



**Código de Conducta y
Declaración de Prácticas Empresariales para Proveedores
Septiembre 2020**

Prólogo

Ingram Micro, Inc. y sus respectivas filiales, subsidiarias y divisiones («Ingram Micro») se esfuerzan en operar de manera responsable, en reducir y mitigar los riesgos y en mejorar constantemente. Nuestra forma de dirigir la empresa es tan importante para nosotros como los servicios que ofrecemos. Por ello, Ingram Micro se limitará a hacer negocios únicamente con proveedores, contratistas y consultores (de forma colectiva: «proveedores») que cumplan con las leyes, normativas y regulaciones en vigor (de forma colectiva: «legislación vigente») y que se comprometan con nuestros estándares de conducta empresarial, de acuerdo con este Código de Conducta para proveedores («código»). Ingram Micro exige que sus proveedores y, a su vez; sus empleados, sub-proveedores y cualquier otra parte involucrada en la ejecución del trabajo de Ingram Micro también cumplan la legislación vigente y garanticen los estándares de este código.

Ingram Micro se acoge al Código de Conducta del “*Responsible Business Alliance*” («Código de la RBA»). Nuestra declaración de Prácticas Empresariales Responsables para Proveedores se basa en el código de la RBA (versión 6), en nuestra Política Global de Derechos Humanos y en nuestra Política de Protección del Medio Ambiente.

Lea los siguientes documentos con detenimiento antes de firmar la declaración de prácticas empresariales responsables que encontrará en la página 20:

- Política Global de Derechos Humanos de Ingram Micro
- Política de Protección del Medio Ambiente de Ingram Micro
- Código de Conducta de la RBA (véase de la página 3 a la 17)

Valoramos el compromiso de nuestros proveedores con unas prácticas empresariales responsables.



Historial del documento:

Fecha	Autor	Versión	Cambios
Enero de 2017	Gerente del depto. de responsabilidad social / vicepresidente del departamento de ética y cumplimiento / vicepresidente del departamento de aprovisionamiento global	1.0	Nuevo documento
Abril 2018	Gerente del depto. de responsabilidad social (CSR)	2.0	con la versión 6.0 del Código de Conducta del RBA. Se cambió “EICC” a “RBA”.
Septiembre 2020	Gerente Sr. del depto. de responsabilidad social (CSR)	3.0	Cambio de signatarios. Modificación de la declaración de proveedores de 2020 para reflejar mejor los requisitos de proveedores que no están en inventario y agregar un cronograma de implementación. Cambios menores de texto.

Índice

Código de Conducta del “Responsible Business Alliance” («Código de la RBA»)	5
A. Trabajo	6
1) Empleo elegido libremente	6
2) Trabajadores jóvenes	6
3) Jornada laboral	6
4) Sueldo y prestaciones	7
5) Trato humanitario	7
6) No discriminación	7
7) Libertad de asociación	7
B. Seguridad y salud laboral	8
1) Seguridad laboral	8
2) Preparación ante emergencias	8
3) Lesiones y enfermedades laborales	8
4) Higiene industrial	8
5) Trabajo físico	9
6) Seguridad con la maquinaria	9
7) Higiene, alimentación y alojamiento	9
8) Comunicaciones relacionadas con la salud y seguridad laboral.....	9
C. Medio ambiente	10
1) Permisos e informes medioambientales	10
2) Prevención de la contaminación y reducción de recursos	10
3) Sustancias peligrosas	10
4) Aguas residuales y residuos sólidos	10
5) Emisiones atmosféricas	10
6) Restricciones materiales	10
7) Gestión de las aguas pluviales	11
8) Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	11
D. Ética	12
1) Integridad empresarial	12
2) Sin ventajas indebidas	12
3) Divulgación de información	12
4) Propiedad intelectual	12
5) Publicidad, competencia y comercio justos	12
6) Protección de la identidad y represalias	12
7) Abastecimiento de minerales responsable	13
8) Privacidad	13
E. Sistema de gestión	14
1) Compromisos empresariales	14
2) Rendición de cuentas y responsabilidad	14
3) Requisitos legales y para con el cliente	14

