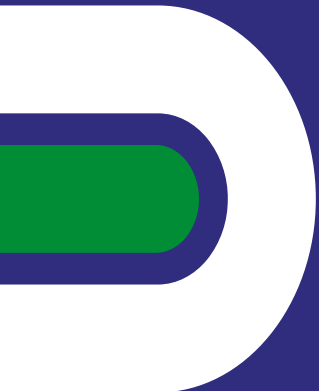


21-23; 28 de Octubre de 2019

Lugar: Hotel Hilton Garden Inn Angelópolis (Puebla), Hotel Ramada Encore (SLP)

ÉTICA EMPRESARIAL Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL

Sesión de grupo



drive
Sustainability

ANTIMONOPOLIO

En cuanto a los productos y servicios de su empresa y / o competidores, **está prohibido:**

- Comentar precios actuales, futuros o condiciones de suministro.
- Comentar cualquier aumento o disminución en el precio o cambio de las condiciones de suministro.
- Comentar los procedimientos de fijación de precios.
- Comentar la estandarización o estabilización de precios o condiciones de suministro.
- Comentar la demanda actual o futura.
- Preguntar a los competidores por qué una oferta anterior era baja o describir la base de una oferta anterior.
- Comentar niveles de ganancias.
- Comentar el control de ventas o la asignación de mercados para un producto.
- Comentar el diseño futuro o estrategias de marketing.
- Comentar condiciones de crédito.
- Comentar la prohibición o restricción de publicidad legítima por parte de los competidores.
- Comentar las asignaciones de clientes.
- Comentar volúmenes.
- Comentar cualquier otro tema que pueda restringir la competencia.

Con respecto a la selección de proveedores en su empresa y/o en sus competidores, **está específicamente prohibido:**

- Divulgar o comentar la identidad de los proveedores si esta identidad es información sensible a la competencia.
- Comentar cualquier boicot a una compañía debido a sus prácticas de fijación de precios o distribución.
- Comentar estrategias o planes para adjudicar o suprimir negocios de una compañía específica.
- Comentar precios, márgenes, condiciones de pago, volúmenes, mercados, clientes o estrategias de comercialización de proveedores con competidores.

En cuanto a los secretos comerciales de su empresa y/o competidores, **está prohibido:**

- Comentar secretos comerciales o información confidencial de su empresa o de cualquier otro miembro.

CHATHAM HOUSE RULES

Por favor, tener en cuenta

- Los participantes que asisten a la formación pueden comentar los detalles de esta una vez concluida, pero **no detalles respecto a quién asistió o identificar lo que dijo una persona en concreto.**
- Proporcionar el anonimato a los participantes y alentar el intercambio de información;
- Reglas usadas en todo el mundo;
- Permitir a las personas hablar como una figura individual y expresar puntos de vista que pueden no ser los de sus organizaciones;
- Alentar la discusión libre.

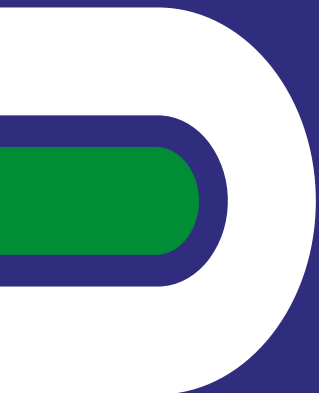
AGENDA: ÉTICA EMPRESARIAL Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL

Trabajando y aprendiendo juntos

08:30 – 09:00	<u>Registro de los participantes</u>
09:00 – 09:45	<u>Introducción</u>
Los participantes se dividirán en 2 grupos	
10:00 – 12:00	<u>Comprender el tema y los mayores desafíos</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Introducción<ul style="list-style-type: none">• Expectativas de la industria (Principios Rectores – Guiding Principles)• Contexto local: México• Los mayores desafíos<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio grupal• Análisis de los mayores desafíos• Discusión final y conclusión
12:00 – 12:10	Break
12:10 – 14:15	<u>¿Cómo mejorar? – Plan de mejora</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Causas raíz y acciones<ul style="list-style-type: none">• Metodología de análisis de causa raíz• Ejercicio grupal• Mejores prácticas y casos de estudio• Discusión grupal y conclusión
14:15 – 15:15	Comida
15:15 – 16:15	El plan de mejora: ejercicio individual
Reagrupamiento de participantes	
16:30 – 17:00	Clausura

INTRODUCCIÓN

Expectativas respecto a la industria:
Principios rectores y contexto local



LOS PRINCIPIOS RECTORES

Ética empresarial

Se espera que las empresas mantengan los más altos estándares de integridad y operen de manera honesta y equitativa a lo largo de la cadena de suministro de acuerdo a las leyes locales.

BMW GROUP **DAIMLER** **FCA** **Ford** **GM** **HONDA** **JAGUAR** **LAND ROVER**
NISSAN **SCANIA** **TOYOTA** **VOLKSWAGEN** **VOLVO** **VOLVO**

Environment

Companies are expected to support a proactive approach to environmental responsibility by protecting the environment, conserving natural resources and reducing the environmental footprint of their production, products and services throughout their life-cycle.

A comprehensive approach includes but is not limited to:

- **Energy Consumption & Greenhouse Gas Emissions:** Companies are expected to implement a comprehensive energy reduction strategy and management program while increasing use of renewable energy.
- **Water Quality & Consumption:** Companies are expected to effectively reduce, reuse, and recycle water with responsible treatment of wastewater discharges to protect the environment and improve overall water quality.
- **Air Quality:** Companies are expected to routinely monitor, appropriately control, minimize/minimise, and to the extent possible, eliminate emissions contributing to local air pollution.
- **Natural Resources Management and Waste Reduction:** Companies are expected to encourage and support the use of sustainable, renewable natural resources while reducing waste and increasing reuse and recycling.
- **Responsible Chemical Management:** Companies are expected to identify, minimize/minimise or eliminate the use of restricted substances in manufacturing processes and finished products to ensure regulatory compliance. Companies should also be aware of any use of reportable substances in processes and finished products, and actively investigate suitable substitutes.

For further details please refer to the Global Automotive Sustainability Practical Guidance located at AIAG: <http://aiag.org/corporate-responsibility-and-Drive-Sustainability>: www.drivesustainability.org

Human Rights and Working Conditions

Companies should respect the human rights of workers, and treat all people with dignity as recognized by the international community.

- **Child Labor/Labour and Young Workers:** Companies must ensure that child labor is not tolerated in any form. The age of employment for young workers must meet or exceed company guidelines, legal regulations and local labor laws.
- **Wages and Benefits:** Companies should provide compensation and benefits that comply with applicable local laws, including those relating to minimum wages, overtime compensation, and legally mandated benefits.
- **Working Hours:** Companies should comply with local law regarding working hours, including overtime.
- **Forced Labor/Labour:** Companies must prohibit any forms of forced, (bonded) or compulsory labor/labour, including human trafficking.
- **Freedom of Association:** Companies should allow workers to communicate openly with management regarding working conditions and management practices without fear of reprisal, intimidation or harassment. Companies should respect employee rights to associate freely, to join or not join labor/labour unions, bargain collectively, seek representation, and join workers' councils in accordance with local law.
- **Health & Safety:** Companies should provide workers a safe and healthy working environment that meets or exceeds applicable local laws and industry standards for safety and occupational health.
- **Harassment:** Companies should provide a work place free of harassment against workers in any form.
- **Non-Discrimination:** Companies should not tolerate any form of discrimination in respect of employment and occupation and should provide equal employment opportunities regardless of worker or applicant characteristics such as race, color/color, age, gender, sexual orientation, gender identity, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union association, covered veteran status, genetic information or marital status.

GUÍA PRÁCTICA

Ética empresarial - incluye, pero no se limita a:



Abastecimiento responsable de materiales.



Anticorrupción. Responsabilidad financiera / Registros precisos, Divulgación de información.



Protección de datos personales e identidad, No represalias.



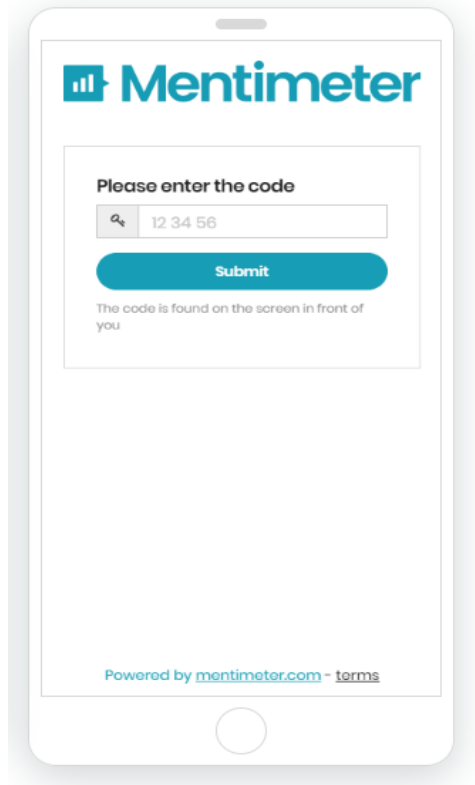
Competencia desleal / Antimonopolio, Conflictos de interés. Controles de exportación, Sanciones económicas.



