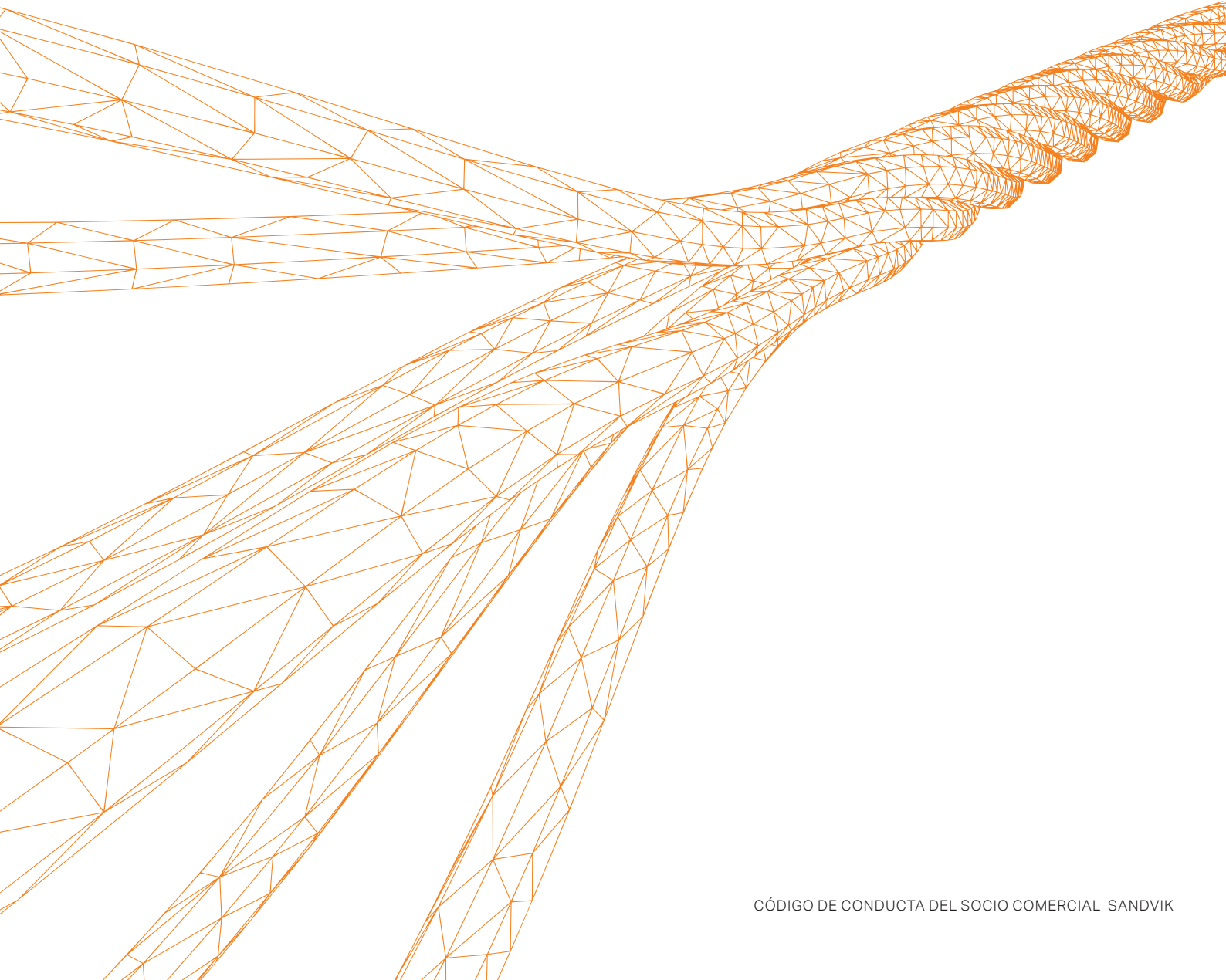




SOCIO COMERCIAL CÓDIGO DE CONDUCTA



1	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Marco internacional	3
1.2	Sistema de gestión	3
1.3	Implementación y cumplimiento	4
1.4	Monitorización	4
2	CUMPLIMIENTO LEGAL	5
3	SALUD Y SEGURIDAD	6
4	DERECHOS HUMANOS Y LABORALES	7
4.1	Diligencia debida en materia de derechos humanos	7
4.2	Trabajo infantil	7
4.3	Esclavitud moderna	8
4.4	Discriminación, acoso, trato vejatorio o inhumano	9
4.5	Jornada laboral y remuneración	10
4.6	Libertad de asociación y a la negociación colectiva	11
4.7	Adquisición de tierras y recursos, y uso de la propiedad	12
5	ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DE METALES Y MINERALES.....	13
6	MEDIOAMBIENTE	14
7	ÉTICA EMPRESARIAL	15
7.1	Anticorrupción	15
7.2	Ley de competencia	15
7.3	Protección de datos personales	16
7.4	Cumplimiento de las normas comerciales	16
	ACEPTACIÓN DEL SOCIO COMERCIAL.....	17

1 INTRODUCCIÓN

Sandvik se compromete cada día a contribuir al desarrollo sostenible como legado para las generaciones presentes y futuras. Esto incluye identificar, prevenir, mitigar y, de ser posible, eliminar todo impacto adverso medioambiental, sobre los derechos humanos o la gobernanza provocado por nuestra cadena de suministro o nuestras propias operaciones comerciales. Por supuesto, esperamos el mismo grado de compromiso de nuestros Socios comerciales.

