implementação de avaliação ambiental de produto **Comentário sobre terminologia**

(1) Avaliação ambiental de produto

A avaliação ambiental realizada nas fases de desenvolvimento e concepção, com base em conceitos de concepção ambiental relacionados ao aquecimento global, reciclagem de recursos, e eliminação de substâncias proibidas e evitadas. Esta avaliação é levada a cabo visando fornecer aos clientes produtos amigáveis ao meio ambiente que são também produtos eficientes em termos de recursos e energia.

(2) Impacto ambiental

Causando degradação permanente ou temporária da qualidade dos recursos naturais, do ar, da água, do solo e do sistema ecológico em geral.

(V-6) Medidas relativas às mudanças climáticas **Comentário sobre o Código**

Os requisitos seguintes estão relacionados às medidas de "mitigação" e de "adaptação" às mudanças climáticas.

(1) "Mitigação": Redução das emissões de gases de efeito estufa

Solicita-se aos fornecedores que estabeleçam metas de redução das emissões de gases de efeito estufa e que promovam sistematicamente medidas específicas na perspectiva da conservação de energia, eficiência operacional e assim por diante.

(2) "Adaptação": Preparativos para os efeitos da mudança climática

Com as mudanças climáticas em curso, os danos causados por condições meteorológicas anormais - incluindo inundações, enchentes, ventos fortes e uma escassez de recursos hídricos – deverão aumentar. Pede-se aos fornecedores que avaliem os efeitos no seu negócio e cadeia de suprimentos e que implementem sistematicamente medidas da perspectiva de assegurar a continuidade do negócio. Para detalhes sobre os riscos associados às mudanças climáticas, consulte o website do IPCC.

Comentário sobre terminologia

Os objetivos baseados na ciência (SBT) referem-se aos objetivos de redução das emissões de gases de efeito estufa estabelecidos pelas

empresas para os próximos 5-15 anos, de modo a estarem em conformidade com os níveis exigidos pelo Acordo de Paris. Através deste acordo, os governos mundiais comprometeram-se a reduzir a elevação da temperatura global para bem abaixo dos 2°C (WB2) acima dos níveis pré-industriais e a prosseguir os esforços para limitar o aquecimento a 1,5°C. Os objetivos incluem principalmente todas as emissões de âmbito 1 e 2, mas por vezes podem ser ampliados para incluir as emissões de âmbito 3. A NEC estabeleceu objetivos de 1,5°C para as emissões de Âmbito 1 e 2 e de WB2 para as emissões de Âmbito 3.

O nível de 1,5°C é um dos SBTs definidos para a redução das emissões de gases de efeito estufa. Os outros são de 2°C e WB2 (bem abaixo de 2°C). A ordem de gravidade é de 2°C, WB2, e 1,5°C. O nível de 1,5°C exige uma redução das emissões de gases de efeito estufa de pelo menos 4,2% por ano.

Os âmbitos 1, 2 e 3 são categorias de emissões de gases de efeito estufa, conforme definido pelo Protocolo de GEE.

O âmbito 1 abrange emissões diretas de fontes próprias ou controladas – por exemplo, emissões de gases de efeito estufa provenientes da produção de energia *in situ* de uma empresa.

O âmbito 2 abrange emissões indiretas da produção de energia comprada consumida pela empresa relatora – por exemplo, emissões de gases de efeito estufa a partir do consumo interno de eletricidade.

O âmbito 3 abrange todas as outras emissões indiretas que ocorrem em uma cadeia de valor corporativo. As emissões de âmbito 3, que diferem muito entre setores, estão subdivididas em 15 categorias.

(V-7) Esforços e contribuições para a conservação ambiental global

Comentário sobre o Código

Os fornecedores são solicitados a cumprir os seguintes requisitos relacionados a cada uma das iniciativas.

(1) Redução das emissões de gases de efeito estufa

Pede-se aos fornecedores que façam esforços para reduzir a quantidade de gases de efeito estufa, tais como dióxido de carbono emitido pelos processos de fabricação dos produtos e atividades comerciais, e para reduzir ou eliminar completamente os fluorocarbonetos, cuja utilização é regulamentada.