Falsificación de piezas, Propiedad intelectual.

EJERCICIO DE VOTACIÓN

¿En qué Principio Rector/ Guía Práctica desea recibir más información?



1. Toma tu celular
2. Ve a www.menti.com
3. Introduce el código 15 59 2
4. Vota

EJEMPLO: ANTI CORRUPCIÓN

¿Qué es la corrupción?



¡La corrupción es un delito penal!



La corrupción se define como el **abuso del poder confiado para beneficio privado**



La corrupción no solo se relaciona con **funcionarios públicos**, sino también con dar y recibir sobornos en **la práctica comercial**



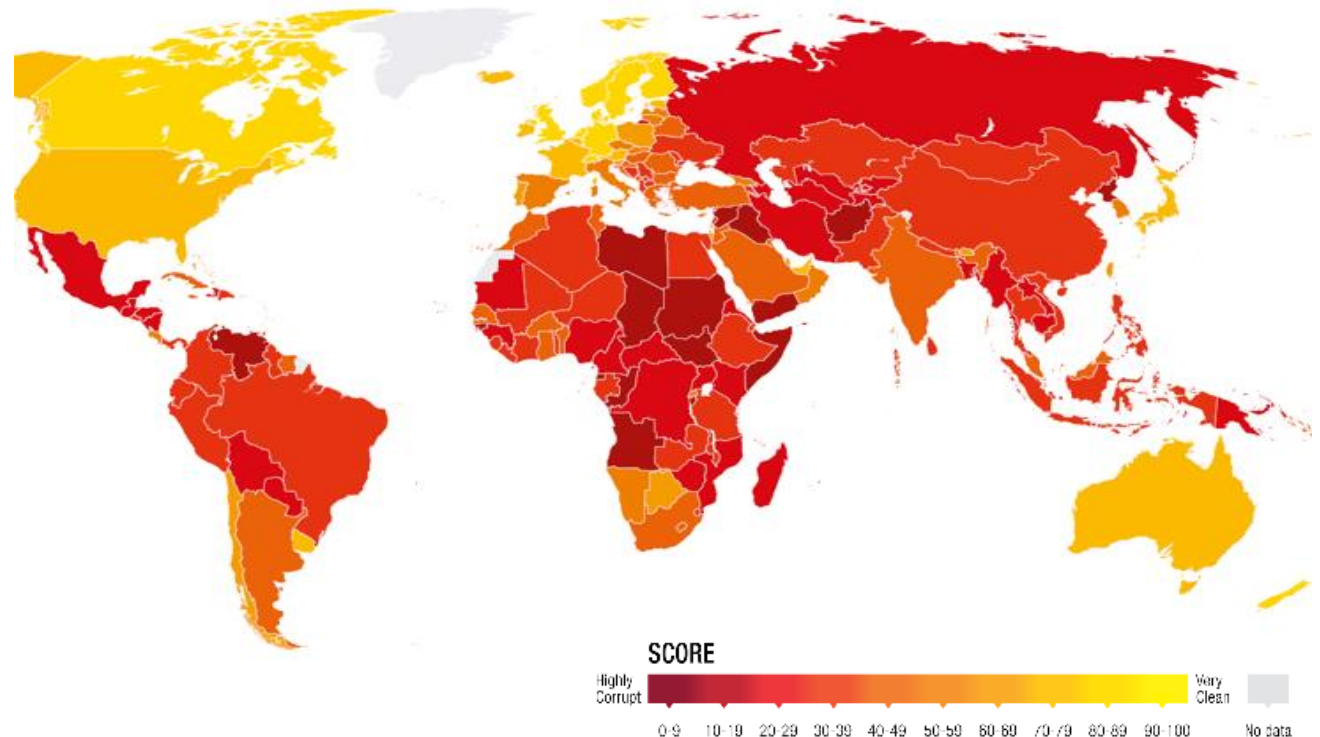
La corrupción es **ilegal** en todo el mundo

EJEMPLO: ANTI CORRUPCIÓN

Hacer negocios en algunos países puede tener mayores riesgos de cumplimiento

- Más de 2/3 de los países obtienen una puntuación inferior a 50 en el Índice de Percepción de Corrupción de este año.
- En particular, los mercados en crecimiento muestran puntajes por debajo del promedio
- Este hecho revela el continuo fracaso de la mayoría de los países para controlar significativamente la corrupción.

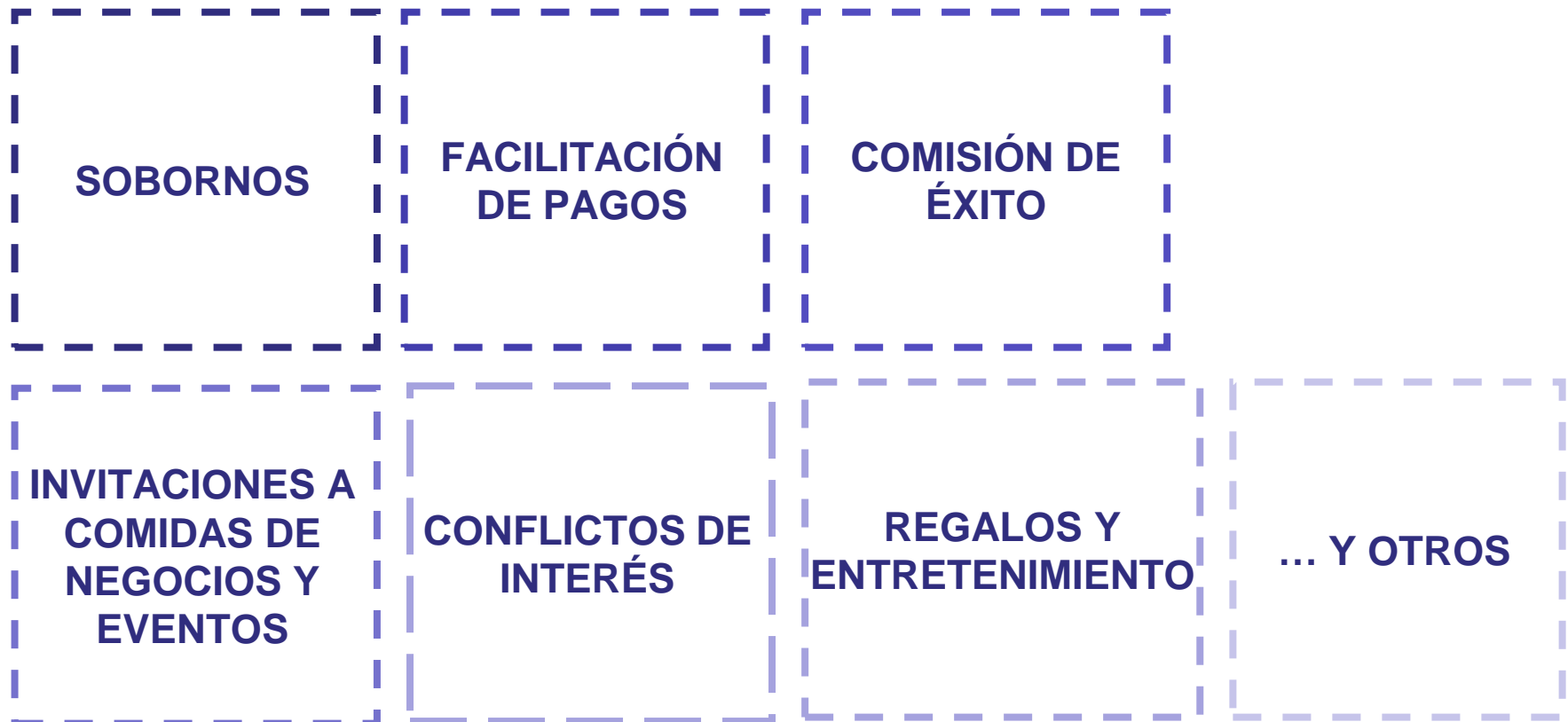
**Worldwide business
– worldwide
corruption risks¹**



EJEMPLO: ANTI CORRUPCIÓN

La corrupción se puede presentar en diferentes formas

Algunas de éstas son:



SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO

Un buen sistema de cumplimiento es la clave para frenar la corrupción!

¿Cómo puedo crear estructuras de cumplimiento apropiadas y basadas en el riesgo?



Implementación



- 1 Organización de cumplimiento
- 2 Evaluación de riesgos de cumplimiento / Monitoreo continuo
- 3 Código de conducta
- 4 Cumplimiento de la diligencia debida del socio comercial
- 5 Sistema de denuncias, procesos de investigación y sanción
- 6 Supervisión de la Junta de Asuntos de Cumplimiento y Riesgo

Si bien los siguientes elementos pueden considerarse para el diseño de estructuras de cumplimiento.