Somos responsables del impacto económico, medioambiental y social de nuestra actividad en el mundo. En consecuencia, Sandvik ha desarrollado unos Objetivos de Sostenibilidad, un Código de Conducta y un Código de Conducta del Socio comercial (en lo sucesivo, denominado «Código del Socio comercial») para guiarnos en esta gran responsabilidad. El Código del Socio comercial rige sobre nuestros Socios comerciales y prestadores de servicios (en adelante, «Socios comerciales»).

De nuestros Socios comerciales no solo esperamos que cumplan con el Código de Conducta, sino también que estén abiertos a colaborar con nosotros para que podamos alcanzar los Objetivos de Sostenibilidad Sandvik:

- Construimos circularidad
- Cambiamos las reglas del medioambiente
- Trabajamos por las personas
- Jugamos limpio



1.1 MARCO INTERNACIONAL

Nuestro Código de Conducta y nuestros valores fundamentales están contruidos sobre la base de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo Sostenible y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, tal y como se expone en los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del que participamos.

Nos reafirmamos en nuestro compromiso firme de respetar los principios ya mencionados, así como las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, y esperamos el mismo compromiso de nuestros Socios comerciales.

1.2 SISTEMA DE GESTIÓN

Animamos a nuestros Socios comerciales a perseguir la mejora continua, y a establecer, implantar y mantener estándares y sistemas de gestión reconocidos y acreditados respecto de las áreas descritas en el Código del Socio comercial. Aspectos como la evaluación de riesgos, la aplicación de políticas, procesos y rutinas relacionadas, una clara comunicación de funciones y responsabilidades, una formación y capacitación pertinentes o el establecimiento y evaluación de objetivos mensurables, junto con unos sistemas de control que de verdad funcionen, nos servirán como base para una implementación exitosa del Código del Compañero de negocios.

Los trabajadores tendrán derecho a compartir con sus responsables directos sus sospechas ante posibles conductas que incumplan los requerimientos legales o las normas/políticas de la empresa, sin miedo a sufrir represalias.

1.3 IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Al evaluar el cumplimiento de un Socio comercial mediante el Código del Socio comercial, Sandvik tendrá en cuenta el alcance y ámbito de aplicación de los requisitos respecto de la naturaleza de la relación comercial con el compañero de negocios y los riesgos asociados a esta.

Incluso se podrían definir requisitos y objetivos de sostenibilidad específicos para cada Socio comercial en los acuerdos comerciales.

Si el Socio comercial no autoriza a Sandvik a verificar el cumplimiento del Código o a subsanar dentro de un plazo razonable irregularidades ya identificadas, este hecho se considerará una violación grave del Código del Socio comercial. Como resultado, Sandvik tendrá derecho a finalizar su relación contractual con el Socio comercial.

Cada sección del Código del Socio comercial está estructurada de la siguiente manera:

REQUISITOS

Es responsabilidad del Socio comercial dar cumplimiento a las exigencias indicadas en el Código del Socio comercial, en la propia organización y en su cadena de suministro.

GUÍA

Ejemplos de cómo cumplir con dichas exigencias.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Ejemplos concretos con pruebas del cumplimiento de los requisitos mencionados. Sin embargo, también podrían tenerse en cuenta otro tipo de evidencias para la verificación.

1.4 MONITORIZACIÓN

Todas las relaciones comerciales entre Sandvik y sus Socios comerciales se basarán en la honestidad, la confianza y la colaboración. En el mismo momento en que acepta respetar el Código, el Socio comercial se compromete a adaptarse a sus requisitos en las operaciones y cadena de suministro propios. Indudablemente esto solo se conseguirá cooperando con Sandvik de manera transparente. Además, el Socio comercial deberá ser capaz de demostrar que cumple con los requisitos del Código siempre que así se le solicite. Sandvik podrá verificar el cumplimiento por parte del Socio comercial de las exigencias del Código del Socio comercial mediante diálogo, cuestionarios de autoevaluación o auditorías *in situ*. Entre estas medidas se incluirán los permisos necesarios para realizar entrevistas a los empleados y el acceso a la documentación y los registros precisos y completos relacionados con el Código del Socio comercial. Cualquier auditoría o comprobación que Sandvik lleve a cabo a un subcontratista del propio Socio comercial se realizará siempre previo acuerdo con el Socio comercial. Las verificaciones de cumplimiento las realizarán, o bien los propios empleados de Sandvik, o bien una tercera parte independiente designada por Sandvik.

Es responsabilidad del Socio comercial garantizar que sus Socios comerciales, a su vez, cumplan con las exigencias del Código del Socio comercial o con un conjunto de normas equivalentes. También deberá evaluar y monitorizar el cumplimiento a lo largo de su cadena de suministro.