(2) Redução da quantidade de água consumida

Solicita-se aos fornecedores que façam esforços para reduzir a quantidade de água utilizada nos processos de fabricação de produtos e atividades comerciais.

(3) Redução na geração de resíduos

Pede-se aos fornecedores que façam esforços para reduzir a quantidade de resíduos gerados nos processos de fabricação dos produtos e nas atividades comerciais, e que também reciclem os resíduos.

(4) Gestão de substâncias químicas

Pede-se aos fornecedores que façam os esforços adequados para armazenar as substâncias químicas utilizadas nos processos de fabricação dos produtos e para gerir e reduzir as quantidades utilizadas.

(5) Redução do consumo de recursos

Pede-se aos fornecedores que façam esforços para reduzir a quantidade de recursos utilizados nos produtos e para reduzir a quantidade de eletricidade, gás e outros recursos consumidos nos processos de fabricação.

(6) Redução do impacto ambiental das embalagens e materiais de embalagem

Solicita-se aos fornecedores que façam esforços para minimizar a quantidade de embalagens de produtos e materiais de embalagem utilizados e para introduzir um projeto que possa ser reutilizado repetidamente.

(7) Avaliação do impacto ambiental (prevenção da poluição do ar, poluição da água, contaminação do solo, ruído, vibração etc.)

Solicita-se aos fornecedores que se esforcem por tomar as medidas necessárias para assegurar que os processos de fabricação de produtos e as atividades comerciais não afetem negativamente as comunidades locais, e a implementação de tais medidas deve ser medida e monitorada regularmente.

(8) Esforços para a conservação da biodiversidade

Pede-se aos fornecedores que façam esforços para promover a compreensão da biodiversidade por parte dos funcionários e que trabalhem com os seus funcionários, residentes vizinhos e governos locais para conservar plantas e animais raros nos seus locais de trabalho e nas proximidades.

(V-13) Rotulagem do tipo plástico

Comentário sobre o Código

As peças moldadas devem ser marcadas com um rótulo em conformidade com as seguintes normas ISO.

- (1) ISO1043-1:2011 (JIS K 6899- 1)
"Plásticos - Símbolos e termos abreviados - Parte 1: Polímeros básicos e suas características especiais"
- (2) ISO1043-2:2011 (JIS K 6899-2)
"Plásticos - Símbolos e termos abreviados - Parte 2: Enchedores e materiais de reforço"
- (3) ISO1043-3:1996 (JIS K 6899-3)
"Plásticos - Símbolos e termos abreviados - Parte 3: Plastificantes"
- (4) ISO1043-4:1998 (JIS K 6899-4)
"Plásticos - Símbolos e termos abreviados - Parte 4: Retardadores de chama"
- (5) ISO11469 : 2000 (JIS K 6999)
"Plásticos - Identificação genérica e marcação de produtos plásticos"

VI: Comércio Justo e Ética

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos não só do Japão, mas de quaisquer países onde as operações são desenvolvidas. Além disso, todos os funcionários devem empreender sua atividade com base em elevados padrões éticos e ganhar a confiança de todos os interessados, com a gestão da empresa dando o exemplo como líderes.

(VI-1) Anticorrupção

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem estabelecer diretrizes que proíbam completamente qualquer suborno, doação excessiva de presentes ou entretenimento, corrupção, chantagem, desfalques ou quaisquer outras ações fraudulentas, quer independentemente ou em conluio com outras partes, e aderir continuamente a tais diretrizes.

A adesão contínua exige que os fornecedores não só formulem políticas, mas também realizem formação e treinamento adequados aos funcionários, e assegurem que as políticas sejam exaustivamente divulgadas em toda a organização.

(VI-2) Proibição de oferecer e aceitar lucros e vantagens impróprias

Comentário sobre o Código

É proibido dar ou receber itens de alto valor, direta ou indiretamente, ou fazer promessas ou ofertas para o fazer com o objetivo de captar negócios ou receber alguma vantagem inadequada.

Esclarecer políticas e procedimentos, exercer a devida diligência antes do início das transações comerciais e efetuar o controle após o início de tais transações são essenciais para assegurar o cumprimento das leis anticorrupção.

(VI-3) Divulgação adequada de informação

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem fornecer e divulgar informações proativamente às suas partes interessadas.