4) Evaluación y gestión de riesgos	14
5) Objetivos de mejora	14
6) Formación	14
7) Comunicación	15
8) Evaluación y participación de los trabajadores	15
9) Auditorías y valoraciones	15
10) Proceso de acción correctiva	15
11) Documentación y archivos	15
12) Responsabilidad de los proveedores	15
Referencias	16

Código de Conducta del "Responsible Business Alliance" («Código de la RBA»)

El Código de Conducta del "Responsible Business Alliance" («Código de la RBA»), antiguo Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) establece ciertos estándares que garantizan que las condiciones laborales en la cadena de producción de la industria electrónica son seguras, que se trata a los trabajadores con respeto y dignidad y que las operaciones comerciales son responsables a nivel medioambiental y éticas.

Se considera que forma parte de la industria electrónica (para los propósitos de este código) cualquier organización que diseñe, comercialice, fabrique o proporcione bienes y servicios que se utilicen para producir bienes electrónicos. Cualquier empresa del sector de la electrónica puede adoptar voluntariamente este código y, por consiguiente, aplicarlo en toda su cadena de producción y subcontratistas, proveedores de recursos humanos inclusive.

Para adoptar el código y ser participante, la empresa debe declarar su apoyo al código y perseguir activamente su conformidad con este y sus estándares de acuerdo con el sistema de gestión aquí reflejado.

Los participantes deben aplicar el código en toda su cadena de producción. Los participantes deben exigir, como mínimo, a sus proveedores de grado más próximo que reconozcan y apliquen el código.

Para adoptar el código es fundamental comprender que una empresa, en toda su actividad, debe operar en pleno cumplimiento con las leyes, regulaciones y normativas de los países en los que opere¹. El código fomenta que los participantes vayan más allá del cumplimiento legal y hagan uso de estándares reconocidos a nivel internacional con el objetivo de desarrollar la responsabilidad social y medioambiental y las éticas empresariales. De acuerdo con los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, las cláusulas de este Código de Conducta derivan de los estándares sobre derechos humanos más importantes, inclusive la declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y la declaración de los derechos humanos de la ONU.

La RBA se compromete a obtener información sobre el desarrollo continuado y la aplicación del código de conducta por parte de los interesados de forma regular.

Este código se compone de cinco secciones. Las secciones A, B y C esbozan estándares sobre trabajo, salud y seguridad laboral y medio ambiente, respectivamente. La sección D añade estándares relacionados con la ética empresarial y la E desarrolla los elementos que un sistema aceptable debe poseer para gestionar la aplicación de este código.

1 El código no tiene como objetivo crear derechos nuevos o adicionales para terceros, trabajadores inclusive.

A. Trabajo

Los participantes se comprometen a defender los derechos humanos de sus trabajadores y a tratarles con dignidad y respeto, tal y como se entiende en la comunidad internacional. Esto se aplica a cualquier empleado, ya sea temporal, inmigrante, en prácticas, subcontratado, empleado directo o cualquier otro tipo de trabajador. Como se expone en el anexo, los estándares reconocidos se han tomado como referencia para crear el código y pueden ser una fuente muy útil para obtener información adicional.

Los estándares laborales son:

1) Empleo elegido libremente

No se utilizará el trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o por contrato, el trabajo penitenciario involuntario o de explotación, la esclavitud o el tráfico de personas. Esto incluye transportar, albergar, reclutar, transferir o recibir personas por medio de amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude por trabajo o servicios. No deben existir restricciones excesivas en cuanto a la libertad de movimiento de los empleados dentro de las instalaciones, ni para entrar o salir de las instalaciones de la empresa. Como parte del proceso de contratación, se debe proporcionar a los trabajadores un contrato de trabajo escrito en su lengua materna que contenga una descripción de los términos y condiciones de su contratación antes de que el trabajador o trabajadora salga de su país de origen y no se permitirá ninguna sustitución o cambio (s) en el contrato de trabajo al llegar al país receptor, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar condiciones iguales o mejores. Todo trabajo debe ser voluntario y los trabajadores deben ser libres de dejarlo o finalizar su contrato en cualquier momento. Los empleadores y agentes no pueden retener, destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso a sus documentos de identidad o de inmigración, como identificaciones gubernamentales, pasaportes o permisos de trabajo, a menos que se requiera por ley. No se podrá exigir a los trabajadores que paguen a sus empleadores o agentes ninguna tasa de contratación u otras relacionadas. Los trabajadores deberán recibir un reembolso si se descubre que han pagado tasas de este tipo.