Puede que en algún momento te encuentres ante una situación que no se ajuste a los principios establecidos en nuestro Código de Conducta o a la legislación vigente. En ese caso, esperamos que transmitas tu preocupación a la empresa cuanto antes, de manera que podamos mejorar nuestro entorno de trabajo y reducir riesgos para Sandvik. Así nos aseguraremos de que nuestra organización continúe siendo una firma ética y sostenible. Las violaciones del Código de Conducta han de denunciarse a la empresa, o a través de tu persona de contacto en Sandvik, o mediante nuestro sistema Speak Up, disponible en la página web www.sandvik.com.

Sandvik tratará toda la información comercial y personal recibida de manera responsable y adoptará las medidas necesarias para que esta información siga siendo confidencial.

2 CUMPLIMIENTO LEGAL

Garantizar la vigilancia y cumplimiento de los requisitos legales es el punto de partida para respetar el Código del Socio comercial.



REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán mantenerse al día y cumplir con la legislación nacional y regional, además de con las normas y tratados internacionales más relevantes vigentes, relacionados con las áreas descritas en el Código del Socio comercial.

Los Socios comerciales deberán saber si una ley interna o su aplicación entra en conflicto con alguno de los estándares internacionales de derechos humanos, y deberán también esforzarse por honrar el espíritu de los derechos humanos universalmente reconocidos.

Allí donde los requisitos del Código del Socio comercial resulten ser más estrictos que las propias leyes locales, procederemos a considerar los requisitos del Código del Socio comercial. En caso de que surgieran contradicciones reales o potenciales entre el Código y las leyes y normativas vigentes, los Socios comerciales deberían notificarlo a Sandvik.

GUÍA

Conoce a fondo e implementa los requisitos legales ya existentes más relevantes para tu negocio y mantente al día sobre cualquier cambio importante al respecto.

Obtén todos los permisos, licencias y registros legales obligatorios y asegúrate de mantener su validez en el tiempo.

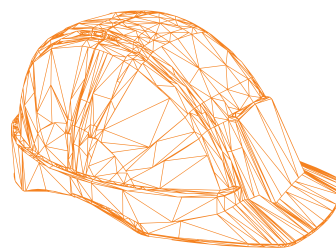
CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Te preguntaremos cómo trabajas para garantizar el cumplimiento legal en las siguientes áreas:

- Salud y seguridad
- Derechos humanos
- Derechos laborales
- Condiciones de trabajo
- Medioambiente
- Impuestos
- Prácticas anticorrupción
- Control de exportaciones y aduanas
- Privacidad de datos
- Abastecimiento responsable de metales y minerales

3 SALUD Y SEGURIDAD

Cero perjuicios a las personas es un principio operativo fundamental para Sandvik.



REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, y adoptar todas las medidas posibles para prevenir incidentes y daños personales.

En materia de salud y seguridad, los Socios comerciales deberán tener un enfoque adecuado y basado en riesgos, que incluya, por ejemplo, una formación y capacitación apropiada y comprensible para todos los empleados.

Los trabajadores tendrán derecho a oponerse a una situación de trabajo concreta si creen, de buena fe, que podría suponer un riesgo inminente y serio para su salud o seguridad.

Todas las instalaciones de la empresa, incluido cualquier caso aplicable de alojamiento y cafetería/comedor, deberán ser revisadas periódicamente para mantener al día los estándares de higiene y de seguridad contra incendios.

En caso de que se le proporcione alojamiento, cada empleado tendrá derecho a su propia cama y a una zona de dormitorios independiente, según el género con el que se identifique.

GUÍA

Realiza con regularidad una evaluación de riesgos potenciales para la salud y la seguridad en tu negocio. No olvides evaluar también la eficiencia de las acciones preventivas y paliativas que ya has puesto en marcha.

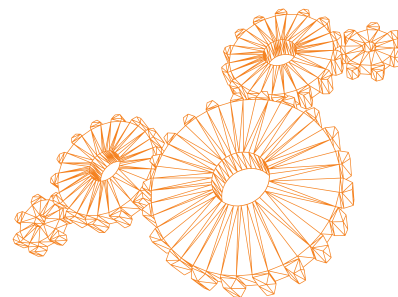
CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que los edificios se usan para los fines previstos, confirmada por los correspondientes permisos operativos.
- Comprobación de que la instalación eléctrica y de gas, junto con los dispositivos relacionados, están en buenas condiciones y de que se les hace un mantenimiento de forma regular.
- Comprobación de que las alarmas contra incendios están operativas, el equipo contra incendios es adecuado, las rutas de evacuación están accesibles y claramente señalizadas y de que las salidas de emergencia estén despejadas (todo siempre basándonos en el tamaño de la instalación).
- Comprobación de que se realizan simulacros de evacuación e incendio regularmente.
- Comprobación de que se han implementado planes de emergencia y procedimientos de respuesta.
- Comprobación de que existen medidas de control adecuadas para mitigar el impacto de posibles amenazas sobre la salud y la seguridad.
- Comprobación de que se han implementado procedimientos y sistemas para gestionar, supervisar e informar sobre accidentes y enfermedades de trabajo.
- Comprobación de que el equipo de protección personal y la ropa de protección que usan los empleados están limpios y en regla, son gratuitos y apropiados para los riesgos identificados.
- Comprobación de que los botiquines de primeros auxilios se encuentran a mano y todo el personal ha recibido formación sobre primeros auxilios.
- Comprobación de que ningún empleado trabaja bajo los efectos de las drogas o el alcohol.
- Comprobación de que los recintos de trabajo están limpios, bien iluminados, con una ventilación adecuada y niveles de temperatura y ruido aceptables.
- Comprobación de que existe acceso gratuito a agua potable, zonas de comedor limpias y baños en óptimas condiciones de higiene. Cuando proceda, verificar que se han habilitado duchas.