Exemplos de informações que devem ser fornecidas e divulgadas às partes interessadas incluem a natureza das atividades empresariais, a situação financeira dos fornecedores, o desempenho da empresa, informações

sobre Meio Ambiente, Social e Governança (ESG), informações sobre riscos (tais como danos causados por grandes catástrofes, quaisquer impactos negativos que os fornecedores tenham tido no meio ambiente ou na sociedade e quaisquer infrações importantes da lei que tenham sido descobertas), bem como informações relativas à cadeia de suprimentos. A prestação proativa de informações inclui não só a divulgação pública de quaisquer informações importantes relacionadas ao risco, sempre que surjam, mas também a transmissão de tais informações aos clientes.

A divulgação de registros falsificados ou enganosos relacionados a tais informações, a divulgação enganosa e a divulgação de informações enganosas no que respeita às informações acima referidas não são permitidas.

(VI-4) Respeito pela propriedade intelectual

Comentário sobre o Código

Partes pertinentes na proteção da propriedade intelectual incluem não apenas a própria empresa, mas também terceiras partes como clientes e fornecedores.

Comentário sobre terminologia

Propriedade intelectual inclui os próprios ativos da propriedade intelectual, além de sigilos comerciais e know-how tecnológico etc.

Direitos sobre propriedade intelectual refere-se a direitos de patente, direitos de modelo de utilidade, direitos de design, direitos de marca registrada e direitos autorais.

(VI-5) Negócio justo

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis relativas à concorrência leal e transações comerciais leais, incluindo a Lei contra o Atraso no Pagamento etc. a Subcontratantes (Lei de Subcontratação), e não devem envolver-se em atos que infrinjam essas leis, tais como cartéis, obstrução de leilões e outros acordos que restrinjam a concorrência, métodos de transações comerciais desleais e atos de deturpação.

Os fornecedores devem também eliminar as forças que ameaçam a ordem pública e a segurança na sociedade civil, e devem aderir às leis, decretos e a todos os demais costumes sociais. No que respeita a declarações e anúncios de bens e serviços como por exemplo catálogos,

os fornecedores devem também abster-se de fazer declarações que se desviem da verdade ou que induzam a erro os consumidores ou clientes, e devem prestar a devida atenção para assegurar que as suas declarações não incluam conteúdos que possam caluniar ou violar os direitos de outras empresas ou indivíduos etc.

Comentário sobre terminologia

Concorrência leal refere-se à adesão de uma empresa às leis sobre concorrência leal e às transações comerciais leais, conforme prescrito em cada país ou região, abstendo-se de se envolver em atos que infrinjam tais leis (tais como cartéis, obstrução de leilões ou outros acordos que restrinjam a concorrência, métodos de transações comerciais desleais e atos de deturpação), e promovendo a concorrência leal e livre.

Publicidade leal refere-se a abster-se de publicar anúncios que tenham fins desleais ou que forneçam informações que se desviem da verdade.

(VI-6) Proibição de abuso de uma posição superior

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem empreender transações de aquisição em boa fé e de forma justa e equitativa, com base em contratos, e não devem praticar atos que abusem da posição superior do fornecedor. Nos países onde as leis e regulamentos regem o abuso a partir de uma posição superior, os fornecedores devem aderir a tais leis. (No Japão, por exemplo, a Lei de Subcontratação é uma lei deste tipo).

Comentário sobre terminologia

Abuso de uma posição superior refere-se a uma situação em que uma empresa faz uso da sua posição como comprador ou consignador etc. para determinar ou alterar as condições de transação com fornecedores etc., de uma forma unilateral, para fazer exigências não razoáveis ou para impor obrigações não razoáveis.

(VI-7) Proteção dos denunciantes

Comentário sobre o Código

Ao criar um mecanismo de queixa que possa ser utilizado por todas as partes pertinentes, incluindo funcionários das próprias empresas e dos seus fornecedores, os fornecedores devem assegurar a confidencialidade e o anonimato das denúncias apresentados pelos denunciantes através do mecanismo de queixa e proteger os denunciantes de estarem sujeitos a tratamento desvantajoso por parte da empresa ou indivíduos.

