



DAIMLER



HONDA



NISSAN

SCANIA

TOYOTA

VOLKSWAGEN
AKTIENGESELLSCHAFT

VOLVO
Volvo Car Corporation

VOLVO
Volvo Group

Guía Práctica Global de la Sostenibilidad en el Sector del Automóvil

Antecedentes: Los Principios Rectores de la Sostenibilidad Global del Automóvil resumen las expectativas de las compañías automovilísticas hacia los proveedores en temas relacionados con la sostenibilidad. Basado en los Principios, la Guía Práctica Global de Sostenibilidad en el Sector del Automóvil, proporciona una explicación práctica de las expectativas de las compañías automovilísticas y ejemplos de cómo cumplir con dichas expectativas.

Propósito: El propósito de este documento es complementar los Principios Rectores con más información y ejemplos de acciones que los proveedores podrían desarrollar con el objetivo de mejorar de manera global su desempeño en sostenibilidad.

Este documento destaca varios ejemplos de cómo alcanzar las expectativas descritas en los Principios relacionadas con Ética Empresarial, Derechos Humanos y Condiciones Laborales, y Medio Ambiente. No obstante, este no es un listado completo y no representa las únicas formas de alcanzar las expectativas.

Orden de prevalencia: Las compañías automovilísticas esperan que sus proveedores cumplan con la legislación, regulación y los estándares individuales, códigos, políticas y acuerdos contractuales establecidos específicamente por compañías automovilísticas. Además, las expectativas internacionales y las prácticas de la industria se pueden usar como referencia.

- Si no existe legislación (local), los proveedores deberán usar como referencia las normas / políticas / códigos específicos de la empresa y el acuerdo contractual, las prácticas de la industria y los marcos internacionales.
- Para asegurar el cumplimiento, los proveedores siempre deberán usar como punto de referencia aquellas leyes, regulaciones, prácticas, expectativas internacionales y estándares / políticas / códigos de la compañía que establecen los más altos estándares.

1. Ética de los Negocios

Abastecimiento responsable de materiales:

- Se espera de las compañías que lleven a cabo la debida diligencia para conocer el origen de las materias primas utilizadas en sus productos.
- Se espera que las empresas no suministren con conocimiento productos que contengan materias primas que contribuyan a violaciones de los derechos humanos, sobornos u otras faltas éticas, o que tengan un impacto negativo en el medioambiente.
- Se espera que las empresas usen fundiciones y refinerías sin conflicto para la adquisición de estaño, tungsteno, tántalo y oro en los productos que producen.

Anticorrupción:

- Se espera de las compañías que cumplan con las leyes de anticorrupción, por ejemplo, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EEUU, la Ley de soborno de los EEUU, etc. que puedan afectar a sus operaciones y aquellos países en los que desarrollan sus actividades.
- Se espera que las compañías cuenten con una política de tolerancia cero para todas las formas de soborno, corrupción, extorsión y malversación.
- Se espera que las compañías prohíban las promesas, ofertas, autorizaciones, donaciones o aceptación de algo de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, para obtener o retener negocios, favorecer negocios a cualquier persona u obtener una ventaja indebida.

Global Automotive Sustainability Practical Guidance

Privacidad:

- Se espera de las compañías que cumplan con la privacidad y las normas de seguridad de la información y los requerimientos regulatorios además de las condiciones y términos de los contratos. Se espera que las empresas se aseguren de implementar en cascada estos principios y obligaciones contractuales en relación con la privacidad de los datos a cualquier subcontratista o proveedor Tier 2 que procesará los datos personales.
- Se espera que las compañías se abstengan de usar datos personales para cualquier propósito más allá del alcance del acuerdo comercial.
- Se espera que las compañías implementen las medidas apropiadas para respetar la privacidad y proteger los datos personales contra la pérdida y el acceso o uso no autorizado, incluida la información confidencial, de propiedad exclusiva y persona.
 - Las acciones posibles, entre otras, las siguientes: la implementación de políticas que prohíban reenviar datos personales como direcciones, información salarial o fotos sin permiso de personas afectadas, etc.