4 DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

El respeto a los derechos humanos y laborales es sumamente importante para Sandvik. Esto conlleva tratar a los empleados de forma justa, con dignidad y respeto, y evitar causar o contribuir a ningún tipo de vulneración de los derechos mencionados.



4.1 DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán conocer y tratar cualquier impacto sobre los derechos humanos que ellos mismos causen, al que contribuyan o que esté directamente ligado a sus operaciones, productos o servicios.

GUÍA

Trabaja proactivamente en este tema; por ejemplo, mediante diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y registrar el impacto de tu negocio sobre los derechos humanos.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Revisión de los resultados de la diligencia debida que se ha efectuado.

4.2 TRABAJO INFANTIL

REQUISITOS

Para Sandvik el trabajo infantil es inaceptable y deplorable. Los Socios comerciales deberán evitar emplear mano de obra infantil en sus operaciones y en su cadena de suministro, y garantizarán condiciones de trabajo legales y dignas para los empleados más jóvenes.

Si se identificara algún caso de trabajo infantil, el error deberá subsanarse de inmediato por el interés del menor.

Los trabajadores nunca deberán ser menores de 15 años (o de 14 años si así lo recoge la legislación nacional), o incluso mayores allí donde la normativa local estipule una edad mínima para trabajar superior.

Los empleados jóvenes (menores de 18 años) no deberán realizar trabajos que supongan un riesgo para su salud mental o física, para su desarrollo social y conciencia ética, o tareas que directamente interfieran en su escolarización obligatoria. Los empleados más jóvenes en ningún caso trabajarán en el turno de noche.

GUÍA

Mantén registros de la edad mínima legal para trabajar de todos tus empleados; por ejemplo, copias de documentos donde se verifique su edad.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que todo el trabajo lo llevan a cabo empleados que han alcanzado la edad mínima legal para trabajar.
- Comprobación de que existe un sistema para certificar que no se ha contratado a menores.
- Comprobación de que a los trabajadores más jóvenes se les ha proporcionado condiciones de trabajo legales y dignas.

4.3 ESCLAVITUD MODERNA

La esclavitud moderna, incluidos el trabajo forzoso u obligatorio, la servidumbre (por deudas o no), la contratación engañosa, la esclavitud basada en la ascendencia y el tráfico de personas, es algo del todo inaceptable para Sandvik. Lo expuesto se refiere no solo a todos los trabajos realizados de manera no voluntaria, sino también a ejemplos de coerción, amenazas o abusos psíquicos y/o físicos, abuso de poder y engaños o estafa.

REQUISITOS

Los Socios comerciales, incluidas sus agencias de contratación, no deberán participar en ni tolerar:

- Restricciones de movimiento
- Excesiva comisión por contratación o depósitos en efectivo
- Confiscación de documentos de identidad y/o pasaportes
- Retención de nóminas
- Condiciones de trabajo abusivas
- Servidumbre por deudas
- Violencia

O cualquier otra forma de trabajo forzoso, obligatorio o ilegal, incluido el tráfico de personas, el trabajo penitenciario, la esclavitud infantil, trabajos forzados u otro tipo de explotación o abuso.

GUÍA

Sé consciente de los riesgos que supone la esclavitud moderna para la industria e implementa políticas y medidas preventivas con un enfoque de tolerancia cero en todo cuanto tenga que ver con este tema.

Evita prácticas de negocio o decisiones que puedan poner excesiva presión sobre los Socios comerciales, contratistas y subcontratistas y que, por tanto, puedan conducir en última instancia a la esclavitud moderna en cualquiera de sus acepciones.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que las horas extras se han consensuado, a menos que sean necesarias o que su tratamiento esté recogido de algún modo en la normativa local.
- Comprobación de que los trabajadores disfrutan de su derecho a abandonar el alojamiento y el lugar de trabajo durante su tiempo libre.
- Comprobación de que a los empleados no se les obliga a entregar certificados personales originales o documentos de identificación como, por ejemplo, Cédula de Identidad, DNI, pasaporte o permiso de trabajo como condición para obtener el puesto.
- Comprobación de que no se usan prácticas disciplinarias ilícitas o sanciones económicas como deducciones injustas o ilegales de la propia nómina, retenciones de nómina o suspensión de beneficios como medida disciplinaria.
- Comprobación de que no existen depósitos, cargos, multas, préstamos o acuerdos de reembolso que impidan a los trabajadores dejar su empleo previo aviso y con antelación suficiente.
- Comprobación de que los acuerdos de reembolso son realmente previsibles, razonables y limitados en el tiempo.
- Comprobación de que a los trabajadores migrantes se les trata de manera justa y en igualdad de condiciones con respecto a un trabajador local.