Comentário sobre terminologia

Denúncia refere-se a denunciar ou divulgar práticas injustas dentro das próprias empresas ou das suas cadeias de fornecimento.

Denunciante refere-se a uma pessoa que denuncia ou divulga informações relativas a ações inadequadas por parte de um funcionário ou executivo de uma empresa ou por um trabalhador do setor público ou organização do setor público.

Tratamento desvantajoso refere-se a atos que tenham um impacto negativo no ambiente de trabalho do denunciante, tais como manifestações de antipatia ou alterações injustificadas das condições de trabalho do denunciante, como alteração da avaliação de desempenho ou remuneração do seu funcionário, demissão do denunciante do emprego, ou forçar o denunciante a ser transferido.

(VI-8) Fornecimento responsável de minerais

Comentário sobre o Código

"Devida diligência" relativa à aquisição responsável de minerais refere-se a um processo de formulação de políticas, transmitindo as expectativas das empresas aos fornecedores (e incorporando-as aos contratos, sempre que possível), identificando e avaliando os riscos na cadeia de suprimentos e formulando e implementando estratégias para lidar com os riscos assim identificados.

Os cinco passos seguintes relativos à devida diligência a ser aplicada no aprovisionamento responsável de minerais estão estabelecidos nas Orientações de Devida Diligência da OECD para Cadeias de Suprimentos Responsáveis de Minerais de Áreas de Alto Risco e Afetadas por Conflitos, uma norma reconhecida internacionalmente.

Passo 1: Estabelecer sistemas sólidos de gestão da empresa

Passo 2: Identificar e avaliar os riscos na cadeia de suprimentos

Passo 3: Conceber e implementar uma estratégia para responder aos riscos identificados

Passo 4: Realizar uma auditoria independente por terceiros sobre as práticas de devida diligência da fundição/refinaria;

Passo 5: Relatório anual sobre a devida diligência na cadeia de suprimentos.

Outras leis e regulamentos relativos a esta área são a Seção 1502, da Lei de Proteção ao Consumidor & Reforma Dodd-Frank Wall Street, e o Regulamento da UE sobre Minerais em Área de Conflito.

VII: Qualidade e Segurança do Produto

Comentário sobre o Código

A segurança e qualidade dos produtos e serviços, e informações precisas sobre os mesmos, podem ter um grande impacto não só nos clientes mas também em uma variedade de partes interessadas ao longo da cadeia de suprimentos.

Este Código foi formulado por referência aos sistemas de gestão estabelecidos na Norma ISO9001, que contém informações adicionais que podem ser úteis.

(VII-1) Garantir a segurança dos produtos

Comentário sobre o Código

Na concepção dos produtos, os fornecedores devem prestar toda a atenção à sua responsabilidade como fabricantes em vender produtos cuja concepção garanta a segurança total do produto. A segurança dos produtos também exige a devida consideração pela segurança em todos os momentos, com base no cumprimento da lei.

As leis no Japão relativas à segurança dos produtos incluem a Lei sobre Aparelhos Eléctricos e Segurança Material, a Lei de Segurança dos Produtos de Consumo e a Lei sobre a Rotulagem da Qualidade dos Produtos Domésticos. As próprias normas de segurança são prescritas nas disposições detalhadas destas leis e nas Normas Industriais Japonesas (JIS). As normas de segurança no exterior incluem as normas dos UL (Underwriters Laboratories), Normas Britânicas de Segurança (Instituto Britânico de Normas) e as normas da CSA (Associação Canadense de Normas).

A segurança dos produtos inclui a gestão de rastreabilidade (histórico das matérias-primas, componentes e processamento de um produto) e outras áreas, e uma resposta rápida a problemas para os solucionar.

(VII-2) Gestão da qualidade

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem não só aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis à qualidade dos produtos e serviços, mas também estabelecer mecanismos e sistemas de gestão adequados para garantir a adesão aos seus próprios padrões de qualidade de produtos e às exigências feitas pelos seus clientes.

(VII-3) Fornecer informações precisas sobre produtos e serviços

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem fornecer aos clientes e consumidores informações precisas sobre produtos e serviços, que não deem origem a equívocos. A divulgação de informações falsificadas ou enganosas não é permitida.