2) Trabajadores jóvenes

No se debe utilizar el trabajo infantil. El término «infantil» se refiere a cualquier persona menor de 15 años, por debajo de la edad en que se termina la educación obligatoria o por debajo de la edad mínima en la que se permite trabajar en el país; la que sea más alta. Sí se permite la creación de programas de aprendizaje laboral legítimos, siempre y cuando cumplan con las leyes y regulaciones vigentes. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no deben llevar a cabo ningún tipo de trabajo que pueda poner en riesgo su salud o su seguridad (por ejemplo, turnos nocturnos u horas extra) La empresa participante debe garantizar una gestión apropiada de los trabajadores en prácticas mediante el correcto mantenimiento de informes, diligencia debida de los proveedores del sector educativo, y la protección de los derechos del estudiante de acuerdo con la legislación y normativas vigentes. La empresa participante debe proporcionar a sus trabajadores en prácticas un apoyo y una formación adecuados. En ausencia de una ley local que lo regule, el salario de los estudiantes, trabajadores en prácticas y aprendices debe ser al menos el mismo que el de cualquier otro trabajador sin experiencia que desempeñe tareas equivalentes o similares.

3) Jornada laboral

Los estudios en prácticas empresariales relacionan claramente el estrés laboral con una reducción en la productividad, un aumento en las sustituciones y en las lesiones y enfermedades. Las horas laborales no deben sobrepasar el máximo establecido por las leyes locales. Además, la jornada semanal no debe sobrepasar las 60 horas a la semana, incluidas las horas extra, excepto bajo circunstancias excepcionales o de emergencia. Los trabajadores deben poder disfrutar de al menos un día libre cada siete días.

4) Sueldo y prestaciones

La remuneración de los trabajadores debe cumplir todas las leyes en vigor al respecto, inclusive las relacionadas con salarios mínimos, horas extra y prestaciones obligatorias. De acuerdo con la legislación local, se debe remunerar a los trabajadores por las horas extra con una tarifa más elevada de lo normal. No están permitidas las reducciones salariales como medida disciplinaria. Para cada periodo, los trabajadores recibirán una nómina puntual y comprensible que incluya suficiente información como para verificar que su compensación se ajusta a la tarea desempeñada. El uso del trabajo temporal y subcontrataciones se limitará a lo permitido por la legislación local.

5) Trato humanitario

No existirá ningún tipo de maltrato o trato inhumano; inclusive acoso sexual, abusos sexuales, castigos físicos, coacción mental o física o abuso verbal hacia los trabajadores; ni tampoco amenazas de dichos tipos de maltrato. Las políticas y procedimientos disciplinarios que cumplan estos requisitos deberán ser claramente definidas y comunicadas a los trabajadores.

6) No discriminación

Las empresas participantes se comprometerán a que entre su personal no se den casos de acoso o discriminación ilegal. Las empresas no podrán discriminar a sus trabajadores según su raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad sexual, etnia u origen, discapacidad, estado de gestación, religión, ideología política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida o su estado civil a la hora de contratar personal o de establecer sus prácticas de empleo (salario, ascensos, recompensas o acceso a formación). Los trabajadores deben tener una opción razonable para sus prácticas religiosas. Además, los trabajadores o trabajadores potenciales no deberían ser objeto de pruebas médicas o exámenes físicos que puedan utilizarse con fines discriminatorios.

7) Libertad de asociación

De acuerdo con la legislación local, los participantes deberán respetar los derechos de todos los trabajadores de crear o unirse a un sindicato de su elección, a negociar de forma colectiva y a formar asambleas pacíficas. También deben respetar su derecho a no hacerlo. Además, los trabajadores o sus representantes tendrán la libertad de comunicar y compartir con la dirección ideas o preocupaciones en relación con las condiciones laborales y las prácticas de dirección, sin temor a ser discriminados o a sufrir represalias, intimidación o acoso.