4.4 DISCRIMINACIÓN, ACOSO, TRATO VEJATORIO O INHUMANO

En Sandvik, no aceptamos discriminación en el lugar de trabajo bajo ningún concepto. Creemos firmemente que los equipos inclusivos y diversos contribuyen a mejorar el rendimiento y los resultados de la empresa.

REQUISITOS

Los Socios comerciales respetarán la dignidad, privacidad y derechos de cada empleado, y no tolerarán ningún tipo de acoso o abuso físico y/o mental, ya sea expresado verbalmente o no.

Los Socios comerciales deberán prohibir comportamientos, lenguaje y contacto físico de naturaleza sexual, coercitiva, amenazante, abusiva o explotadora.

Los Socios comerciales no deberán discriminar injustamente en el proceso de selección o durante todo el ciclo laboral, ya sea de forma activa o mediante respaldo pasivo, por cuestiones de edad, nacionalidad o etnia, religión, creencias políticas, orientación sexual, identidad o expresión de género, capacidad física o cualquier otra característica protegida por ley o por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los Socios comerciales deberán prohibir sistemas que utilicen llamadas de atención y penalizaciones públicas.

GUÍA

Promueve una cultura corporativa donde no haya lugar para la discriminación.

Procura desarrollar equipos diversos y espacios de trabajo donde el personal se sienta seguro y parte del proyecto, de modo que aporte y se supere a diario.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que las prácticas de contratación, remuneración, empleo, no-discriminación e igualdad de oportunidades se han implementado y comunicado adecuadamente.
- Comprobación de que existen mecanismos en marcha para denunciar, investigar y sancionar comportamientos discriminatorios o de acoso, sin miedo a posibles represalias.

4.5 JORNADA LABORAL Y REMUNERACIÓN

Un horario de trabajo razonable y una remuneración justa son fundamentales a la hora de proporcionar condiciones laborales decentes. Los descansos y los días libres evitan accidentes en el trabajo, además de aumentar la eficiencia y productividad.

REQUISITOS

La jornada laboral, las horas extra, los descansos y vacaciones deberán cumplir con los correspondientes requisitos legales o con los convenios colectivos vigentes.

La acumulación excesiva de horas extra jamás deberá convertirse en norma.

Como mínimo, a los empleados se les tendrá que ofrecer remuneración y prestaciones conforme a los correspondientes requisitos legales o a los convenios colectivos vigentes.

A los trabajadores se les informará sobre sus condiciones de empleo, incluidos sus derechos y deberes, en su lengua materna o en un idioma que entiendan bien, por ejemplo, con un contrato de trabajo por escrito.

Se animará a los Socios comerciales a proporcionar condiciones laborales que favorezcan el apoyo a la familia y que aseguren un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, incluidas, si procede, posibilidades de responsabilidad asistencial y de ocio.

GUÍA

Controla escrupulosamente la jornada laboral y lleva a cabo verificaciones precisas de la misma.

Mantén registros exactos de todos los salarios.

Proporciona a todos los empleados una nómina donde se indiquen claramente todas las partes de su salario de forma comprensible, incluida la compensación por horas extra, horas trabajadas, prestaciones, deducciones legales, bonus y otros apartados relevantes.

Informa a tus trabajadores sobre sus condiciones de empleo y lleva un registro relacionado con, por ejemplo, copias firmadas de los contratos.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que las horas de trabajo efectivo se registran y guardan, divididas en horas ordinarias y horas extraordinarias, a no ser que se acuerde otra cosa.
- Comprobación de que los empleados disfrutan de su derecho, al menos, a un día libre por semana y a descanso suficiente entre turnos.
- Comprobación de que las nóminas se pagan de manera periódica, directamente al trabajador, en la fecha acordada, y en su totalidad por el tiempo trabajado durante el periodo correspondiente.
- Revisión de los contratos de trabajo firmados y de las nóminas.
- Comprobación de que los trabajadores disfruten de sus vacaciones pagadas reglamentarias y de los permisos previstos legalmente, incluidos los permisos por enfermedad o paternidad, sin sufrir consecuencias negativas.

4.6 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sandvik respeta plenamente la libertad de asociación y el derecho a reunirse legal y pacíficamente, a organizarse y a negociar como colectivo. Alentamos a nuestros Socios comerciales a que entablen un diálogo con sus propios empleados para así motivar y estimular el compromiso para con la empresa.

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, a organizarse y a negociar como colectivo, de conformidad con la legislación del país donde están contratados.