- El diseño específico y el contenido de los elementos de Cumplimiento y
- su importancia individual dentro de las estructuras de Cumplimiento

está determinado e implementado por la administración operativa de la empresa a través de su propia responsabilidad y en función de su análisis de riesgo individual.

¿Cómo redactar una Política/Código de Ética?

Preparación

- Considerar misión, valores y visión de la compañía.
- Definir el lugar y la función del código.
- Preparar benchmarks
- Investigar normas y legislación aplicable.

Aprobación del establecimiento de la política/código

Bosquejo y Redacción

- Consultar internamente con los departamentos pertinentes, p. ej., RR.HH., el responsable de cumplimiento y tal vez el CEO.
- Retroalimentación.
- Contactar a comunicación para discutir el diseño del código y la estrategia de comunicación.
- Llevar el documento y las ideas a los foros de toma de decisiones necesarios.

Aprobación de la política/código

Política/Código

- Con la aprobación de la junta, cree la política/código final
- Iniciar la comunicación dentro de la empresa. Las formaciones, los e-learning son formas comunes de darlo a conocer. No olvide las capacitaciones de actualización.

Código de Ética y Conducta de Proveedores

Problema:

- Necesidad de cumplir con las directrices internacionales.
- Se deben tomar medidas para mantener las medidas de no corrupción con los proveedores nacionales.

Solución:

- Creación del Código de Ética y Conducta de Proveedores.
- Todos los proveedores deben seguir los 5 principios (Legislación vigente, Derechos Humanos, Comportamiento Ético, Seguridad y Medio Ambiente y Confidencialidad).
- Comunicación a través de la página web y capacitaciones directas.
- Línea directa para reportes personales de proveedores.
- Implementar las acciones correctivas, si es necesario, como resultado de cualquier actividad de verificación realizada en su organización.

Resultados:

- Todos los proveedores han participado en las actividades de verificación establecidas.
- Auditorías externas a proveedores seleccionados al azar.
- Dependiendo de la gravedad de la infracción, puede incluso ser descalificado como proveedor del grupo.



Sistema de gestión de cumplimiento

¿Cómo puedo configurar mi propia gestión de socios comerciales para garantizar el cumplimiento?

Se recomienda la implementación de los siguientes cuatro pilares:



Sistema de gestión de cumplimiento

Checklist



Desarrollar un código de ética que incluya la lucha contra la corrupción.

Capacite a sus empleados en anticorrupción, lavado de dinero, protección de datos y leyes antimonopolio

Designar a una persona responsable de las obligaciones de cumplimiento.

Documente el cumplimiento de la ley y los estatutos en sus transacciones

Establecer un sistema eficaz de denuncia

Política de conducta de Ternium S.A.

Problema:

- Es necesario adoptar una política de conducta interna para alinearse con la normativa existente sobre corrupción y prácticas comerciales poco éticas.
- Asegúrese de que todo el personal tenga un comportamiento comercial apropiado en cada momento.

Solución:

- Creación de la Política de Conducta Corporativa para establecer pautas para las relaciones comerciales esperadas.
- El comportamiento comercial ético se encuentra en el centro de la Política, que cumple con las leyes locales en todos los países donde opera Ternium.
- Se prohíbe cualquier entrega o recepción de pagos entre empleados de Ternium y servidores públicos.
- Ternium y sus subsidiarias ofrecen la preparación adecuada en conducta ética a sus empleados.
- Solución interna e investigación de denuncias y violaciones a la Política por parte de cualquier empleado de Ternium o subsidiarias

Resultados:

- En 2013, Ternium renovó su Política, estableciendo un protocolo de disciplina y remediación.
- Actualmente, la Política de Conducta Corporativa guía los estándares para las operaciones éticas en 17 centros productivos en Argentina, Brasil, Colombia, Guatemala, México y Estados Unidos



Ford Motor Company México: Manual de Código de Conducta

- El Manual de Conducta-> 11 principios
- **Grupo objetivo:** Dirigido a todos los empleados a tiempo completo, parcial y temporal..
- **Ámbito de aplicación:** El mismo manual en los EE.UU. que en México tropicalizado a las regulaciones mexicanas.
- **Contenido:** Información sobre cuestiones éticas y legales que los empleados pueden encontrar y la forma de actuar. El Manual de Conducta incluye:
 - ✓ Mecanismo de denuncia de irregularidades en cada país, incluido México
 - ✓ Reportes personales a Recursos Humanos, auditores locales u Oficiales Regionales de Investigación.
 - ✓ El 100% de las denuncias han sido investigadas
 - ✓ Confidencialidad absoluta.
- El número de informes e incidentes se ha reducido con la implementación del Manual de Conducta.

Manual de Código de Conducta

POLÍTICAS Y DIRECTIVAS CORPORATIVAS

Contenido

Introducción <ul style="list-style-type: none">• El compromiso de la Empresa consiste en fomentar la integridad en los negocios.....4-5	Integridad de los registros financieros y otros registros de la Empresa 35
Información general..... 6 <ul style="list-style-type: none">• Cómo utilizar este Manual.....7• Responsabilidad.....7• Obligación de notificar infracciones.....7-8	Calidad de los productos, seguridad y cuestiones ambientales 36 <ul style="list-style-type: none">• Calidad de los productos y seguridad.....37-38• Cuestiones ambientales.....39
Entorno de trabajo 9 <ul style="list-style-type: none">• El código de condiciones laborales básicas.....10• Igualdad de oportunidades y diversidad.....11• Antiacoso.....12• Salud y seguridad.....13• Abuso de sustancias.....14	Propiedad intelectual..... 40 <ul style="list-style-type: none">• Inventos, patentes, derechos de propiedad intelectual y secretos comerciales.....41-42• Marcas comerciales.....43• Adquisición de información no perteneciente a la Empresa.....44-45
Gratificaciones, favores y conflictos de interés 15 <ul style="list-style-type: none">• Adquisición de gratificaciones o favores.....16-17• Entretimiento y eventos sociales.....18-19	Colaboración con gobiernos; restricciones sobre actividades políticas...46 <ul style="list-style-type: none">• Antisoborno.....47-48• Venta de productos y otros contratos con un gobierno.....49

LOS PRINCIPIOS RECTORES

Derechos humanos y condiciones de trabajo

Las empresas deben respetar los derechos humanos de los trabajadores y tratar a todas las personas con dignidad, tal y como los reconoce la comunidad internacional.

The infographic features logos of major automotive companies: BMW GROUP, DAIMLER, FCA, Ford, GM, HONDA, JAGUAR, LAND ROVER, NISSAN, SCANIA, TOYOTA, VOLKSWAGEN, VOLVO, and VOLVO. Below the logos is a table with two columns: 'Environment' and 'Human Rights and Working Conditions'. The 'Environment' column lists principles such as Energy Consumption & Greenhouse Gas Emissions, Water Quality & Consumption, Air Quality, Natural Resources Management and Waste Reduction, and Responsible Chemical Management. The 'Human Rights and Working Conditions' column lists principles such as Child Labor/Labour and Young Workers, Wages and Benefits, Working Hours, Forced Labor/Labour, Freedom of Association, Health & Safety, and Harassment. A footer box provides a reference to the Global Automotive Sustainability Practical Guidance located at AIAG: <http://aiag.org/corporate-responsibility-and-Drive-Sustainability>.

Environment	Human Rights and Working Conditions
<p>Companies are expected to support a proactive approach to environmental responsibility by protecting the environment, conserving natural resources and reducing the environmental footprint of their production, products and services throughout their life-cycle.</p> <p>A comprehensive approach includes but is not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none">Energy Consumption & Greenhouse Gas Emissions: Companies are expected to implement a comprehensive energy reduction strategy and management program while increasing use of renewable energy.Water Quality & Consumption: Companies are expected to effectively reduce, reuse, and recycle water with responsible treatment of wastewater discharges to protect the environment and improve overall water quality.Air Quality: Companies are expected to routinely monitor, appropriately control, minimize/minimise, and to the extent possible, eliminate emissions contributing to local air pollution.Natural Resources Management and Waste Reduction: Companies are expected to encourage and support the use of sustainable, renewable natural resources while reducing waste and increasing reuse and recycling.Responsible Chemical Management: Companies are expected to identify, minimize/minimise or eliminate the use of restricted substances in manufacturing processes and finished products to ensure regulatory compliance. Companies should also be aware of any use of reportable substances in processes and finished products, and actively investigate suitable substitutes.	<p>Companies should respect the human rights of workers, and treat all people with dignity as recognized by the international community.</p> <ul style="list-style-type: none">Child Labor/Labour and Young Workers: Companies must ensure that child labor is not tolerated in any form. The age of employment for young workers must meet or exceed company guidelines, legal regulations and local labor laws.Wages and Benefits: Companies should provide compensation and benefits that comply with applicable local laws, including those relating to minimum wages, overtime compensation, and legally mandated benefits.Working Hours: Companies should comply with local law regarding working hours, including overtime.Forced Labor/Labour: Companies must prohibit any forms of forced, (bonded) or compulsory labor/labour, including human trafficking.Freedom of Association: Companies should allow workers to communicate openly with management regarding working conditions and management practices without fear of reprisal, intimidation or harassment. Companies should respect employee rights to associate freely, to join or not join labor/labour unions, bargain collectively, seek representation, and join workers' councils in accordance with local law.Health & Safety: Companies should provide workers a safe and healthy working environment that meets or exceeds applicable local laws and industry standards for safety and occupational health.Harassment: Companies should provide a work place free of harassment against workers in any form.Non-Discrimination: Companies should not tolerate any form of discrimination in respect of employment and occupation and should provide equal employment opportunities regardless of worker or applicant characteristics such as race, color/colour, age, gender, sexual orientation, gender identity, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union association, covered veteran status, genetic information or marital status.