B. Seguridad y salud laboral

Las empresas participantes reconocerán que, aparte de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades de tipo laboral, un ambiente de trabajo seguro mejora la calidad de los productos y servicios, la coherencia de la producción y la retentiva y moral de los trabajadores. Las empresas participantes también reconocerán que la formación y el fomento laboral continuado para el trabajador son esenciales para identificar y resolver los problemas de salud y seguridad laboral que surjan en el lugar de trabajo.

A la hora de crear el Código de Conducta, hemos tomado como referencia sistemas de gestión reconocidos como el OHSAS 18001 y las directrices de la OIT sobre salud y seguridad ocupacional, que pueden ser una fuente útil de información adicional.

Las normas de salud y seguridad son:

1) Seguridad laboral

La exposición del trabajador a riesgos de seguridad potenciales (como riesgos relacionados con electricidad y otras fuentes de energía, fuego, vehículos y caídas) debe controlarse mediante el diseño, la ingeniería y los controles administrativos adecuados, mantenimiento preventivo y procedimientos laborales seguros (también los de bloqueo y cierre), además de una formación continuada en seguridad. Cuando no se puedan controlar los riesgos en la seguridad de manera adecuada mediante estas técnicas, se proporcionará a los trabajadores equipo de protección adecuado, bien cuidado y personal, así como material formativo sobre estos riesgos. También se deben tomar medidas razonables para sacar a las mujeres embarazadas / madres lactantes de las condiciones de trabajo con altos peligros, eliminar o reducir cualquier riesgo de salud y seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y madres lactantes, incluidos aquellos riesgos asociados con sus asignaciones laborales, bien como para incluir adaptaciones razonables para madres lactantes.

2) Preparación ante emergencias

Se deberá identificar y evaluar cualquier situación de emergencia potencial y minimizar su impacto mediante la aplicación de planes de emergencia y protocolos de respuesta que incluyan: informes de emergencia, notificación a los empleados y procedimientos de evacuación, formación y simulacros, detección de incendios y equipo de extinción, salida libre y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación. Estos planes y protocolos se centrarán en minimizar los daños a la vida, al medio ambiente y a la propiedad.

3) Lesiones y enfermedades laborales

Se deberán aplicar procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, registrar y reportar cualquier enfermedad o lesión profesional. Se deberá fomentar que los trabajadores las reporten, clasificar y registrar los casos de enfermedades y lesiones laborales, proporcionar el tratamiento médico necesario, investigar los casos, así como aplicar acciones correctivas para eliminar sus causas y facilitar el regreso de los trabajadores a su puesto.

4) Higiene industrial

La exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos debe ser identificada, evaluada y controlada de acuerdo con la jerarquía de controles. Los peligros potenciales deben eliminarse o controlarse mediante un diseño, una ingeniería y controles administrativos adecuados. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por tales medios, los trabajadores deben contar con y utilizar equipo de protección personal apropiado y en buen estado. Los programas de protección deben incluir materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros.

5) Trabajo físico

Deberá identificarse, evaluarse y controlarse la exposición de los trabajadores a los riesgos que conllevan las tareas físicas más duras, como el manejo de material, levantamiento de peso repetitivo, estar de pie de forma prolongada y tareas altamente repetitivas o que conlleven el uso de la fuerza.

6) Seguridad con la maquinaria

Deberán evaluarse los riesgos de la maquinaria de producción y de otros tipos. Deberán proporcionarse barreras físicas, enclavamientos y protecciones, además de asegurar su mantenimiento en los casos en los que la maquinaria pueda resultar peligrosa para los trabajadores.

7) Higiene, alimentación y alojamiento

Se proporcionará a los trabajadores acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones adecuadas para la preparación de comida, su almacenamiento y su consumo. Si la empresa participante u otro agente laboral proporciona alojamiento a sus trabajadores, este deberá mantenerse limpio y seguro, con salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para baños y duchas, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, acomodaciones individuales seguras para almacenar artículos personales y valiosos, además de un espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

8) Comunicaciones relacionadas con la salud y seguridad laboral

La empresa participante proporcionará a los trabajadores capacitación adecuada en materia de salud y seguridad laboral en su lengua materna con relación a todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos. La información relacionada con la salud y la seguridad debe publicarse claramente en la instalación o colocarse en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. Se proporcionará la capacitación a todos los trabajadores antes del comienzo de su contrato de trabajo y de forma regular a partir de entonces. Se alentará a los trabajadores a exponer preocupaciones sobre seguridad.