Los Socios comerciales deberán reconocer también la importancia de mantener una comunicación abierta y un contacto directo entre los empleados y la Dirección.

Los Socios comerciales deberán permitir a sus trabajadores que designen a representantes independientes y que hablen abiertamente con la Dirección respecto de sus condiciones laborales sin miedo a sufrir ningún tipo de acoso, intimidación, sanción, injerencia o represalia.

Y a la inversa, aquellos trabajadores que decidan no formar parte de estas asociaciones de trabajadores deberán ser respetados igualmente por su elección.

GUÍA

Fomenta un entorno de trabajo que genere un compromiso de participación constructiva entre los empleados y la Dirección, evitando así enfrentamientos innecesarios siempre que se pueda.

Implicate y dialoga con tus trabajadores sobre sus condiciones laborales y mantén un histórico de las comunicaciones y reuniones celebradas.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que los trabajadores disfrutan de su derecho a organizarse y negociar colectivamente.
- Comprobación de que los empleados utilizan su derecho a designar representantes independientes y a mantener una comunicación fluida con la Dirección.
- Comprobación de que los representantes de los trabajadores han sido reconocidos y aceptados por la Dirección.
- Revisión de los convenios colectivos en aquellos casos aplicables.
- Comprobación de que existen evidencias de buen funcionamiento de los mecanismos de diálogo establecidos entre los trabajadores y el equipo gestor.

4.7 ADQUISICIÓN DE TIERRAS Y RECURSOS, Y USO DE LA PROPIEDAD

La tierra y el derecho a la tenencia de la misma resultan esenciales para acabar con la pobreza, con las desigualdades de género e ingresos y para contribuir a la seguridad alimentaria, la paz y la estabilidad general.

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán ser propietarios legales y legítimos o usuarios de la propiedad en la que operan.

Los Socios comerciales deberán evitar cualquier impacto económico, medioambiental, social y sobre la salud negativo relacionado con la adquisición de las tierras o la explotación de sus recursos, con el reasentamiento involuntario o con las restricciones en su uso.

En caso de expropiación o reubicación forzosa, los Socios comerciales deberán asegurarse de que se negocia de forma transparente un plan de reparación, que incluya (aunque no se limite exclusivamente a ello) una compensación adecuada, con el fin de mantener tanto el sustento como el nivel de vida de las personas afectadas.

GUÍA

Asegúrate de poder demostrar que dispones de la tierra en la que operas en régimen de propiedad o arrendamiento.

Evalúa los impactos potenciales sobre los antiguos usuarios u otras partes interesadas provocados por el traspaso del arrendamiento o titularidad de la propiedad donde operas, además de otros posibles impactos resultantes de las operaciones en curso de la empresa. Presta especial atención a las categorías más vulnerables: comunidades rurales, población indígena, mujeres y niños.

En el caso de que las personas tengan que mudarse y abandonar sus tierras para permitir la ampliación del negocio, involúcrate mediante un diálogo abierto y transparente, de manera que puedas encontrar la solución más adecuada para los intereses de las personas reubicadas.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Revisión del régimen de propiedad o arrendamiento de la tierra.
- Revisión de la evaluación de impacto y/o planes de contingencia en aquellos casos aplicables.
- Revisión de los planes de reparación adoptados en consulta con las partes afectadas para aquellos casos en que proceda.

5 ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DE METALES Y MINERALES



Sandvik promueve el abastecimiento ético de todos los minerales. Sandvik nunca aceptará miembros o prácticas en su cadena de suministro que directa o indirectamente contribuyan a generar conflicto alguno o violen gravemente los derechos humanos. Puesto que la falta arbitraria de compromiso en zonas de conflicto podría tener consecuencias negativas sobre la población local, Sandvik siempre fomentará el abastecimiento ético de minerales en estas áreas.

REQUISITOS

Los Socios comerciales que se ocupan de materias primas y componentes que contienen estaño, tantalio, tungsteno, oro (3TG) o cobalto, y que forman parte de la cadena de suministro directo de los productos Sandvik:

- Deberán cumplir con toda la normativa vigente relativa al abastecimiento responsable y a los «minerales de conflicto».
- Deberán seguir la Guía OCDE de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas), en función de su lugar en la cadena de suministro, y deberán realizar los correspondientes informes.
- Deberán garantizar la trazabilidad de todos los suministros en sus cadenas de 3TG y de cobalto hasta llegar a nivel de fundición y refinería.

Las fundiciones y refinerías 3TG de nuestra cadena de suministro deberán pasar evaluaciones periódicas conforme a programas de auditoría externa consensuados, como el Proceso de Garantía para una Refinación Mineral Responsable (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) de la Iniciativa de Minerales Responsables (Responsible Minerals Initiative).

Las fundiciones y refinerías de cobalto deberán ser evaluadas de conformidad con la normativa vigente o, como mínimo, implicarse y participar activamente en programas de auditoría efectuados por terceras partes.