Comentário sobre terminologia

Informações exatas incluem os seguintes elementos, a título de exemplo.

- As descrições relativas a especificações, qualidade e métodos de manuseio de produtos e serviços devem ser exatas.
- As informações sobre quaisquer produtos químicos contidos em materiais e peças utilizadas nos produtos devem ser exatas.
- O conteúdo/informações incluídas em anúncios, comerciais, catálogos etc. devem ser exatas e apropriadas.

VIII Segurança da informação

Comentário sobre o Código

A gestão da informação está se tornando cada vez mais importante em consonância com a surgimento da sociedade avançada da informação e da comunicação nos últimos anos. Uma gestão inadequada da informação, tal como quando se verifica um vazamento de informações confidenciais ou de informações pessoais, pode ter efeitos profundos sobre uma vasta gama de partes interessadas, incluindo não apenas as próprias empresas e os seus clientes, mas também outras partes ao longo da cadeia de suprimentos.

Este Código foi formulado por referência aos sistemas de gestão estabelecidos na norma ISO27001; estes sistemas contêm informações adicionais que podem ser úteis.

(VIII-1) Proteção contra ciberataques

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem evitar problemas causados por ciberataques, tais como vazamento ou falsificação de informações ou a suspensão dos sistemas de informação. Os danos causados por ciberataques não se limitam à própria empresa, porque os atacantes podem expandir áreas alvo utilizando o cliente e as informações do cliente. Os ciberataques têm tido como alvo PCs e servidores, mas o âmbito dos ataques está cada vez mais expandindo-se para incluir outros sistemas industriais e vários dispositivos conhecidos coletivamente sob o nome "Internet das Coisas (IoT)", o que significa que também devem ser estabelecidas contramedidas para proteger estes sistemas. É também essencial que os fornecedores formulem planos para uma rápida recuperação do sistema no caso de um ataque cibernético. Um exemplo de tais medidas é a criação de um sistema duplicado para fazer o backup de dados importantes, utilizando tanto um servidor como um centro de dados.

Comentário sobre terminologia

Ciberataque refere-se a atos que causem danos, tais como vazamentos de informações pessoais, informações de clientes, informações de vendedores, informações de parceiros comerciais, informações confidenciais e outros sigilos comerciais ou danos relativos à criptografia de arquivos importantes etc., orquestrados através de infecção com malware causado por ataques de correio eletrônico direcionados, indução à visita de websites maliciosos e outros métodos.

(VIII-2) Proteção de informações pessoais

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos pertinentes de cada país relativos a todas as informações pessoais pertencentes a fornecedores, clientes, consumidores, funcionários e outros, e tratar tais informações com grande cuidado. Toda a coleta, armazenamento, alteração, relocação, compartilhamento e outro processamento de tais dados devem situar-se no âmbito necessário para cumprir os objetivos de uso que tenham sido identificados.

Comentário sobre terminologia

Informações pessoais referem-se a todas as informações relativas a um indivíduo vivo que possam identificar potencialmente o indivíduo em questão, tais como nome, data de nascimento e outros descritores (incluindo qualquer informação que permita facilmente o cruzamento com outras informações visando identificar um indivíduo).

Gestão apropriada refere-se ao estabelecimento e funcionamento dos mecanismos de gestão global relativos a informações pessoais, e inclui a criação de códigos e políticas a que os trabalhadores etc. devem aderir, a proposta de planos alinhados com tais códigos e políticas e a implementação, auditoria e revisão de medidas.

Proteger de forma apropriada refere-se a assegurar que as informações pessoais não sejam obtidas, utilizadas, divulgadas ou vazadas injustamente ou de forma imprópria.

(VIII-3) Prevenir o vazamento de informações confidenciais

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem estabelecer mecanismos e sistemas de gestão adequados para gerir as informações confidenciais que pertencem aos próprios fornecedores ou que são obtidas de terceiros. Isto inclui a criação de diferentes níveis para a gestão da informação, e o fornecimento de formação e treinamento aos funcionários.

Comentário sobre terminologia

Informações confidenciais referem-se em geral a informações divulgadas por escrito (incluindo dados registrados por meios

eletromagnéticos ou ópticos), no termo de que constituem as informações confidenciais, e as informações divulgadas verbalmente na seqüência de uma declaração de que constituem informações confidenciais.