For further details please refer to the Global Automotive Sustainability Practical Guidance located at AIAG: <http://aiag.org/corporate-responsibility-and-Drive-Sustainability>

GUÍA PRÁCTICA

Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo - Un enfoque integral incluye, pero no se limita a:



Trabajo Infantil y Jóvenes Trabajadores, Trabajo Forzoso



Salarios y beneficios, horas de trabajo



Libertad de Asociación



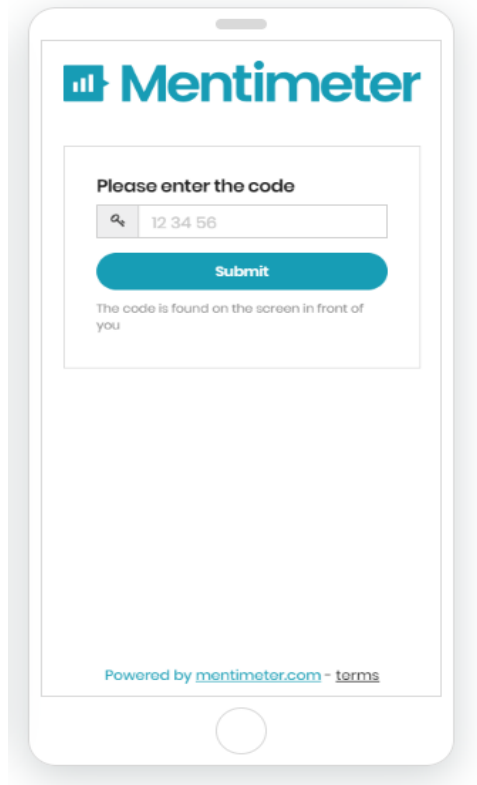
Seguridad y Salud



Acoso, No Discriminación

POLLING EXERCISE

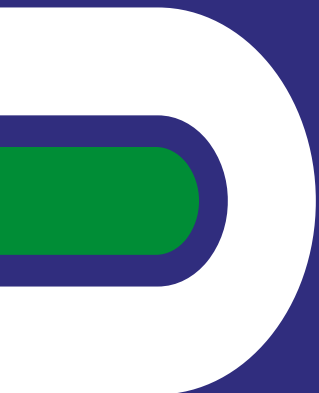
¿En qué Principio Rector/ Guía Práctica desea recibir más información?



1. Toma tu celular
2. Ve a www.menti.com
3. Introduce el código **92 40 01**
4. Vota

INTRODUCCIÓN

Expectativas respecto a la industria: plan de mejora



CONTEXTO LOCAL

Expectativas locales de las autoridades, la sociedad civil y los medios de comunicación

De las autoridades:

- Anticorrupción.
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) o cualquier nuevo Acuerdo Internacional que se centre en:
 - Derechos laborales.
 - Salarios justos.

CONTEXTO LOCAL

Expectativas locales de las autoridades, la sociedad civil y los medios de comunicación

De la sociedad civil

- Anticorrupción.
- Responsabilidad Social
- Transparencia gubernamental

IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ



CONTEXTO LOCAL

Expectativas locales de las autoridades, la sociedad civil y los medios de comunicación

De los medios de comunicación

- Anticorrupción.
- Competencia desleal
- Elevar los estándares de calidad y seguridad en los automóviles.
- Derechos laborales.

Los fraudes de la industria automotriz

IVÁN RESTREPO

Bajo el emblema Volkswagen se cobijan 12 marcas de vehículos y 120 complejos industriales que los producen en diversos países. Es la mayor fabricante de coches del mundo. Sin embargo, sus maneras de burlar la ley están a la orden del día. El pasado mayo, por ejemplo, la justicia de Estados Unidos citó a declarar a Hebert Diess, presidente de la multinacional, a fin de conocer todo lo que sabe sobre la manipulación de pruebas anticontaminantes en varios modelos de coches de esa empresa y que fueron vendidos en el vecino país. Un mes después, en Alemania, otra investigación sobre el mismo tema llevó a la detención de Rupert Stadler, director de Audi, una de las marcas de la trasnacional. Es el primer gran ejecutivo del grupo Volkswagen enviado temporalmente a prisión bajo el cargo de estar supuestamente

Cabe señalar que Volkswagen pagó en Alemania una multa de mil millones de euros por el *dieselgate* y cubrirá más, pues tiene varios procesos legales abiertos en otros países. Es la primera vez que es sancionada económicamente en Europa, pues las autoridades no habían encontrado motivos para ello. Ahora se evidencia que los gobiernos de dicho continente no fueron capaces de tomar las medidas más adecuadas para evitar el fraude y que todavía se desconoce el alcance del mismo.

Algo muy distinto sucedió en Estados Unidos, donde, ante las evidencias abrumadoras de que se manipuló el funcionamiento de los motores de ciertos modelos para engañar la legislación vigente sobre contaminación, la compañía se declaró culpable de fraude y obstruir la justicia. Algunos de sus ejecutivos

EL ECONOMISTA Corrupción, competencia desleal de la industria auto

Corrupción, competencia desleal de la industria automotriz

Enrique Campos Suárez
07 de julio de 2014, 19:29



El gobierno federal ya prepara un plan de chatarrización más, con la noble visión de sustituir los autos viejos y contaminantes por unidades nuevas que ahorren combustible y contaminen menos.

Sin embargo, aun antes de conocer los alcances del plan que adelantó la Secretaría de Economía, se puede anticipar su fracaso, como ha sido el caso de todos los programas anteriores.

El mayor distribuidor de autos en México no tiene competencia, su especialidad son los autos usados, con motores poco eficientes y en

EL PODER DEL CONSUMIDOR Y LATINNCAP, SOLICITAN AUMENTAR SISTEMAS DE SEGURIDAD VEHICULAR A LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA

Antonio Toledo Rivera 4 mayo, 2018 Asociaciones, Español

Dentro de la campaña "Qué tan seguro es tu auto", las asociaciones: El poder del Consumidor, LatinNCAP, México Previene y RefleAcciona, realizan un llamado a los fabricantes de automóviles vendidos en México, para que incorporen como estándar, sistemas de seguridad vehicular en todos los automóviles que ofertan en el país (desde la versión básica), como son:

- Frenos ABS, que reducen la distancia de frenado y evitan que las llantas patinen en un frenado de emergencia
- Control electrónico de estabilidad, ESC, que evita derrapes y volcaduras
- Anclajes para sistema de retención infantil (Isofix o Latch), que permiten asegurar las sillas infantiles a la estructura del vehículo
- Protección de impacto frontal y lateral, que garantiza la protección de los ocupantes en caso de colisión frontal o lateral
- Bolsas de aire, para salvaguardar el cuerpo de impactos contra zonas rígidas del interior del automotor
- Cinturones de tres puntos en todas las plazas

CONTEXTO LOCAL

Nivel de madurez de la industria automotriz para satisfacer las expectativas

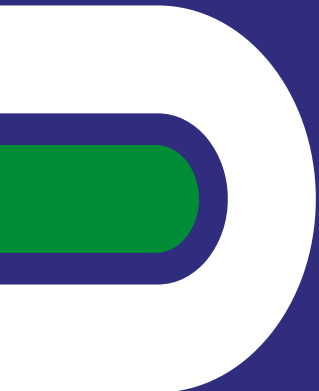
- Las grandes empresas multinacionales están identificando políticas de buen gobierno para fortalecer su estructura de gobierno corporativo y asegurar que no haya corrupción en sus operaciones.
- La mayoría de las empresas automotrices, están certificadas en México como una "Empresa Socialmente Responsable" que incluye las mejores prácticas en activos sociales y laborales.
- "Qué tan seguro es tu auto", un programa que impulsa al sector automotriz a aumentar los estándares de seguridad en todos los vehículos.

Temas clave en ética empresarial, derechos humanos y condiciones de trabajo que los proveedores en México deben tener en cuenta:

- **Anticorrupción**
- **Responsabilidad Social Corporativa y derechos laborales**
- **Estándares de calidad y seguridad en los automóviles**

EJERCICIO PLAN DE MEJORAMIENTO

Identificar cambios locales claves



PLAN DE MEJORA

Actividades a realizar en grupo

- Cada mesa desarrollará un plan de mejora para 3 desafíos que encuentren en el trabajo del día a día.

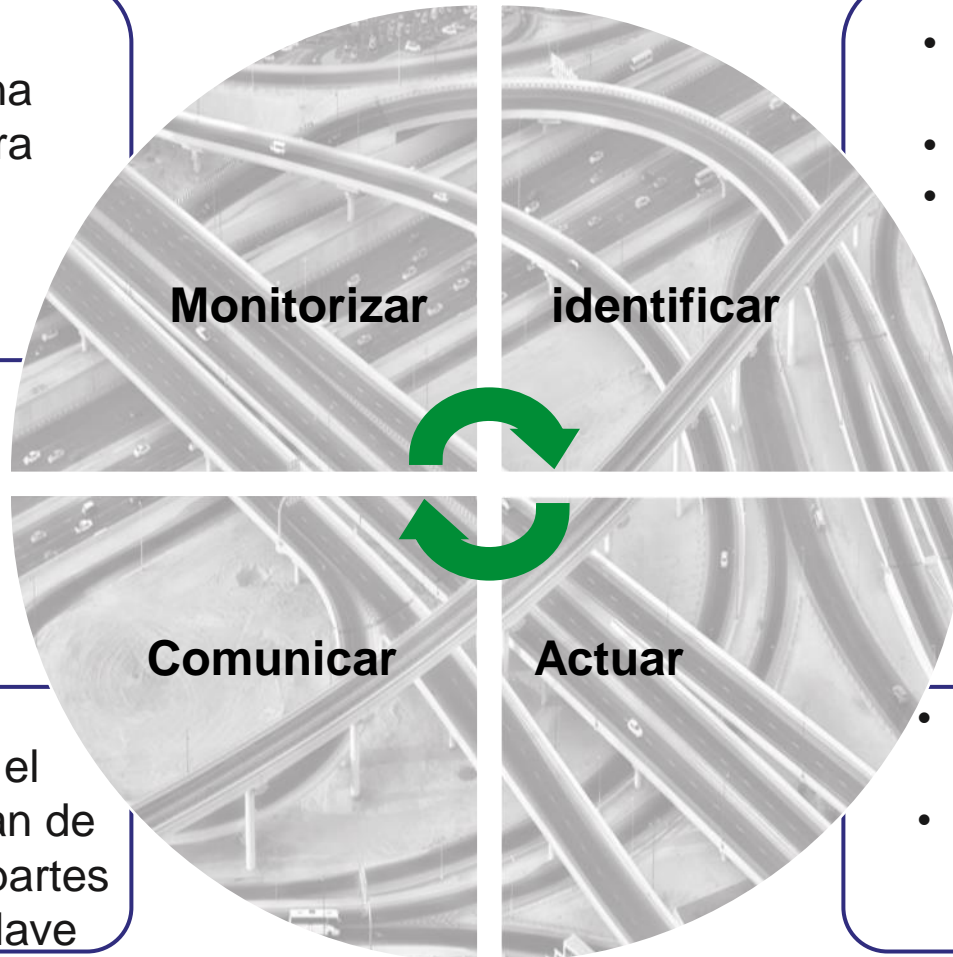
SUPPLIER SUSTAINABILITY PERFORMANCE IMPROVEMENT PLAN

KEY CHALLENGES (SELECT 3)	ROOT CAUSES (SELECT 3 PER CHALLENGE)	PLANNED CORRECTIVE AND PREVENTIVE ACTIONS (SELECT 2 PER ROOT CAUSE)	BUDGET	PERSON IN CHARGE	TIMELINE

PLAN DE MEJORA

¿Cómo hacer un plan de mejora?

- Establecer una estrategia para monitorear mejoras



- Designar responsabilidades
- Análisis de causas raíz
- Identificar y acordar acciones correctivas y preventivas factibles

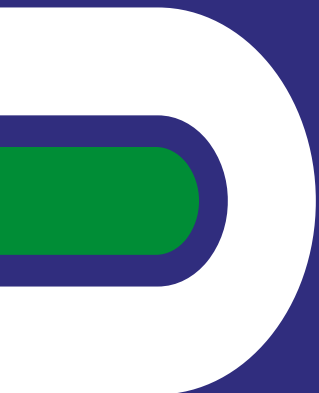
- Comunicar regularmente el estado del plan de mejora a las partes interesadas clave

- Asignar presupuesto realista
- Establecer un cronograma específico y razonable

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019

ANÁLISIS DE LOS GRANDES DESAFÍOS

Ejercicio de grupo – 1h



EJERCICIO DE GRUPO – 1H

Plan de mejora – columna 1

DESAFÍOS CLAVE (ESCOGE 3)	CAUSA RAÍZ (ESCOGE 3 POR DESAFÍO)	ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS (ESCOGE 2 POR CAUSA RAÍZ)	PRESUP UESTO	PERSONA A CARGO	LÍNEA DE TIEMPO

EJERCICIO DE GRUPO – 1H

Formato

30 min Lluvia de ideas

- Lluvia de ideas en cada mesa:
 - ¿Cuales son lo mayores desafíos y asuntos a los que te enfrentas en tu negocio en Ética, Derechos humanos y condiciones laborales?
 - ¿Donde necesitarías un mayor apoyo?
- Cada mesa crea un top 3 de desafíos que quieran abordar en el plan de mejora.

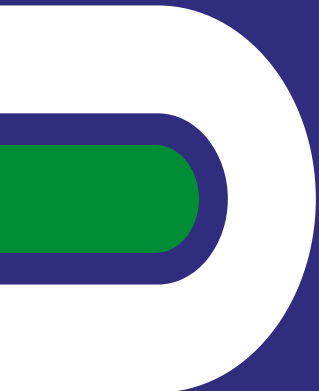
30 min discusión en grupo

- Cada mesa presenta su top 3 de desafíos
- El formador presenta los mayores desafíos detectados en el análisis de datos

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019

ANÁLISIS DE LOS GRANDES DESAFÍOS

¿Qué dicen los datos?

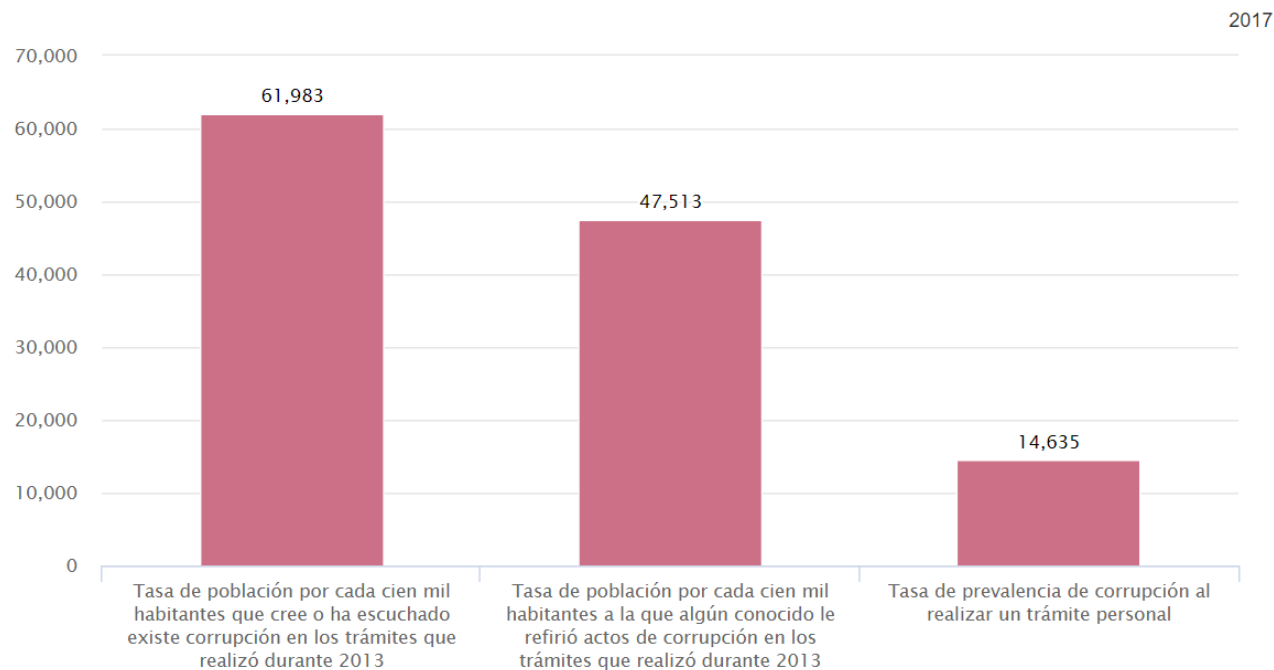


¿QUÉ DICEN LOS DATOS?

Los mayores problemas locales con efecto a largo plazo son:

- IATF 16949:2016 Certificación. Compromiso 5. → Responsabilidad Corporativa → Ética y anticorrupción.

Tasa de prevalencia de corrupción por cada cien mil habitantes







Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017

¿QUÉ DICEN LOS DATOS?

Los mayores problemas locales con efecto a mediano plazo son:

- Divulgación de información/transparencia (información no financiera)
- 119 reportes de sostenibilidad en México de los últimos 2 años (GRI)
- 4 del sector Automotriz

ORG Name	↑↓	Size	↑↓	Sector	↑↓	Country	↑↓	
Bridgestone de México		Large		Automotive				
General Motors Mexico		Large		Automotive				
Nemak		MNE		Automotive				
Rassini		Large		Automotive				

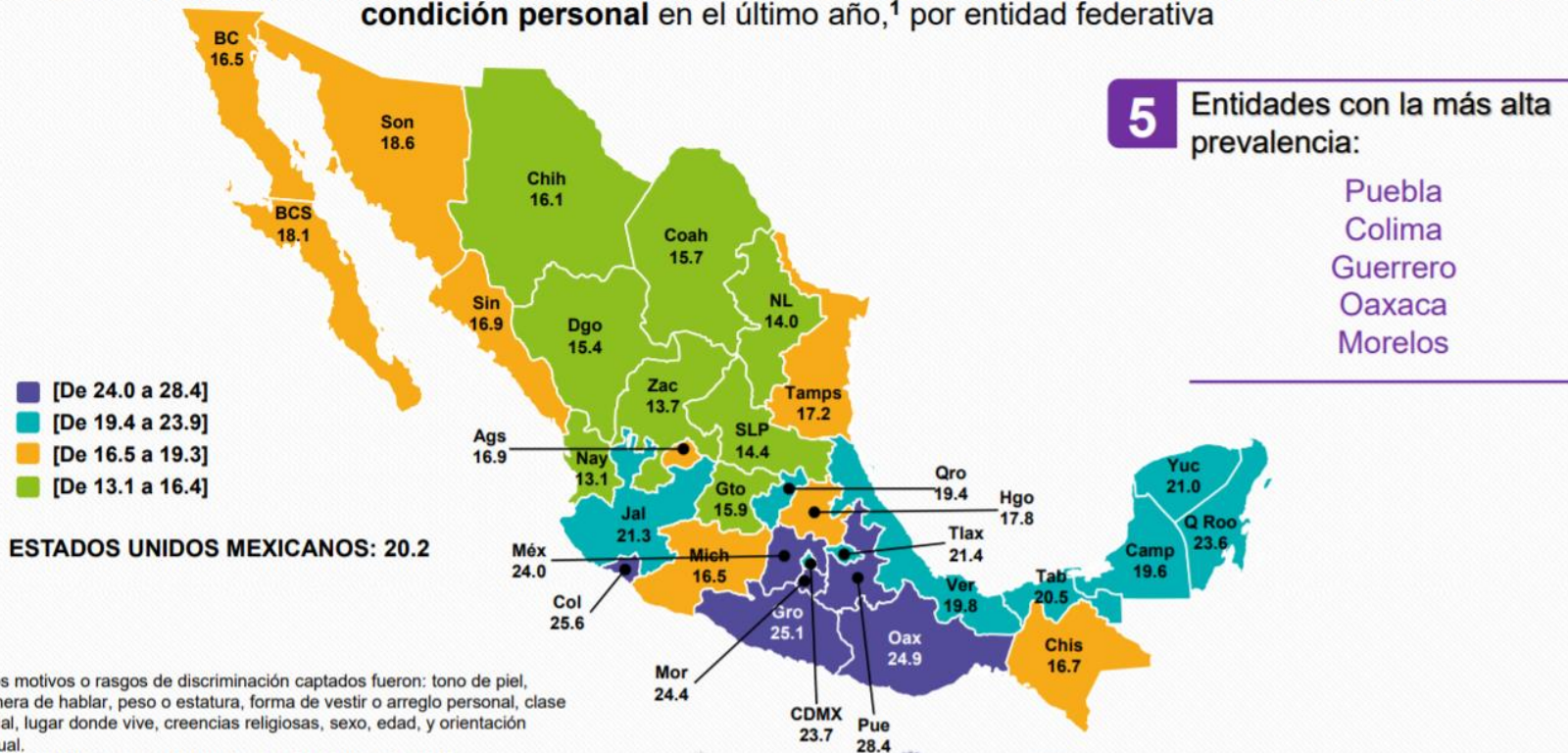
Fuente: Global Reporting Database. Revisado el 30 de Agosto, 2018.

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019

¿QUÉ DICEN LOS DATOS?

*Los mayores problemas con efecto a corto plazo son:
Niveles de discriminación en México*

Porcentaje de población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada por algún motivo o condición personal en el último año,¹ por entidad federativa



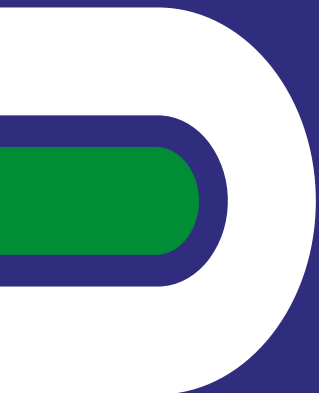
¹ Los motivos o rasgos de discriminación captados fueron: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar donde vive, creencias religiosas, sexo, edad, y orientación sexual.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.



ANÁLISIS DE LOS GRANDES DESAFÍOS

Discusión en grupo y conclusión



TEORÍA VS REALIDAD

Discusión y conclusión

- ¿Cuál es su opinión cuando compara los resultados de su discusión previa y los datos que recopilamos antes de esta formación?
- ¿Cuál es / debería ser la lista final de los 3 principales y mayores desafíos?

Coffee Break

10 minutos



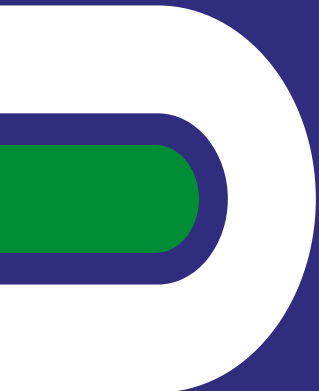
AGENDA: ÉTICA EMPRESARIAL Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL

Trabajando y aprendiendo juntos

08:30 – 09:00	<u>Registro de los participantes</u>
09:00 – 09:45	<u>Introducción</u>
Los participantes se dividirán en 2 grupos	
10:00 – 12:00	<u>Comprender el tema y los mayores desafíos</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Introducción<ul style="list-style-type: none">• Expectativas de la industria (Principios Rectores – Guiding Principles)• Contexto local: México• Los mayores desafíos<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio grupal• Análisis de los mayores desafíos• Discusión final y conclusión
12:00 – 12:10	Break
12:10 – 14:15	<u>¿Cómo mejorar? – Plan de mejora</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Causas raíz y acciones<ul style="list-style-type: none">• Metodología de análisis de causa raíz• Ejercicio grupal• Mejores prácticas y casos de estudio• Discusión grupal y conclusión
14:15 – 15:15	Comida
15:15 – 16:15	El plan de mejora: ejercicio individual
Reagrupamiento de participantes	
16:30 – 17:00	Clausura

CAUSAS RAÍZ Y ACCIONES

Metodología de análisis de causa raíz



METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE LA CAUSA RAIZ

Las causas principales son...

- las razones fundamentales de los problemas recurrentes o el fracaso de un proceso.
- Una vez que se resuelven, los problemas similares no se repetirán.

Los síntomas de los problemas están por encima del suelo y son obvios

Las causas subyacentes están debajo del suelo y no están claras

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE LA CAUSA RAIZ

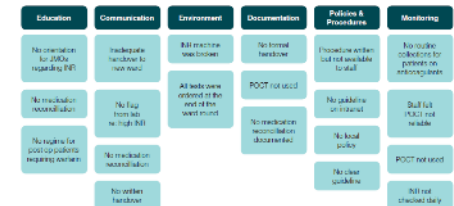
5 Razones



Metodología espina de pescado



Diagramas de afinidad



ANÁLISIS DE LA CAUSA RAIZ

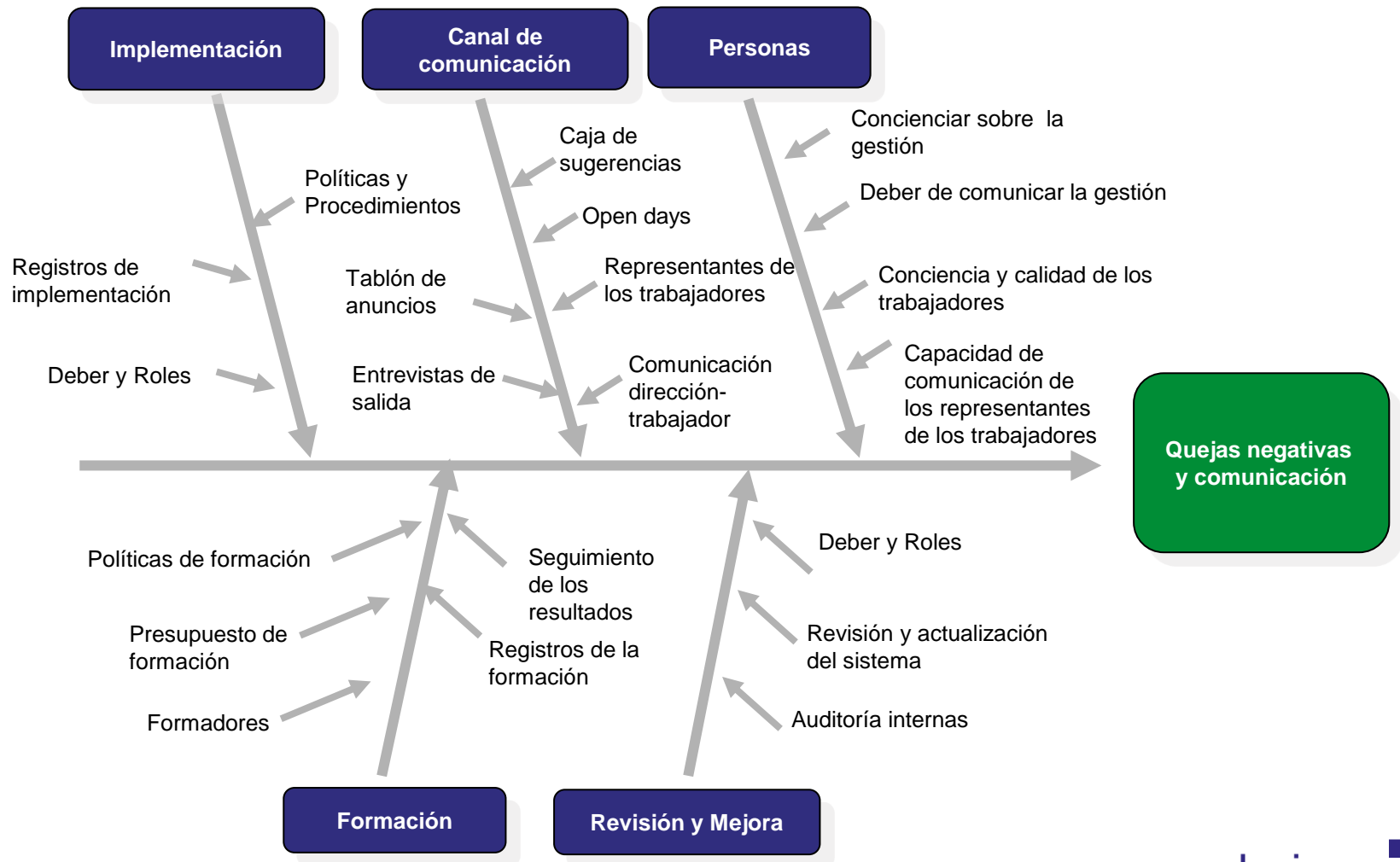
5 Whys

Los empleados no están satisfechos

- **Q1: ¿Por qué los trabajadores están insatisfechos?**
→ Porque sus inquietudes no son escuchadas y atendidas por la gerencia, por ej. presión no oficial para hacer horas extras no remuneradas.
- **Q2: ¿Por qué las preocupaciones no son escuchadas y abordadas por la gerencia?**
→ Debido a que la comunicación entre los trabajadores y la gerencia es generalmente menos directa y el hecho de plantear tales preocupaciones a la gerencia no es parte de la cultura de la empresa.
- **Q3: ¿Por qué la cultura corporativa local no está cambiando sus formas?**
→ Porque no hay un programa y un objetivo para impulsar dicho cambio cultural.
- **Q4: ¿Por qué no se ha establecido un programa y un objetivo?**
→ Porque la satisfacción de los empleados y la comunicación con estos no se establecen como indicadores clave de desempeño y, por lo tanto, no son priorizados por la gerencia.
- **Q5: ¿Por qué la alta dirección no establece estos KPI?**
→ Porque no tenían conocimiento del problema antes de que la encuesta de satisfacción de los empleados revelara que no existe este canal de comunicación.

ANÁLISIS DE LA CAUSA RAIZ

Metodología Fishbone (espina de pescado)



ANÁLISIS DE LA CAUSA RAIZ

Diagramas de afinidad: clasificación de la causa principal

... generar, organizar y consolidar información




**Falta de
concienciación**



**Falta de compromiso
de los gerentes**



**Falta de
procedimiento de
políticas**



Causas externas



Costos



**Falta de
comunicación
interna e integración
del trabajador**

ACCIONES PLANEADAS

Acciones correctivas y preventivas

Acción correctiva



Corto plazo

- Remediación inmediata para eliminar / abordar los incumplimientos

Acción preventiva



Largo plazo

- Solucionar la causa raíz del asunto
- Asegurar que el problema no vuelva a ocurrir
- Implementación a largo plazo
- Enfocado en sistemas de gestión

AGENDA: ÉTICA EMPRESARIAL Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL

Trabajando y aprendiendo juntos

08:30 – 09:00	<u>Registro de los participantes</u>
09:00 – 09:45	<u>Introducción</u>
Los participantes se dividirán en 2 grupos	
10:00 – 12:00	<u>Comprender el tema y los mayores desafíos</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Introducción<ul style="list-style-type: none">• Expectativas de la industria (Principios Rectores – Guiding Principles)• Contexto local: México• Los mayores desafíos<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio grupal• Análisis de los mayores desafíos• Discusión final y conclusión
12:00 – 12:10	Break
12:10 – 14:15	<u>¿Cómo mejorar? – Plan de mejora</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Causas raíz y acciones<ul style="list-style-type: none">• Metodología de análisis de causa raíz• Ejercicio grupal• Mejores prácticas y casos de estudio• Discusión grupal y conclusión
14:15 – 15:15	Comida
15:15 – 16:15	El plan de mejora: ejercicio individual
Reagrupamiento de participantes	
16:30 – 17:00	Clausura

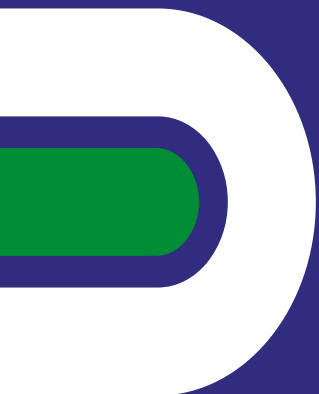
RECORDATORIO

Conclusiones previas

- Top 3 desafíos, asuntos e incumplimientos
- Dónde se necesita apoyo
- Metodología de análisis de causa raíz

CAUSAS RAIZ Y ACCIONES

Ejercicio de grupo – 1:30 h



EJERCICIO DE GRUPO – 1:30 H

Plan de mejora – columna 2 + 3

<u>DESAFÍOS CLAVE</u> <u>(ESCOGE 3)</u>	<u>CAUSA RAÍZ (ESCOGE</u> <u>3 POR DESAFÍO)</u>	<u>ACCIONES</u> <u>CORRECTIVAS Y</u> <u>PREVENTIVAS</u> <u>(ESCOGE 2 POR</u> <u>CAUSA RAÍZ)</u>	<u>PRESUP</u> <u>UESTO</u>	<u>PERSONA A</u> <u>CARGO</u>	<u>LÍNEA DE</u> <u>TIEMPO</u>

EJERCICIO DE GRUPO – 1:30 H

Formato

40 min Lluvia de ideas

- Cada mesa hace una lluvia de ideas:
 - Causas raíz y acciones para cada desafío
 - Los participantes comparten experiencias prácticas acerca de como afrontar dichos asuntos, que funciona, que no funciona...
- Cada mesa crea un top 3 de causas raíz para cada desafío
- Cada mesa identifica 2 acciones por cada causa raíz

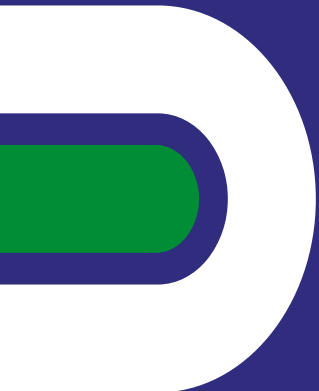
50 min discusión en grupo

- Cada mesa presenta las causas raíces y los desafíos
- El formador presenta las best practices, casos de estudio y check-list de soluciones para abordar los desafíos
- Comparativa / discusión

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019

CAUSAS RAIZ Y ACCIONES

Checklist de soluciones



Ética empresarial, abastecimiento responsable de materiales: soluciones para cumplir con las expectativas

- ✓ Llevar a cabo la debida diligencia para comprender la fuente de las materias primas, no proporcionar con conocimientos productos que contengan materias primas que contribuyan a violaciones de los derechos humanos y violaciones éticas.
- ✓ Se espera que las empresas usen fundiciones y refinerías sin minerales en conflicto en relación al estaño, tungsteno, tántalo y oro en los productos que producen.
- ✓ Desarrollar políticas y procedimientos para prohibir explícitamente prácticas corruptas.
- ✓ Capacitar a los empleados para identificar señales de advertencia y establecer controles para reducir la probabilidad de prácticas corruptas y conflictos de intereses.
- ✓ Registrar con claridad y precisión las transacciones financieras en libros y registros.
- ✓ Cumplir con las leyes de privacidad de datos sobre datos personales (consumidor y empleado).
- ✓ Abstenerse de cualquier tipo de práctica comercial anticompetitiva, incluidos los acuerdos de cartel, el abuso de la dependencia económica...

Derechos humanos y condiciones de trabajo: soluciones para cumplir con las expectativas

Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

- ✓ Usar sistemas de verificación de edad y requerir documentación adecuada al contratar.
- ✓ Considerar las restricciones especiales cuando los trabajadores jóvenes están empleados: por ejemplo, no permita que los trabajadores jóvenes realicen trabajos peligrosos o nocturnos.

Trabajo forzoso

- ✓ Sin restricciones para que los trabajadores terminen voluntariamente su relación contractual, tales como períodos de aviso excesivos.
- ✓ No se debe permitir que la seguridad intimide o restrinja el movimiento de los trabajadores.
- ✓ Las horas extras deben ser estrictamente voluntarias.
- ✓ La fábrica no debe retener **los documentos personales originales de los trabajadores** (incluidos los trabajadores migrantes) o depósitos de dinero.

Derechos humanos y condiciones de trabajo: soluciones para cumplir con las expectativas

Salarios y Beneficios

- ✓ Pago de los salarios acordados contractualmente, sin vales o productos, con la periodicidad correspondiente.
- ✓ No reducir los salarios por motivos disciplinarios.
- ✓ Asegurar que los trabajadores subcontratados reciban los salarios / beneficios requeridos legalmente.
- ✓ Asegurar que los beneficios de maternidad correspondientes se proporcionan.

Horas de trabajo

- ✓ Uso de un sistema de control de tiempos de trabajo y días libres obligatorios.
- ✓ Cumplir con las leyes aplicables relativas a horas de trabajo / compensación de horas extras.
- ✓ Procesos relativos a horas extras trabajadas.
- ✓ Asegurar de que todas las horas extras sean voluntarias.



Derechos humanos y condiciones de trabajo: soluciones para cumplir con las expectativas



Libertad de asociación

- ✓ Establecer métodos para comunicar inquietudes: directos y anónimos (por ejemplo, buzones de sugerencias).
- ✓ Usar la comunicación en cascada.
- ✓ Promover comités de salud y seguridad elegidos independientemente.
- ✓ Asegurarse de que los empleados reciban copias firmadas de los convenios de negociación colectiva.



Abuso y No Discriminación

- ✓ Prestar atención a las actividades específicas donde la discriminación debe estar prohibida: Contratación, Salario, Desarrollo, Disciplina, Terminación.
- ✓ Mantener políticas específicas que prohíban el acoso.

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019

Derechos humanos y condiciones de trabajo: soluciones para cumplir con las expectativas

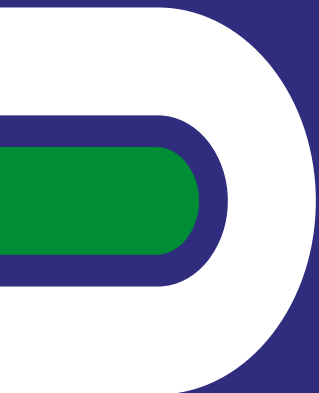


General

- ✓ Establecer canales de comunicación bidireccionales entre la gerencia y los empleados para identificar riesgos, puntos débiles y puntos de insatisfacción.
- ✓ Algunas posibles soluciones:
 - ✓ Encuesta de Satisfacción del Empleado.
 - ✓ Recolección de ideas/innovación interna / idea (tipo Kaizen).
 - ✓ Además de la representación formal de los empleados, elaborar una red de representantes que puedan ayudar a abordar problemas específicos, informar y motivar a la plantilla.
 - ✓ Crear oportunidades donde los empleados puedan reunirse con la gerencia para discutir sus problemas.
 - ✓ Recompensar logros.
 - ✓ Dar ejemplo: la gerencia debe mostrar que ellos también cumplen con las reglas.

CAUSAS RAIZ Y ACCIONES

Discusión de grupo y conclusión



ACCIONES PLANEADAS

Complete su lista de acciones: ¿qué acciones nuevas puede agregar a su lista?

Acción correctiva



Corto plazo

- Remediación inmediata para eliminar / abordar los incumplimientos

Acción preventiva



Largo plazo

- Solucionar la causa raíz del asunto
- Asegurar que el problema no vuelva a ocurrir
- Implementación a largo plazo
- Enfocado en sistemas de gestión

Receso de Comida

14:15-15:15

Fecha: 21-23; 28 de Octubre de 2019



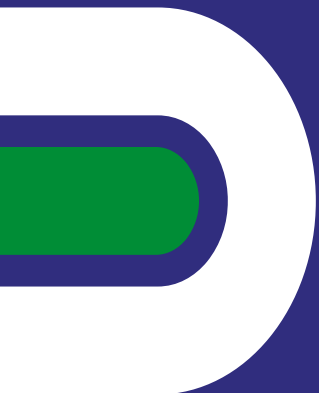
AGENDA: ÉTICA EMPRESARIAL Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL

Trabajando y aprendiendo juntos

08:30 – 09:00	<u>Registro de los participantes</u>
09:00 – 09:45	<u>Introducción</u>
Los participantes se dividirán en 2 grupos	
10:00 – 12:00	<u>Comprender el tema y los mayores desafíos</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Introducción<ul style="list-style-type: none">• Expectativas de la industria (Principios Rectores – Guiding Principles)• Contexto local: México• Los mayores desafíos<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio grupal• Análisis de los mayores desafíos• Discusión final y conclusión
12:00 – 12:10	Break
12:10 – 14:15	<u>¿Cómo mejorar? – Plan de mejora</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Causas raíz y acciones<ul style="list-style-type: none">• Metodología de análisis de causa raíz• Ejercicio grupal• Mejores prácticas y casos de estudio• Discusión grupal y conclusión
14:15 – 15:15	Comida
15:15 – 16:15	El plan de mejora: ejercicio individual
Reagrupamiento de participantes	
16:30 – 17:00	Clausura

PLAN DE MEJORA

Presupuesto, responsabilidades y calendario



EJERCICIO DE GRUPO – 1:15 H

Plan de mejora – columna 4 - 6

<u>DESAFÍOS CLAVE</u> <u>(ESCOGE 3)</u>	<u>CAUSA RAÍZ (ESCOGE</u> <u>3 POR DESAFÍO)</u>	<u>ACCIONES</u> <u>CORRECTIVAS Y</u> <u>PREVENTIVAS</u> <u>(ESCOGE 2 POR</u> <u>CAUSA RAÍZ)</u>	<u>PRESUP</u> <u>UESTO</u>	<u>PERSONA A</u> <u>CARGO</u>	<u>LÍNEA DE</u> <u>TIEMPO</u>

EJERCICIO DE GRUPO – 1:15 H

Formato

15 min Mejores prácticas / plan de mejora

- El formador presenta la mejor práctica / plan de mejora

30 min Lluvia de ideas

- Lluvia de ideas en cada mesa:
 - Presupuesto, persona a cargo, plazo para cada acción

30 min discusión en grupo

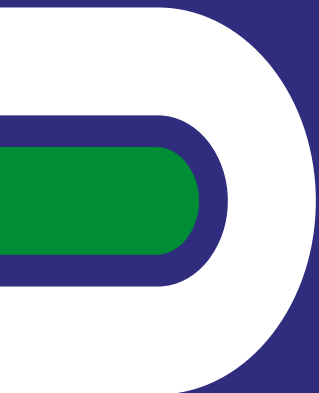
- Cada mesa selecciona un desafío y presenta un plan de mejora completo para este
- El formador da retroalimentación
- Finalización y conclusión

Discusión en grupo

- ¿Cuál es su retroalimentación después de hacer el ejercicio?
- ¿Encontraron algunas dificultades?
- En 3 palabras, ¿Cómo fue la discusión en su equipo?

CLAUSURA

Conclusión



FINAL DE SESIÓN

Todos los participantes se reagrupan para la clausura de la sesión