Siempre respetando la confidencialidad de los datos comerciales, los Socios comerciales deberán, previa solicitud, informar sobre sus cadenas de suministro de 3TG y cobalto mediante la cumplimentación y envío del Modelo de Declaración de Minerales de Conflicto (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) y/o del Modelo de Declaración de Cobalto (Cobalt Reporting Template, CRT), ambos facilitados por la Iniciativa de Minerales Responsables.

GUÍA

Sé consciente del vínculo potencial que suele existir entre la producción de materias primas y los conflictos armados o las graves violaciones de los derechos humanos.

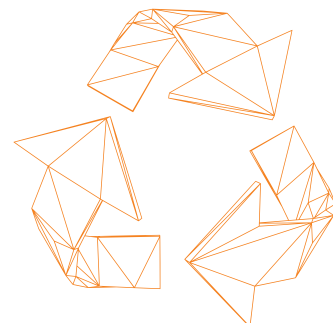
Dependiendo de tu posición en la cadena de suministro, obtén materias primas solo de fuentes responsables, o toma medidas para conocer cuáles son, y cuando sea necesario, orienta a tu cadena de suministro para que elija a estos Socios comerciales responsables.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

- Comprueba que se siguen los procedimientos de debida diligencia conforme a la Guía OECD de Debida Diligencia, en la que esperamos que colabores.
- Revisa los resultados de la Indagación Razonable sobre el País de Origen (Reasonable Country of Origin Inquiries).
- Revisa tus propios informes sobre abastecimiento responsable de minerales y metales.
- Comprueba que las fundiciones y refinerías de nuestra cadena de suministro están incluidas como «conformes a normativa» en la lista de fundiciones responsables de la Comisión Europea, en las listas del Proceso de Garantía para una Refinación Mineral Responsable o, cuando proceda, aprobadas por cualquier otro programa o sistema equivalente del sector.

6 MEDIOAMBIENTE

La protección del medioambiente, la lucha contra el cambio climático y la construcción de circularidad son tres cuestiones de suma importancia para Sandvik. Debemos reducir al máximo el impacto de nuestras operaciones sobre el entorno, y mejorar continuamente para actuar con el mayor respeto posible al medioambiente. Esto comprende la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas, el uso sostenible de los recursos, así como la adquisición, propiedad y uso responsable de las tierras.



REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán establecer, implementar y adoptar un enfoque basado en riesgos para reducir o minimizar cualquier impacto negativo sobre el entorno provocado por sus actividades, productos y servicios.

Los Socios comerciales deberán tomar medidas preventivas de inmediato si creen que una acción puede resultar nociva para el medioambiente o la salud pública. Además, procurarán desarrollar y respaldar el uso de técnicas ecológicas en sus productos, procesos, diseños y en la selección de sus materiales.

Los Socios comerciales pagarán los costes económicos, medioambientales y sociales que puedan derivarse de que su negocio provoque algún daño al medio.

Los Socios comerciales deberán controlar, medir, documentar y planificar su trabajo para minimizar el impacto de sus negocios sobre el medioambiente, especialmente en las siguientes áreas:

- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Circularidad
- Productos químicos y otras sustancias peligrosas
- Residuos
- Otras emisiones a la atmósfera, agua y suelo
- Consumo de energía
- Consumo de agua

Sandvik anima a sus Socios comerciales a que fijen objetivos propios para la reducción de emisiones de GEI en línea con el Acuerdo de París, avalado por los Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Targets). Los compañeros de negocios con un potencial impacto material sobre las emisiones totales de GEI de Sandvik deberán proporcionar a Sandvik información al respecto.

GUÍA

Realiza periódicamente evaluaciones de riesgo medioambiental en la cadena de valor de tu negocio. No olvides, además, evaluar la eficiencia de las acciones preventivas y mitigadoras ya emprendidas.

Participa en la transición del sistema lineal al circular, y trabaja duro para conservar los recursos finitos del planeta.

Garantiza la gestión y el tratamiento de tus productos al final de su vida útil, declarando el contenido material y la información completa sobre gestión y tratamiento de productos al final de su ciclo de vida.

Selecciona materiales y recursos que se puedan reutilizar y reciclar.

Minimiza residuos de vertedero, especialmente desechos peligrosos.

Incluye aspectos ecológicos en tu proceso de desarrollo de productos, con una perspectiva de ciclo vital, desde las materias primas hasta el final de su vida útil.

Trabaja activamente en sustituir productos químicos peligrosos por opciones más seguras.

Trabaja proactivamente en la optimización energética y la eficiencia de recursos.

Aumenta la proporción de fuentes de energía de bajas emisiones.

Muestra orgulloso tu postura y defiende la responsabilidad medioambiental mediante el apoyo a iniciativas globales. Comunica públicamente objetivos y resultados relacionados con asuntos medioambientales a nivel mundial, especialmente los ligados a la eficiencia/circularidad de recursos y al clima.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que existen pruebas que demuestran el progreso y los esfuerzos realizados para minimizar el impacto negativo de tu negocio sobre el entorno.
- Revisión de toda aquella información existente sobre la posible presencia de productos químicos dañinos y otras sustancias extremadamente preocupantes en los productos del Socio comercial.