C. Medio ambiente

Las empresas participantes reconocerán que la responsabilidad medioambiental está ligada a la fabricación de productos de primera clase. A la hora de realizar operaciones de fabricación, los efectos adversos para con la comunidad y el uso de recursos naturales debe minimizarse, a la vez que se protege la salud y seguridad del público. A la hora de crear el Código de Conducta, hemos tomado como referencia sistemas de gestión reconocidos como la norma ISO 14001 y el Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS), que pueden ser una fuente útil de información adicional.

Las normas con respecto al medio ambiente son:

1) Permisos e informes medioambientales

Se deberán obtener, mantener, actualizar y obedecer todos los permisos medioambientales (por ejemplo, el control de descargas), aprobaciones y registros que se requieran.

2) Prevención de la contaminación y reducción de recursos

Las emisiones y liberaciones de contaminantes y la generación de desechos deben minimizarse o eliminarse en la fuente o mediante prácticas tales como agregar equipos de control de la contaminación, modificar los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, o por otros medios. El uso de recursos naturales, incluidos el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos forestales vírgenes, se conservará mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento y de las instalaciones, la sustitución de materiales, la conservación, el reciclaje u otros medios.

3) Sustancias peligrosas

Los agentes químicos y otras sustancias nocivas para el medio ambiente deben identificarse y gestionarse de forma que se garantice una manipulación, movimiento, almacenamiento, uso, reciclaje, reutilización o un desecho adecuado.

4) Residuos sólidos

La empresa participante deberá adoptar un enfoque sistemático con el objetivo de identificar, gestionar, reducir y desechar o reciclar de manera responsable los residuos sólidos no peligrosos.

5) Emisiones atmosféricas

Las emisiones al aire de sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias químicas que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados por operaciones deben caracterizarse, monitorearse de manera rutinaria, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su eliminación. El participante deberá realizar un seguimiento de rutina del desempeño de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

6) Restricciones materiales

La empresa participante debe cumplir con todas las leyes, reglamentaciones y requisitos del cliente aplicables con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas en productos y fabricación, incluido el etiquetado para reciclaje y eliminación.

7) Gestión de las aguas pluviales

La empresa participante deberá implementar un programa de gestión del agua que documente, caracterice y controle las fuentes, el uso y la eliminación de agua; buscar oportunidades para conservar el agua y controlar canales de contaminación. Todas las aguas residuales deberán caracterizarse, monitorearse, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su descarga o eliminación. El participante deberá realizar un monitoreo de rutina del desempeño de sus sistemas

de contención y tratamiento de aguas residuales para asegurar un desempeño óptimo y cumplimiento normativo.

8) Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

El consumo de energía y todas las emisiones de gases de efecto invernadero relevantes de Alcance 1 y 2 se deberán rastrear y documentar a nivel corporativo y/o de las instalaciones. Las empresas participantes deberán buscar métodos rentables para mejorar la eficiencia de energía y minimizar su consumo y las emisiones de gases de efecto invernadero.

D. Ética

Para cumplir la responsabilidad social y triunfar en el mercado, las empresas participantes y sus agentes deben aplicar estándares éticos muy estrictos:

1) Integridad empresarial

Se deberán aplicar los más altos estándares de integridad en todas las interacciones comerciales. Los participantes deberán tener una política de tolerancia cero para prohibir todas y cada una de las formas de soborno, corrupción, extorsión y malversación.