Gestão apropriada refere-se ao estabelecimento e funcionamento de mecanismos de gestão abrangentes relacionados com informações confidenciais, e inclui a criação de códigos e políticas a que os trabalhadores etc. devem aderir, a proposta de planos alinhados com tais códigos e políticas e a implementação, auditoria e revisão de medidas.

Proteger de forma apropriada refere-se a assegurar que informações confidenciais não sejam obtidas, utilizadas, divulgadas ou vazadas de forma injusta ou imprópria.

2ª Parte: Comentário sobre o estabelecimento de Sistemas de Gestão

A. Estabelecimento de sistemas de gestão

Comentário sobre o Código

Os seguintes pontos devem ser levados em conta ao estabelecer sistemas de gestão para o cumprimento dos vários itens abrangidos na "Parte 1: Código de Conduta".

- Que todas as leis e regulamentos relacionados com operações e produtos sejam cumpridos e que todas as exigências dos clientes sejam satisfeitas.
- Que todos os aspectos sejam consistentes com os conteúdos listados nestas Diretrizes.
- Que quaisquer riscos relacionados com os conteúdos enumerados nas presentes diretrizes sejam identificados e mitigados.
- Que se pode esperar uma melhoria contínua com base no exposto acima.

Comentário sobre terminologia

Sistemas de gestão referem-se ao processo de estabelecimento de mecanismos que permitam uma melhoria contínua com base no ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Action* [Planejar-Fazer-Verificar-Ação]) nas áreas de adesão às políticas, estruturas de implementação, medidas corretivas e envolvimento das partes interessadas. Este processo não é necessariamente realizado com o objetivo de receber certificação. Os sistemas de gestão incluem os seguintes elementos:

- Compromisso pela empresa;
- Responsabilidade e prestação de contas pelos gestores;
- Requisitos legais e exigências dos clientes;
- Identificação e gestão dos riscos;
- Metas para melhoramento;
- Formação/treinamento;
- Comunicação;
- Feedback do Trabalhador, Participação e Queixa
- Auditorias e Avaliações de riscos que tenham sido identificados;
- Processos relativos a medidas corretivas;
- Documentação e gravação;

Os exemplos seguintes são dados como exemplos típicos de sistemas de gestão:

- Sistemas de gestão de saúde e segurança: Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, baseadas nas OHSAS18001, ISO45001, etc. da OIT.
- Sistemas de gestão ambiental: ISO14001, Eco Action 21, etc.
- Sistemas de gestão de qualidade Família de normas ISO9000, IATF16949, ISO13485, etc.
- Segurança da informação: ISO/IEC 27001 etc.

Orientações de Devida Diligência da OECD para Conduta Empresarial Responsável é um conjunto de diretrizes relativas à devida diligência, abrangendo todas as ações da empresa.

Estas orientações estabelecem os seguintes seis processos:

- (1) Incorporar a conduta empresarial responsável às políticas e sistemas de gestão.
- (2) Identificar e avaliar os impactos adversos reais e potenciais associados às operações, produtos ou serviços da empresa.
- (3) Cessar, prevenir e mitigar os impactos adversos.
- (4) Rastrear a implementação e os resultados.
- (5) Comunicar sobre a forma em que os impactos são abordados.
- (6) Prever ou cooperar na reparação quando apropriado.

Devida diligência é o processo que as empresas devem levar a cabo para identificar, prevenir, mitigar e dar conta da forma como abordam estes impactos adversos reais e potenciais nas suas próprias operações, na sua cadeia de suprimentos e em outras relações comerciais. A devida diligência eficaz deve ser amparada por esforços para incorporar a RBC (conduta empresarial responsável) nas políticas e sistemas de gestão, e visa permitir às empresas repararem os impactos adversos que causam ou para os quais contribuem.

(Fonte: Orientações de Devida Diligência da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável).

A **devida diligência no domínio do trabalho** é prescrita da seguinte forma na Declaração Tripartite de Princípios relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social (MNE). Esta Declaração salienta que os processos de envolvimento dos fornecedores (em que as empresas interagem proativamente com as partes interessadas através de consultas, para poder alcançar resultados que possam ser aceites por ambas as partes, como parte do processo pelo qual as empresas cumprem as responsabilidades sociais) devem estar em harmonia com as políticas

de desenvolvimento do país anfitrião.