Responsabilidad financiera / Registros exactos:

- Se espera que las compañías registren, mantengan y denuncien con precisión la documentación comercial, incluidas, entre otras, cuentas financieras, informes de calidad, registros de tiempos, informes de gastos y presentaciones a clientes o autoridades reguladoras, cuando corresponda. Se espera que los libros y registros se mantengan de acuerdo con la ley aplicable y los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Se espera que las empresas actúen de acuerdo con las prácticas contables generalmente aceptadas, y los registros contables deben mostrar la naturaleza de todas las transiciones de una manera correcta y no engañosa.

Divulgación de información:

- Se espera que las compañías divulguen información financiera y no financiera de acuerdo con las regulaciones aplicables y prácticas prevaletentes de la industria y, cuando corresponda, divulguen información sobre su trabajo / mano de obra, prácticas

de salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades comerciales, situación financiera y actuación.

Competencia desleal / antimonopolio:

- Se espera que las compañías mantengan estándares de competencia y negocios justos, que incluyen, entre otros, evitar las prácticas comerciales que restringen ilegalmente la competencia; intercambio impropio de información competitiva; y fijación de precios, manipulación de licitaciones o asignación de mercado inadecuada.

Conflictos de interés:

- Se espera que las empresas establezcan procesos efectivos para detectar piezas y materiales falsificados y, si se detectan, poner en cuarentena los materiales y notificar al cliente del fabricante del equipo original (OEM) y / o la policía, según corresponda.

Falsificación de Piezas:

- Se espera que las compañías desarrollen, implementen y mantengan métodos y procesos apropiados para sus productos y servicios para minimizar el riesgo de introducir partes y materiales falsificados en productos entregados.
- Se espera que las empresas establezcan procesos efectivos para detectar piezas y materiales falsificados y, si se detectan, poner en cuarentena los materiales y notificar al cliente del fabricante del equipo original (OEM) y / o la policía, según corresponda.
- Se espera que las empresas confirmen que cualquier venta a clientes no OEM cumple con las leyes locales y que los productos vendidos se usarán de manera legal.

Controles de exportación y sanciones económicas:

- Se espera que las empresas establezcan políticas y procedimientos adecuados para garantizar el cumplimiento de los controles de exportación aplicables y las leyes y reglamentos de sanciones económicas de todos los países pertinentes. Estas leyes y regulaciones imponen restricciones a la exportación o reexportación de bienes, software, servicios y tecnología a ciertos destinos, así como prohibiciones de transacciones que involucran a ciertos países, regiones, entidades y personas restringidas.

Protección de identidad y no represalias:

- Se espera que las compañías divulguen información financiera y no financiera de acuerdo con las regulaciones aplicables y prácticas prevalecientes de la industria y, cuando corresponda, divulguen información sobre el trabajo / mano de obra, prácticas de salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades comerciales, situación financiera y actuaciones

2. Medio ambiente

Se espera que las compañías se aseguren de que todos los permisos, licencias, inspecciones e informes de pruebas se llevan a cabo según la normativa, están actualizados y se encuentran disponibles para ser revisados en cualquier momento.

Consumo de energía y emisiones de GEI:

- Se espera de las compañías que realicen un seguimiento y documenten los consumos de energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero en las instalaciones y/o a nivel corporativo. Se espera que las empresas busquen métodos rentables para mejorar la eficiencia energética y minimizar su consumo y las emisiones de gases de efecto invernadero que generan.
- Una estrategia integral de gestión energética reduce las emisiones de gases de efecto invernadero que se producen a partir de la extracción de materias primas, la fabricación de productos, el transporte y las operaciones al final de la vida útil.
- Un programa de gestión de energía eficaz aumenta el compromiso con su gestión, identifica restricciones, establece una línea de base y establece objetivos y proyectos de reducción de energía. De modo regular, la ejecución del proyecto se evalúa, mide y verifica respecto al rendimiento correspondiente a la línea de base y establece objetivos para solventar las diferencias o reevalúa el proceso.

Calidad del Agua y Consumo

- Se espera que las empresas conserven los recursos hídricos a través de una evaluación del estrés hídrico en las operaciones y durante todo el ciclo de vida e integren la gestión del agua en el plan comercial.

- Se espera que las compañías desarrollen una evaluación del agua y balance hídrico para cada operación y sitio, establezcan una línea de base, establezcan objetivos de reducción (p. Ej., Metros cúbicos por unidad) y métodos para reducir con eficiencia su consumo, y proyectos de conservación y midan y comparen el progreso respecto a los objetivos para solventar posibles diferencias.

Calidad del Aire:

- Se espera que las compañías de manera periódica monitoricen las emisiones a la atmósfera, integren controles de emisiones a la atmósfera en su plan de negocio y establezcan un plan de gestión de emisiones a la atmósfera que cumpla o supere los requerimientos regulatorios para cada una de las instalaciones.
- Las emisiones a la atmósfera incluyen, pero no se reducen a compuestos orgánicos volátiles (COV), corrosivos, partículas materiales, sustancias que degradan el ozono, tóxicos del aire y subproductos de la combustión generados por las operaciones comerciales y de fabricación.

Gestión de los Recursos Naturales y Reducción de los Residuos:

- Las compañías deben establecer objetivos de reducción de residuos y establecer una jerarquía para la gestión de los residuos que considere en orden de prioridad: prevención, reducción, reutilización, recuperación, reciclado, eliminación y finalmente la deposición como residuos.
- Se espera que las empresas fomenten y respalden el uso de recursos naturales renovables y sostenibles de manera eficiente, de modo que los desechos y productos residuales se minimicen a lo largo del ciclo de vida del producto.
- Se espera que las empresas manejen y eliminen todos los desechos generados a través de métodos seguros y responsables que protejan el medioambiente y la salud y seguridad de los empleados y las comunidades locales.

Gestión responsable de las Sustancias Químicas:

- Las compañías deben identificar y gestionar las sustancias químicas para asegurar un manejo

seguro de las mismas, transporte, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y disponibilidad.

- Las compañías deben facilitar Hojas de datos de seguridad / Fichas de Datos de Seguridad del Material que cumplan con todas las leyes y requerimientos legales aplicables.
- Se espera que las empresas trabajen para establecer programas (IMDS o equivalentes) para recopilar datos de todos los componentes de los fabricantes de materiales, identificando todos los productos químicos intermedios que se identifican como sustancias clasificadas como peligrosas de acuerdo con la legislación local o que se consideran peligrosas.
- Se espera que las compañías midan la integridad de los datos frente a la lista de materiales (BOM), identifiquen la escasez de datos y tomen medidas correctivas para garantizar que los datos sean rastreados por los fabricantes del material.

3. Derechos Humanos y Condiciones Laborales

- Las compañías deben respetar los derechos humanos internacionales como, por ejemplo, pero sin limitarse a:
 - La Carta Internacional de Derechos Humanos.
 - Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: convenios número 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182.
 - Organización Internacional del Trabajo y la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
 - Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
 - Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
 - Principios rectores del UNGC sobre empresas y derechos humanos.
- Las compañías deben tener implantadas políticas y sistemas de gestión para asegurar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y las expectativas de la industria.

- Las compañías deben hacer lo posible por reducir el riesgo potencial de violación de los derechos humanos en sus operaciones y a lo largo de sus relaciones de negocio a través de la identificación y corrección de cualquier no-conformidad de manera oportuna.
- Esto incluye a todos los empleados: empleados a jornada completa y media jornada, temporales, trabajadores migrantes, estudiantes, contratistas, y cualquier otro tipo de empleado.

Trabajo infantil:

- El trabajo infantil no se tolera. La edad para que los empleados jóvenes comiencen a trabajar debe coincidir o superar las directrices establecidas por la compañía y las normas locales de trabajo.
- Se respalda el uso de programas legítimos de prácticas en el lugar de trabajo y prácticas de estudiantes, que cumplen con todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Para garantizar una gestión adecuada de los estudiantes trabajadores, las empresas deben mantener registros precisos de los mismos y proteger sus derechos de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.
- Las empresas no deben emplear a trabajadores jóvenes para ningún trabajo peligroso, trabajo nocturno u horas extras, o trabajo que no sea consecuente con el desarrollo personal del joven trabajador. El desarrollo personal incluye la salud de un trabajador joven o su desarrollo físico, mental o social. Los trabajadores jóvenes deben, en todo momento, estar protegidos de la violencia y el abuso. Cuando se emplea a un joven trabajador, el interés superior del joven trabajador será la consideración principal.

Salarios y Ganancias:

- Las empresas deben compensar a los trabajadores por las horas extraordinarias de acuerdo con las leyes y reglamentaciones locales aplicables, incluidas las relacionadas con los salarios mínimos, las horas extraordinarias y los beneficios legalmente obligatorios.
- Las empresas deben proporcionar a los

trabajadores una declaración de salarios que incluya información adecuada para verificar la compensación por el trabajo realizado para cada período de pago.

- El uso de mano de obra / mano de obra temporal subcontratada debe realizarse de conformidad con las leyes y reglamentaciones locales aplicables.

Horas de Trabajo:

- Las empresas deben cumplir con todas las leyes locales que regulen el trabajo y las horas de descanso, así como los días máximos de trabajo consecutivo.
- Las compañías deben asegurarse de que las horas trabajadas por encima de las establecidas semanalmente se realizan de manera voluntaria, a menos que un acuerdo de negociación colectiva permita el tiempo requerido bajo ciertas condiciones y / o, si es lícito en circunstancias excepcionales.

Trabajo forzoso:

- Todo trabajo por parte del empleado debe realizarse de manera voluntaria.
- Las compañías y los agentes no deben retener, destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso a los documentos de identidad de los empleados a menos que lo exija la ley aplicable.
- Las empresas deben asegurarse de que los trabajadores no tengan que pagar tarifas de contratación o tarifas relacionadas de ningún tipo para el empleo.
- Las empresas deben asegurarse de que todos los trabajadores reciban un contrato por escrito o de que comprendan los términos del empleo en un idioma bien entendido por el trabajador.
- Tráfico humano: Forzado, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o mano de obra / mano de obra contratada, trabajo penitenciario involuntario, y la esclavitud o el tráfico de personas no debe ser utilizado por ninguna empresa. Esto incluye, pero no se limita a, transportar, albergar, reclutar, transferir o recibir personas por medio de amenaza, fuerza, coacción, engaño, secuestro o fraude laboral o servicios. Las compañías deben asegurarse de que las horas trabajadas por encima de las establecidas

semanalmente se realizan de manera voluntaria, a menos que un acuerdo de negociación colectiva permita el tiempo requerido bajo ciertas condiciones y / o, si es lícito en circunstancias excepcionales.

Seguridad y Salud:

- La información relacionada con la salud y la seguridad, como los procedimientos de emergencia y los peligros potenciales para la seguridad, deben comunicarse al trabajador y deben publicarse dentro de las instalaciones en un idioma que el trabajador entienda bien.
- La empresa debe proporcionar el equipo de protección personal requerido y debe ser de fácil acceso.
- Las empresas deben asegurarse de que todos los permisos, licencias, inspecciones y pruebas requeridos estén en su lugar, actualizados y disponibles según lo exige la ley.
- Las empresas deben asegurarse de que las salidas de emergencia y los sistemas de detección, alarma y supresión de incendios estén instalados y en funcionamiento en todo momento. Se deben realizar simulacros de incendio y evacuación de acuerdo con la ley local.

Acoso:

- Las empresas deben asegurarse de que no haya un trato cruel e inhumano que incluya acoso sexual, abuso sexual, castigo físico, coacción mental o física o abuso verbal de los trabajadores; ni existe la amenaza de tal tratamiento. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos deben ser claramente definidos y comunicados a los trabajadores.

No discriminación:

- Las pruebas médicas o el examen físico de cualquier trabajador o trabajador potencial con el propósito de discriminación no deberían permitirse en ninguna situación.
- Las empresas deben hacer adaptaciones razonables para las prácticas religiosas de los trabajadores.