2) Sin ventajas indebidas

No estará permitido prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar ningún soborno ni otros medios de obtener ventajas indebidas. Esta prohibición afecta a prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier artículo de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, con el objetivo de obtener o retener una relación comercial, asignar negocios a cualquier persona o favorecer de otro modo una ventaja indebida. Se implementarán procedimientos de control y ejecución para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

3) Divulgación de información

Todos los negocios comerciales deben realizarse de manera transparente y reflejarse con precisión en los libros y registros comerciales de la empresa participante. Se hará pública toda la información relativa a relaciones laborales, salud y seguridad, prácticas medioambientales, actividades comerciales, estructura, situación financiera y rendimiento de acuerdo con las regulaciones aplicables y las prácticas industriales predominantes. No será aceptable la falsificación de registros o una representación errónea de las prácticas en la cadena de producción.

4) Propiedad intelectual

Se deberán respetar los derechos de propiedad intelectual; la transferencia de tecnología y conocimientos se realizará de forma que protejan los derechos de propiedad intelectual. Además, se salvaguardará la información sobre clientes.

5) Publicidad, competencia y comercio justos

Se deberán respetar los estándares de publicidad, competencia y comercio justos.

6) Protección de la identidad y represalias

Existirán programas que garanticen la confidencialidad, la protección y el anonimato de cualquier informante², sea proveedor o empleado, a menos que lo prohíba la ley. Las empresas participantes deberán aplicar un protocolo de comunicación para que su personal pueda exponer sus problemas sin temor a represalias.

² Informante: Cualquier persona que divulgue información sobre conductas inapropiadas por parte de cualquier empleado, ejecutivo de una empresa, funcionario o agente oficial.

7) Abastecimiento de minerales responsable

Las empresas participantes deberán tener una política para asegurar, de manera razonable, que el tantalio, estaño, tungsteno y oro en los productos que fabriquen no financien o beneficien, directa o indirectamente, a grupos armados perpetradores de violaciones de los derechos humanos en la República Democrática del Congo o cualquier país adyacente. Las empresas participantes ejercerán la debida diligencia con relación a la fuente y cadena de custodia de estos minerales e informarán los resultados de dichas diligencias a sus clientes cuando estos lo requieran.

8) Privacidad

Las empresas participantes se deberán comprometer a proteger las expectativas de privacidad razonables de cualquier entidad con la que mantengan relaciones comerciales (proveedores, clientes, consumidores y empleados). Las empresas participantes deberán cumplir la legislación relativa a la seguridad en la información y privacidad y los requisitos regulatorios aplicables cuando recopilen, almacenen, procesen, transmitan y compartan información personal.

E. Sistema de gestión

Las empresas participantes adoptarán o establecerán un sistema de gestión cuyo ámbito se relacione con el contenido de este Código de Conducta. Este sistema de gestión será diseñado para garantizar:(a) el cumplimiento de la legislación, las regulaciones y requisitos de consumo en vigor relacionados con sus operaciones y productos; (b) el cumplimiento de este Código de Conducta; (c) la identificación y mitigación de riesgos operativos relacionados con este código. También deberá ofrecer una mejora continua.

El sistema de gestión debería contener los siguientes elementos:

1) Compromisos empresariales

Políticas de responsabilidad social y corporativa que reafirmen el compromiso de la empresa participante con el cumplimiento y la mejora continua, con el respaldo de la junta directiva y publicadas en las instalaciones en el idioma local.

2) Rendición de cuentas y responsabilidad

La empresa participante debe identificar claramente a los representantes ejecutivos responsables de garantizar la aplicación de los sistemas de gestión y programas asociados. La dirección deberá revisar el estado del sistema de gestión de forma regular.

3) Requisitos legales y para con el cliente

Un proceso que tenga como objetivo identificar, controlar y entender la legislación, regulaciones y requisitos de consumo en vigor; incluidos los de este código.

4) Evaluación y gestión de riesgos

Un proceso que tenga como objetivo el cumplimiento legal, medioambiental, de salud y seguridad laboral³, y de las prácticas laborales y riesgos éticos asociados con las operaciones de la empresa participante. Determinación del significado relativo de cada riesgo y aplicación del procedimiento adecuado y de los controles físicos para gestionar los riesgos que se identifiquen y garantizar el cumplimiento de las normas.

5) Objetivos de mejora

Objetivos y metas de rendimiento escritos y aplicación de planes para la mejora del rendimiento social y medioambiental de la empresa participante; con una evaluación periódica de la empresa participante en cuanto al cumplimiento, o no, de estos objetivos.

6) Capacitación

Programas de capacitación para trabajadores de cualquier nivel relativos a la aplicación de las políticas, procedimientos y objetivos de mejora de la empresa participante y para cumplir con los requisitos legales y regulatorios aplicables.

³ Las áreas incluidas en la evaluación de riesgos medioambientales y de salud y seguridad son: producción, almacenes, equipo de planta o instalaciones, laboratorios o áreas de pruebas, instalaciones sanitarias (baños), cocina, cafetería y alojamiento de los trabajadores.

7) Comunicación

Un procedimiento para comunicar a los trabajadores, los proveedores y los clientes de forma clara y precisa toda la información relativa a las políticas, prácticas, expectativas y el rendimiento de la empresa participante.

8) Evaluación y participación de los trabajadores

Procesos continuos para evaluar la comprensión de las prácticas y condiciones recogidas en este código por parte de los empleados, para obtener sus opiniones y para fomentar mejoras.

9) Auditorías y valoraciones

Autoevaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con todos los requisitos legales y regulatorios, con el contenido del Código de Conducta y los requisitos contractuales con el cliente (en relación con la responsabilidad social y medioambiental).

10) Proceso de acción correctiva

Un proceso para la corrección de deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

11) Documentación y archivos

Creación y mantenimiento de documentos y registros que garanticen el cumplimiento y conformidad con los requisitos empresariales, con la confidencialidad debida para proteger la privacidad.

12) Responsabilidad de los proveedores

Un procedimiento para comunicar los requisitos del código a los proveedores y para controlar el cumplimiento del código por parte de estos.

Referencias

Este código toma como referencia los siguientes estándares, que pueden resultar una fuente útil de información adicional. Los siguientes estándares pueden o no ser adoptados por todas y cada una de las empresas participantes. Ley de reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethical Trading Initiative www.ethicaltrade.org

Código de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normas Internacionales del Trabajo
(OIT)www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Asociación Nacional de Protección contra el Fuego
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Directrices de la OECD www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm

Directrices de la OECD para empresas multinacionales
<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

OHSAS 18001 http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001_occupational-health-and-safety/

Declaración Universal de los Derechos Humanos www.un.org/Overview/rights.html

Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

Pacto Global de Naciones Unidas www.unglobalcompact.org

Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/category/public-categories/sa8000/>

Responsabilidad Social Internacional www.sa-intl.org

Versión 1.0 – Publicada en octubre de 2004.

Versión 1.1 – Publicada en mayo de 2005. Documento convertido a formato EICC, modificaciones mínimas de diseño de página, no hay cambios en el contenido.

Versión 2.0 – Publicada en octubre de 2005 con varias provisiones actualizadas.

Versión 3.0 – Publicada en junio de 2009 con varias provisiones actualizadas.

Versión 4.0 – Publicada en abril de 2012 con varias provisiones actualizadas.

Versión 5.0 – Publicada en noviembre de 2014 con varias provisiones actualizadas.

Versión 5.1 – Publicada en marzo de 2015 con una actualización de A1 que entraría en vigor el 1 de enero de 2016.E

Versión 6. Publicada en enero 2018 con varias provisiones actualizadas.

El Código de Conducta RBA fue creado por varias empresas relacionadas con la fabricación de productos electrónicos entre junio y octubre de 2004. Se invita y anima al resto de empresas a que se adhieran a este Código. Encuentre información adicional aquí www.eiccoalition.org

Declaración de prácticas empresariales responsables

El proveedor declara lo siguiente:

Actualmente cumplimos con los requisitos del Código de Ética para Proveedores de Ingram Micro, que incluyen adherencia al Código de conducta de RBA, la Política Global de Derechos Humanos de Ingram Micro, y la Política de Administración Medioambiental de Ingram Micro, o nos comprometemos a establecer los sistemas de gestión para cumplir con estos requisitos dentro de los 12 meses posteriores a la firma de esta declaración.

- Sí
 No

Si la respuesta es «no», explique los motivos.

EN TESTIMONIO de lo cual, el presente contrato ha sido firmado por el oficial autorizado del proveedor.

Firma: _____

Nombre: _____

Título: _____

Fecha: _____