Parágrafo 10 (e): Para avaliar os riscos em termos de direitos humanos, as empresas - incluindo as multinacionais - devem identificar e avaliar quaisquer impactos negativos reais ou potenciais em termos de direitos humanos com os quais possam estar envolvidas, quer através das suas próprias atividades, quer em decorrência das suas relações comerciais. Este processo deve envolver consultas significativas junto aos grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo organizações de trabalhadores, conforme apropriado à dimensão da empresa e à natureza e contexto da operação. Para alcançar o objetivo da Declaração da MNE, este processo deve levar em conta o papel central da liberdade de associação e de dissídio coletivo, bem como as relações trabalhistas e o diálogo social como um processo contínuo.

Parágrafo 11: As empresas multinacionais devem ter plenamente em conta os objetivos políticos gerais estabelecidos dos países em que atuam. Suas atividades devem ser coerentes com a legislação nacional e em harmonia com as prioridades de desenvolvimento e com os objetivos e estrutura social do país em que atuam. Para este efeito, devem ser realizadas consultas entre as empresas multinacionais, o governo e, sempre que apropriado, as organizações nacionais de funcionários e trabalhadores interessados.

(Fonte: Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, OIT)

B. Gestão de fornecedores

Comentário sobre o Código

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as diretrizes da OCDE exigem que as cadeias de suprimentos de uma empresa tratem a CSR da mesma forma que a própria empresa. Por conseguinte, é essencial que os fornecedores comuniquem os requisitos da "1ª Parte: Código de Conduta" aos seus fornecedores, monitorem o seu nível de adesão e incentivem melhorias.

Comentário sobre terminologia

Cadeia de suprimentos refere-se não apenas à série completa de processos desde a fase das matérias-primas até a entrega de produtos e serviços nas mãos dos consumidores, independentemente da forma como as várias tarefas são divididas entre empresas individuais, mas também a todas as conexões, incluindo agências de pessoal e contratantes.

C. Controles adequados de importação/exportação

Comentário sobre o Código

Os controles de importação/exportação são exigidos por várias leis e regulamentos de muitos países e devem ser compreendidos e cumpridos.

"Tecnologias e itens regulados por lei" refere-se a componentes, produtos, tecnologias, equipamento, software etc., abrangidos por leis e regulamentos que regem os controles de importação/exportação, com base em acordos internacionais (tais como o Acordo de Wassenaar).

Em alguns casos, certos procedimentos são exigidos pelas autoridades de controle, quando da importação ou exportação de artigos, tais como a obtenção de autorização das referidas autoridades.

D. Manutenção de mecanismos de queixa

Comentário sobre o Código

Para assegurar a adesão à "1ª Parte: Código de Conduta", é vital que os fornecedores, além de praticarem a devida diligência, estabeleçam mecanismos para tratar das queixas das partes interessadas, incluindo trabalhadores e fornecedores, e assegurem que os problemas possam ser tratados como um processo contínuo. É útil que os fornecedores se envolvam em atividades destinadas à melhoria contínua dos mecanismos de queixas (tais como propostas ou consultas sobre atitude para confirmar níveis de compreensão), de maneira a assegurar que tais mecanismos funcionem eficazmente.

Comentário sobre terminologia

Mecanismos de queixa referem-se a mecanismos que incentivem as partes pertinentes a denunciar atos que são suspeitos de infringir a "1ª Parte: Código de Conduta", e que permitam a tomada de medidas corretivas. Os trabalhadores devem poder apresentar queixas anônimas. O mecanismo de queixa deve assegurar que o denunciante não seja sujeito a tratamento desvantajoso.

Por exemplo, pode ser utilizada uma caixa de comentários, uma linha telefônica, um sistema de correio eletrônico ou um balcão de queixas em uma organização externa etc.

E. Divulgação do status de iniciativas

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem não só divulgar todas as informações prescritas pela lei etc., mas também devem divulgar informações sobre as iniciativas que estão tomando em relação a este Código de Conduta, aos seus

públicos, incluindo os clientes.

Em termos de meios de comunicação social, tais informações podem ser divulgadas no próprio website da empresa ou nos meios impressos sob a forma de relatórios de CSR, relatórios de sustentabilidade etc.

As Normas GRI e as Diretrizes para Relatórios Ambientais do Ministério do Meio Ambiente podem ser utilizadas como referências.

Política de Aprovisionamento Mineral Responsável do Grupo NEC

Há preocupações de que os recursos minerais que são extraídos na República Democrática do Congo e nos países vizinhos sejam usados para financiar insurgentes armados que provocam conflitos e violam os direitos humanos.

Há uma tendência crescente de exigir às empresas que assegurem a devida diligência relativa a esses minerais, confirmando que os recursos minerais que adquirem não promovem conflitos ou violações dos direitos humanos, incluindo a Lei de Reforma de Dodd-Frank Wall Street e Lei de Proteção ao Consumidor, promulgadas nos Estados Unidos em 2010, e o Regulamento da UE sobre Minerais Objetos de Conflito, que entra em vigor em 2021.

Política de Aprovisionamento Mineral Responsável do Grupo NEC

O Grupo NEC está envolvido em atividades responsáveis de aprovisionamento de minerais, dando continuidade aos seus esforços para utilizar peças e materiais com um risco tão baixo quanto seja comercialmente viável, para assegurar que o aprovisionamento de minerais do Grupo NEC não promova conflitos ou violações dos direitos humanos.

Quando solicitadas pelos clientes informações sobre a cadeia de suprimentos, prestamos informações utilizando o Modelo de Relatório de Minerais em Área de Conflito (CMRT), que é emitido pela Iniciativa de Minerais Responsável (RMI).

Realizamos levantamento de fornecedores a intervalos regulares.

Solicitação a fornecedores

O Grupo NEC faz as seguintes solicitações aos nossos fornecedores:

- Concordar com a Política de Aprovisionamento Mineral Responsável do Grupo NEC;
- Como fornecedores, prescrever políticas sobre o aprovisionamento responsável de minerais;
- Estabelecer mecanismos para produtos que excluem os minerais que apresentam um alto risco de promover conflitos ou violações dos direitos humanos;
- Confirmar que os produtos excluem os minerais que apresentam um alto risco de agravamento de conflitos ou violações dos direitos humanos;
- Cooperar com inquéritos realizados pelo Grupo NEC.

4. Conclusão

A maioria dos produtos e serviços que o Grupo NEC fornece aos clientes são criados através da utilização de materiais e serviços que adquirimos junto aos nossos fornecedores. Esperamos que, ao trabalharmos em conjunto com os nossos fornecedores para construir parcerias ainda mais sólidas para a promoção de atividades empresariais responsáveis, com base na Política de Aprovisionamento do Grupo NEC, isto conduza à prosperidade tanto para as nossas operações comerciais como para as dos nossos fornecedores.

NEC Corporation

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

Dirigente responsável: Diretor Sênior do Departamento de Compras & Abastecimento

Publicado: 1º de Novembro de 2022

Consultas:

Departamento de Estratégia e Gestão da Cadeia de Suprimentos
(encarregado da sustentabilidade)

sc_sustainability@dmsig.jp.nec.com

Estas diretrizes e aquelas que os usuários são solicitados a consultar estão sujeitas a revisões sem aviso prévio. A mais recente versão será tornada pública no site da NEC na Web a qualquer momento.

Copyright 2022 NEC Corporation

Histórico de revisão

Revisão	Data de Emissão	
Rev.1~5	-	Versão anterior das "Diretrizes de Aprovisionamento de CSR da Cadeia de Suprimentos".
Rev.6	1º de Julho de 2020	Mudança de "Diretrizes para Aprovisionamento de CSR na Cadeia de Suprimentos" para "Diretrizes para Conduta Empresarial Responsável nas Cadeias de Suprimentos".
Rev.7	1º de Novembro de 2022	<ul style="list-style-type: none"> · Mudança de "gestão sustentável" para "Gestão para Sustentabilidade" · Integrar as "Diretrizes para Aprovisionamento Verde da NEC" · Acrescer " (IV-10) Gestão de segurança e saúde ocupacional no trabalho de construção e instalação"