7 ÉTICA EMPRESARIAL

En Sandvik, nos comprometemos a conducir nuestro negocio con la máxima integridad ética posible, con todo respeto a las leyes de la competencia, salvaguardando el derecho a la privacidad del individuo y acatando todas las normas para el control de las exportaciones y las aduanas. Esperamos exactamente lo mismo de nuestros Socios comerciales.



7.1 ANTICORRUPCIÓN

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán cumplir con la normativa local y con los convenios internacionales anticorrupción. Asimismo, no participarán de forma directa ni involucrarán a Sandvik en ningún tipo de práctica corrupta.

Los Socios comerciales no ofrecerán ningún incentivo de valor para influir indebidamente sobre el comportamiento de los empleados de Sandvik o terceras partes como, por ejemplo, subcontratistas o funcionarios públicos.

Los Socios comerciales deberán evitar cualquier conflicto potencial de intereses mientras trabajen para Sandvik, y tendrán que notificar a Sandvik la existencia de dicho conflicto en caso de que no se pueda evitar.

Los Socios comerciales deberán seguir el proceso de debida diligencia, que Sandvik ha establecido específicamente para ellos, con pleno compromiso de transparencia, calidad y celeridad.

GUÍA

Establece procesos para prevenir la corrupción, por ejemplo, a través de la implementación de una política anticorrupción o de formación para tu personal en esta materia.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Revisión de las políticas y del histórico de comunicaciones relacionadas, de registros de formación, registros de obsequios y actividades recreativas de empresa, y de las declaraciones sobre conflicto de intereses.

7.2 LEY DE COMPETENCIA

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán siempre negociar acuerdos, independientemente de la forma contractual, con arreglo a los principios de competencia leal, y también deberán observar el mayor grado de diligencia posible en sus operaciones.

Los Socios comerciales no deberán firmar ningún contrato o acuerdo formal o informal que pretenda obstaculizar o restringir la libre competencia, o que tenga como resultado algún tipo de impedimento o restricción a dicha competencia, ni contratos o acuerdos que violen la legislación vigente relativa a la competencia o al comercio justo.

GUÍA

Informa sobre la política de competencia a aquellos trabajadores que corresponda.

Lleva un registro de los empleados que hayan sido formados en la ley de competencia.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Comprobación de que se ha implementado la documentación relativa a los principios y a la política de competencia leal, y de que se ha impartido formación específica al personal correspondiente.

7.3 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán actuar de acuerdo con todos los principios aplicables de protección de datos personales y de uso de la información personal solo cuando así esté definido por ley o resulte necesario para alcanzar objetivos de negocio legítimos.

GUÍA

Principios de la privacidad de datos:

- Informa a los individuos de la manera más completa posible sobre cuándo y por qué utilizas sus datos.
- Usa solo el tipo y cantidad de información personal absolutamente imprescindible que permita a tu negocio alcanzar objetivos legítimos y razonables.
- Almacena los datos personales siempre y cuando sea necesario para lograr un objetivo de negocio o cumplir con una obligación jurídica.
- Protege la información personal en tu poder tomando medidas de seguridad corporativas y técnicas apropiadas, y notifica a las autoridades competentes cualquier filtración de datos que se haya podido dar, si la ley así lo exige.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Revisión de documentación relevante que demuestre que tu organización ha adoptado estos principios de privacidad de datos.

7.4 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS COMERCIALES

REQUISITOS

Los Socios comerciales deberán conservar y compartir información comercial precisa y los documentos relacionados con sus productos.

Los Socios comerciales deberán cumplir con la normativa local y los reglamentos sancionadores internacionales, y no participar o involucrar a Sandvik en ningún tipo de infracción.

GUÍA

- Implementa procedimientos para el cumplimiento de las normas comerciales e imparte la correspondiente formación a tu personal.
- Presenta y conserva toda la información y documentación válida y relevante sobre tus productos como, por ejemplo: Códigos arancelarios HS, estatus de clasificación en el control de exportaciones, país de origen y documentos justificativos del origen no preferencial y preferencial a efectos de libre comercio, y el porcentaje de contenido de origen estadounidense en tus productos. Guarda los históricos y las pruebas necesarias.

CÓMO VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO

Los puntos de control podrían incluir:

- Revisión de los procedimientos para el cumplimiento de las normas comerciales de los Socios comerciales.
- Comprobación de que se ha presentado la información y documentación necesaria para llevar a cabo un comercio legítimo.
- Comprobación de que contamos con las pruebas necesarias para garantizar la validez de los datos comerciales y de cualquier otra información proporcionada.

ACEPTACIÓN DEL SOCIO COMERCIAL

Yo/Nosotros, como representante/s autorizado/s por el Socio comercial abajo firmante, por la presente certifico/amos que el Socio comercial acepta y cumple con el Código de Socio comercial.

Nombre completo de la empresa:

Número de identificación fiscal:

Localidad:

Fecha:

Nombre:

Cargo:

Firma:

Nombre:

Cargo:

Firma:

Sello de la empresa: