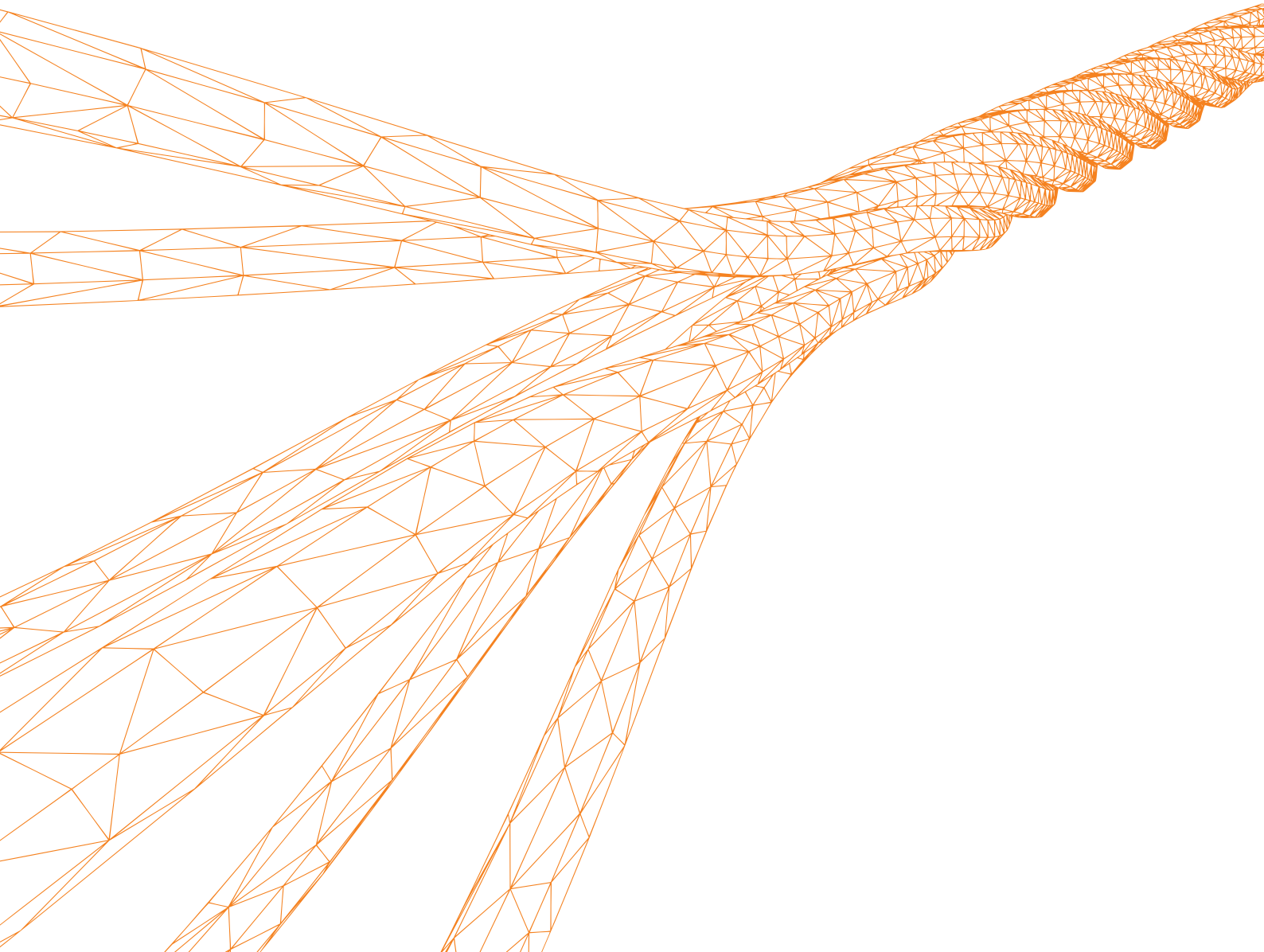




CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES DE SANDVIK



INTRODUCCIÓN

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA
PROVEEDORES DE SANDVIK
VERSIÓN 2, APROBADA EN 2014

Sandvik se compromete al cumplimiento de los principios fundamentales relativos a derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en todas sus actividades, incluida la creación de relaciones sostenibles con nuestros proveedores.

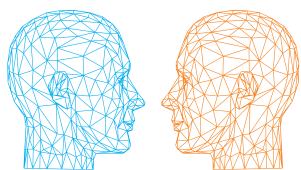
En nuestro trabajo diario y en todas nuestras actividades apoyamos la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo basada en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre Medioambiente y el Desarrollo, y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción como se indica en los 10 Principios de Naciones Unidas, en los que participamos.

Tenemos el compromiso de adherirnos a estos principios, y a las líneas directrices de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Consideramos que, al respetar estos principios, creamos una base sólida para un futuro sostenible tanto para nosotros como para nuestras partes interesadas. Nuestra responsabilidad incluye a los proveedores con los que cooperamos, de los que esperamos el mismo nivel de integridad, honestidad y comportamiento ético que ellos esperan de nosotros.

Juntos, debemos tener siempre presente el impacto económico, medioambiental y social que tienen nuestras actividades en el mundo.

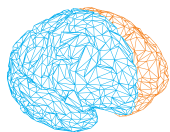
Los valores fundamentales de Sandvik son la atención al cliente, la innovación, juego limpio y la pasión por ganar. Estos cuatro valores constituyen el alma de nuestra compañía. Nos guían en nuestras acciones y decisiones empresariales diarias. Por lo tanto, hemos desarrollado este Código de conducta para proveedores de Sandvik ("Código para proveedores"), y requerimos que nuestros proveedores hagan el mayor esfuerzo para cumplirlo. Este Código es aplicable a toda nuestra cadena de suministro, en la que se incluyen proveedores, contratistas, distribuidores y agentes (en adelante, "proveedores").

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS



ENFOQUE AL CLIENTE

Nos esforzamos constantemente por superar las expectativas de nuestros clientes y les permitimos sobresalir en sus negocios



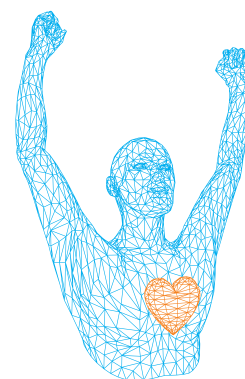
INNOVACIÓN

Damos forma a nuestro futuro mediante la creación de soluciones de vanguardia en nuestras operaciones.



JUEGO LIMPIO

Conducimos nuestro negocio de una manera sostenible y responsable



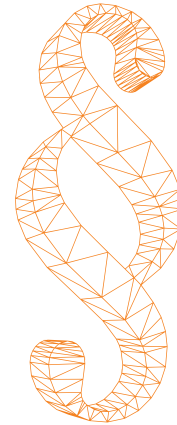
PASIÓN POR GANAR

Nos apasiona hacer de nuestra compañía la número uno

REQUISITOS

1. CUMPLIMIENTO LEGAL

Garantizar la concienciación y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables es el punto de referencia para cumplir el contenido del Código para proveedores. Esperamos que nuestros proveedores conozcan las últimas convenciones y normativas internacionales aplicables, además de la legislación regional y nacional, y que actúen conforme a ellas.



Los proveedores deben:

-
- | | |
|--|---|
| <p>1.1 Cumplir la legislación aplicable relativa a derechos humanos, derechos laborales, condiciones de trabajo, salud, seguridad, medioambiente, impuestos y prácticas anticorrupción, además de los requisitos establecidos en este documento; así mismo, deben obtener todos los permisos, las licencias y las inscripciones que se requieran.</p> | <p>1.3 Saber diferenciar si un reglamento interno o su aplicación supone un conflicto con las normativas internacionales de derechos humanos, y esforzarse por actuar conforme al espíritu de los derechos humanos reconocidos universalmente.</p> |
| <p>1.2 En caso de que las legislaciones locales sean más estrictas que los requerimientos del Código para proveedores, deben permitir que dichas leyes y reglamentos prevalezcan.</p> | <p>1.4 Ser capaces de demostrar su conformidad con los requisitos legales locales previa solicitud.</p> |
-

2. SEGURIDAD Y SALUD

"La seguridad es lo primero" es un principio de funcionamiento esencial para Sandvik.

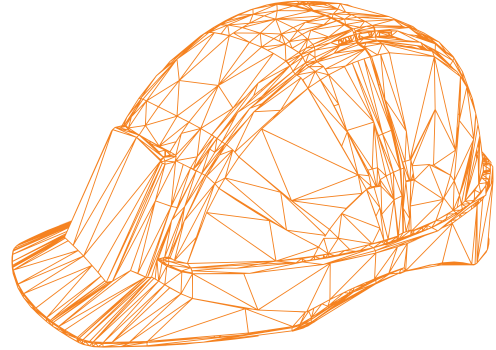
Los proveedores deben proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, y tomar todas las medidas posibles para prevenir accidentes y lesiones.

Los proveedores deben contar con un programa sobre riesgos de seguridad y salud adecuado que esté al alcance de todos los empleados y que incluya, por ejemplo, una normativa de seguridad y salud, así como las instrucciones pertinentes y la formación necesaria que sean comprensibles para todos los empleados.

El alcance de aplicación del programa de salud y seguridad debe adecuarse a la naturaleza de la empresa y a los riesgos relacionados con ella.

El programa debe incluir, como mínimo, las siguientes actividades:

Los proveedores deben:



2.1 SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

Asegurar la comprobación frecuente de todas las instalaciones de trabajo para garantizar la seguridad contra incendios de manera diaria.

Garantizar el mantenimiento de las alarmas contra incendios, los equipos de protección contra incendios, las salidas de emergencia y las rutas de evacuación, que deberán estar accesibles e indicadas con claridad, según el tamaño de la instalación, el alcance y naturaleza de las actividades realizadas, y el riesgo potencial de lesiones e incendios.

Garantizar que se realizan simulacros de incendio y evacuación con regularidad.

Implementar los procedimientos y sistemas de gestión, seguimiento y registro de enfermedades y lesiones laborales.

Garantizar el fácil acceso a los botiquines de primeros auxilios y la disponibilidad de empleados con formación en primeros auxilios.

Garantizar que los empleados no trabajan bajo la influencia de drogas o alcohol.

2.2 SEGURIDAD Y SALUD

Identificar y evaluar los riesgos para la salud y la seguridad, y minimizar sus impactos mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta.

Garantizar que todos los empleados están protegidos frente a la exposición a peligros potenciales para la salud y la seguridad.

Garantizar que se lleva a cabo la identificación y evaluación de riesgos, y que se implementan las medidas de control necesarias.

Garantizar el suministro de los equipos de protección personal adecuados y pertinentes a todos los empleados de manera gratuita.

2.3 CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO

Garantizar que las instalaciones de trabajo estén limpias, bien iluminadas y ventiladas, y mantengan además niveles aceptables de temperatura y ruido.

Facilitar el libre acceso a agua potable, lavabos higiénicos y zonas limpias para el almuerzo.

2.4 ÁREAS RESIDENCIALES

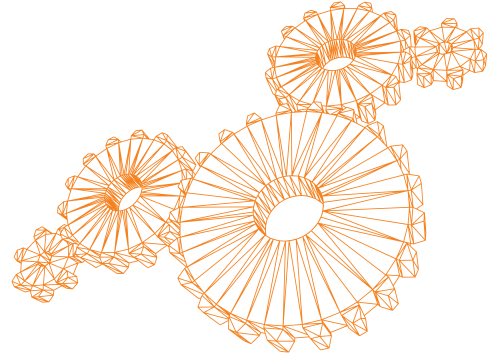
Si se proporciona alojamiento, se debe garantizar que cada empleado dispone de su propia cama.

Ofrecer zonas para dormir, baños y duchas separados para hombres y mujeres.

Garantizar el cumplimiento de todos los requisitos indicados en el punto 2.1 en la zona residencial y los comedores.

3. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Es muy importante que nuestros proveedores traten a sus empleados de manera justa, con dignidad y respeto, y que actúen conforme a los derechos humanos. Del mismo modo, deben evitar provocar, contribuir o involucrarse en actividades de terceros que supongan incumplimiento o abuso de los derechos laborales y humanos universalmente reconocidos.



Los proveedores deben:

3.1 TRABAJO INFANTIL

3.1.1 No utilizar ni apoyar ningún tipo de trabajo o explotación infantil.

Establecer un sistema que garantice que no se usa mano de obra infantil y que incluya comprobaciones sistemáticas y archivo de la documentación que verifique la edad de todos los empleados nuevos.

La edad mínima de admisión para trabajar es de 15 años (14 si así lo permite la legislación nacional), o la edad legal mínima para el empleo siempre que sea superior a los 15 años.

Asegurarse de que todos los nuevos empleados hayan completado la enseñanza obligatoria antes de empezar a trabajar.

3.1.2 Desarrollar procedimientos por escrito para poner fin a la mano de obra infantil y programas de remediación en caso de que se descubra su uso en una instalación de la empresa.

Asegurarse de que dichos procedimientos se establecen velando por el interés del menor, e incluyen las ayudas económicas necesarias y cualquier otro tipo de ayuda que permita que los niños sigan yendo al colegio.

3.1.3 Evitar que todos los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) realicen cualquier tipo de trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o para su desarrollo físico, mental, social, espiritual o moral, e impedirles que trabajen en turnos de noche.

3.1.4 Cumplir todos los reglamentos y leyes relativas a los programas de prácticas.

3.2 TRABAJO FORZOSO

3.2.1 No involucrarse ni apoyar ningún tipo de trabajo forzoso, obligatorio o ilegal, incluido el tráfico de personas, la esclavitud o la servidumbre por deudas.

3.2.2 Garantizar que todas las horas extras sean consensuadas, a no ser que sean necesarias y obligatorias conforme a la legislación local.

Permitir que los empleados tengan derecho a salir libremente de su lugar de residencia y trabajo durante su tiempo de ocio.

3.2.3 No pedir a los empleados bajo ningún concepto que entreguen documentación personal original ni documentos de identificación, tales como documentos nacionales de identidad, pasaportes o permisos de trabajo, como condición para el empleo.

3.2.4 No tomar medidas disciplinarias ilegales, como por ejemplo, sanciones económicas en forma de deducciones ilegales o injustas del salario, así como retenciones del salario o suspensiones de las prestaciones como medidas disciplinarias.

3.2.5 No usar ningún contrato de compensación, depósito, cargo, multa, préstamo o reembolso para evitar que los empleados dejen su empleo tras proporcionar un aviso razonable.

Garantizar que los acuerdos de compensación sean previsible, razonables y limitados en el tiempo.

3.2.6 Garantizar que los trabajadores inmigrantes sean tratados de manera justa y en igualdad de condiciones que los empleados nacionales.

Los proveedores deben:

3.3 ACOSO, MALOS TRATOS O TRATO INHUMANO

No tolerar ningún tipo de abuso, acoso físico o mental, expresado tanto de manera verbal como no verbal mediante gestos, incluido cualquier trato inhumano u hostil, coacción, detención o insinuación sexual no deseada, ni ningún tipo de amenaza relacionada.

Prohibir los sistemas de aviso y penalización en público.

3.4 DISCRIMINACIÓN

3.4.1 No discriminar en las prácticas de contratación o empleo.

Esto incluye, por ejemplo, promociones, prestaciones, acceso a formación, despidos y terminaciones de contrato, ya sea de manera activa o pasiva debido a la edad, etnia, nacionalidad o clase social, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, embarazo, discapacidad, afiliación sindical, afiliación política, enfermedad grave o cualquier otra condición que pudiera provocar discriminación y que esté protegida por la legislación aplicable o las convenciones de la OIT.

3.4.2 Garantizar que los empleados que tengan la misma experiencia y cualificación tengan las mismas oportunidades y reciban el mismo salario por realizar el mismo trabajo.

3.5 HORAS DE TRABAJO

3.5.1 Dividir las horas de trabajo en horario laboral normal y horas extras.

3.5.2 Registrar todas las horas de trabajo de manera precisa y comprensible.

3.5.3 Cumplir las normativas del sector y la legislación aplicable referentes a las horas de trabajo.

En cualquier caso, no se puede pedir a los empleados de manera frecuente que trabajen más de 8 horas al día o 48 horas a la semana como horario laboral normal.

3.5.4 No solicitar horas extras de forma periódica.

Todos los empleados deben tener al menos un día de descanso por cada período de siete días, además de contar con suficiente tiempo de descanso entre turnos.

Garantizar que las horas extras no superen los límites legales o las 12 horas a la semana.

3.6 REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

3.6.1 Cumplir, como mínimo, todas las normativas y leyes relativas a los salarios, incluido el salario mínimo, la remuneración de las horas extras, el pago a destajo y otros métodos de remuneración, y proporcionar las prestaciones legales pertinentes, incluida la seguridad social.

3.6.2 Garantizar que a todos los empleados se les pague al menos el salario mínimo legal.

3.6.3 Pagar los salarios de manera habitual y directamente al empleado en la fecha acordada y en su totalidad.

3.6.4 Registrar todos los salarios de manera precisa, y proporcionar a todos los empleados una nómina que indique claramente todas las partes del salario de manera comprensible, además de la remuneración por horas extras, horas trabajadas, prestaciones, deducciones legales, bonos y otros elementos pertinentes.

3.6.5 Garantizar que todos los empleados tengan derecho a disfrutar de vacaciones legales pagadas y de ausencias estipuladas legalmente, incluidas la ausencia por enfermedad, maternidad y paternidad, sin que ello conlleve consecuencias negativas.

3.7 CONDICIONES LABORALES

Informar a todos los empleados de sus condiciones laborales, incluidos los derechos y las obligaciones, en el idioma nativo del empleado o en un idioma que entienda, por ejemplo, en un contrato de trabajo por escrito.

3.8 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a asociarse, organizarse y negociar colectivamente con total libertad, de conformidad con las leyes de los países en los que trabajan.

Reconocer la importancia de la comunicación abierta y participación directa entre los empleados y la administración.

Permitir que los empleados nombren representantes laborales independientes y se comuniquen abiertamente con la administración para tratar las condiciones laborales sin miedo a sufrir acoso, intimidación, sanciones, intromisiones o represalias.

Por el contrario, los trabajadores que opten por no participar en las asociaciones de trabajadores deben ser respetados plenamente.

Los proveedores deben:

3.9 DERECHO A INFORMAR DE PROBLEMAS

Asegurarse de que todos los empleados tienen derecho a informar sobre problemas relativos al cumplimiento de los requisitos legales o de las reglas y la política de la empresa a su superior sin temor a represalias.

3.10 DERECHO DE PROPIEDAD

3.10.1 Ser el propietario/usuario legal y legítimo de la propiedad en la que trabajan conforme a la legislación local.

3.10.2 Evitar cualquier impacto negativo, tanto social como medioambiental o económico, derivado de la adquisición de tierras, el reasentamiento involuntario o las restricciones al uso de la propiedad.

3.10.3 En caso de una expropiación o redistribución forzosa, asegurarse de que se negocia una indemnización adecuada de manera transparente, con el objetivo de mantener el nivel de vida y subsistencia de todas las personas afectadas.

3.11 MINERALES DE ORIGEN NO CONFLICTIVO

3.11.1 Abastecimiento de minerales de zonas conflictivas y de alto riesgo:

- Ser conscientes de la posible relación entre la producción de materias primas y los conflictos armados o la grave violación de los derechos humanos.

Las cadenas de suministro que contribuyan a estos conflictos de manera directa o indirecta son inaceptables.

Esto es aplicable a todas las etapas de la cadena de suministro.

- Al adquirir materiales de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo, seguir la Guía de Debida Diligencia de la OCDE (Organización para Cooperación para el Desarrollo Económico) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo.

- Según su posición en la cadena de suministro, adquirir materias primas únicamente de fuentes de origen responsables, o tomar medidas razonables para comprender la importancia del abastecimiento responsable y, cuando sea necesario, influir en la cadena de suministro para realizarlo.

Puesto que la desvinculación arbitraria de las zonas de conflicto puede tener consecuencias negativas sobre la población local, Sandvik promueve un abastecimiento ético de minerales procedentes de estas áreas.

3.11.2 Cumplimiento del apartado 1502 de la Ley Dodd-Frank:

- Con el objetivo de ayudar a nuestros clientes a cumplir las disposiciones de la normativa sobre minerales en conflicto de la SEC¹ respecto a las cadenas de suministro de productos que contienen estaño, tántalo, tungsteno u oro, tal y como se incluye en la Ley Dodd-Frank, y, además de lo expuesto anteriormente, realizar una investigación razonable del país de origen y seguir las directrices de debida diligencia aceptadas internacionalmente para garantizar que el suministro a Sandvik pueda clasificarse como "libre de conflictos de la RDC²" de acuerdo con la SEC.
- Garantizar que estos minerales sean rastreables como mínimo hasta el nivel de fundición, que se trata de fundiciones procedentes de zonas libres de conflictos, tal y como definen la CFSI³ y la TI-CMC⁴ o, si es aplicable, por otros programas industriales establecidos.
- Tener en cuenta que es posible que haya otros requisitos adicionales aplicables relativos al suministro de productos que contienen materiales de zonas en conflicto según la normativa de la SEC.

3.11.3 Garantizar que todas las acciones realizadas conforme a los puntos 3.11.1 y 3.11.2 queden documentadas y estén disponibles previa solicitud de Sandvik. Es necesario registrar los datos de trazabilidad, que deben guardarse durante cinco años.

¹ U.S. Securities and Exchange Commission ² Democratic Republic of the Congo ³ Conflict-Free Sourcing Initiative

⁴ Tungsten Industry – Conflict Minerals Council

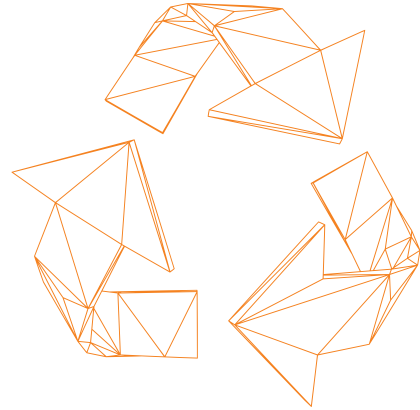
4. MEDIOAMBIENTE

La protección del medioambiente y la contribución al desarrollo sostenible es fundamental para Sandvik.

Los proveedores deben esforzarse de manera activa para aumentar el impacto positivo y limitar los efectos negativos de sus actividades y su cadena de suministro en el medioambiente y la sociedad mediante el establecimiento de planes medioambientales centrados en los principales impactos sobre el medio ambiente.

El ámbito de aplicación de estos planes medioambientales debe adecuarse a la naturaleza de la empresa proveedora y a los riesgos relacionados con ella.

Los proveedores deben:



4.1 GESTIÓN DE LOS RIESGOS MEDIOAMBIENTALES

Establecer, implementar y mantener un programa basado en los riesgos para reducir o minimizar cualquier efecto medioambiental negativo debido a sus actividades, productos y servicios.

4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS Y PRÁCTICAS ECOLÓGICAS

Tomar medidas preventivas tan pronto como se considere que una acción pudiera perjudicar el medioambiente o la salud de las personas, y esforzarse por desarrollar y promover técnicas ecológicas en sus productos, procesos, diseños y selección de materiales.

4.3 PRINCIPIO DE "QUIEN CONTAMINA, PAGA"

Pagar los costes económicos y sociales originados por los daños que la entidad proveedora cause al medioambiente.

4.4 PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Trabajar activamente en las siguientes áreas, y proporcionar información y documentación relativas a ellas:

- Gestión de productos químicos y materiales peligrosos
- Gestión de residuos
- Emisiones al aire, agua y suelo
- Gestión de la energía
- Consumo de agua
- Viajes y transporte

Los requisitos y objetivos específicos del proveedor relativos al cuidado medioambiental pueden definirse en acuerdos comerciales.

5. LEY ANTICORRUPCIÓN Y DE COMPETENCIA

Sandvik se compromete a realizar prácticas empresariales con alta integridad ética.

Tenemos tolerancia cero con la corrupción, incluidos sobornos, conflictos de intereses, fraude, malversación, comisiones ilegales, extorsión y nepotismo o amiguismo, y trabajamos activamente para luchar contra la corrupción.

También respetamos las leyes de competencia que prohíben los acuerdos anticompetencia y el abuso de poder en el mercado.



Los proveedores deben:

5.1 ANTICORRUPCIÓN

Cumplir las leyes locales y las Convenciones Internacionales de Anticorrupción, y no participar en ninguna práctica corrupta, ni involucrar en ello a Sandvik.

No realizar ninguna donación ilegal, directa o indirectamente, a terceros o funcionarios públicos.

Establecer procesos para evitar la corrupción, como implementar políticas de lucha contra la corrupción e impartir la formación pertinente a sus empleados.

Evitar todos los posibles conflictos de intereses durante el tiempo que trabajen con Sandvik.

Ser conscientes de que ningún empleado de Sandvik puede ofrecer o proporcionar, de manera directa o indirecta, ninguna ventaja inapropiada al proveedor a cambio de beneficios personales de cualquier tipo.

Tener en cuenta que Sandvik no aceptará ningún beneficio destinado a uno de sus empleados a cambio de facilitar los negocios que el proveedor mantenga con Sandvik.

5.2 LEY DE COMPETENCIA

Respetar y cumplir las normativas y leyes de competencia aplicables, y establecer sistemas para evitar infracciones a la ley de competencia, tales como la fijación de precios, el reparto del mercado o la manipulación de licitaciones, por ejemplo, mediante la implementación de una política de competencia y ofreciendo formación adecuada sobre el cumplimiento de las leyes de competencia a sus trabajadores.

SISTEMA DE GESTIÓN

Fomentamos que nuestros proveedores se esfuercen en conseguir una mejora continua, y establezcan, implementen y mantengan normativas y sistemas de gestión reconocidos relativos a los aspectos descritos en el Código para proveedores. La evaluación de riesgos; las políticas, rutinas y procesos implementados; la comunicación clara de las funciones y responsabilidades; la formación e instrucciones pertinentes; el establecimiento y la evaluación de objetivos cuantificables; y los sistemas de control de funcionamiento constituyen las bases para la implementación adecuada del Código para proveedores.

CONTROL

Todas las relaciones empresariales entre Sandvik y nuestros proveedores deben basarse en la honestidad, la sinceridad y la cooperación. Al aceptar el Código para proveedores, el proveedor se compromete a trabajar de manera proactiva para cumplir estos requisitos en sus propias actividades y en la cadena de suministro. Para conseguirlo, es necesario cooperar con Sandvik de manera transparente, por ejemplo, mediante evaluaciones internas, o proporcionando acceso al personal de Sandvik, o a terceras partes designadas por Sandvik, a la información e instalaciones pertinentes para realizar auditorías in situ, además del permiso para entrevistar a los empleados y acceder a documentos e informes completos y precisos relativos al Código para proveedores. Cualquier problema detectado en la auditoría debe solucionarse de manera efectiva y oportuna. Confiamos en que nuestros proveedores no nos engañen.

La violación del Código para proveedores tendría un impacto negativo en la relación comercial con Sandvik, lo que incluye, entre otros aspectos, el riesgo de terminación del contrato.

Es responsabilidad del proveedor garantizar que sus propios proveedores cumplan el Código para proveedores o requisitos similares. Nuestros proveedores tienen que evaluar y controlar su cadena de suministro, y recopilar la información pertinente sobre la conformidad de la cadena de suministro previa solicitud de Sandvik.

Sandvik trata toda la información personal y profesional obtenida de manera responsable, y toma medidas para garantizar la confidencialidad de esta información.

Por ello, animamos a nuestros proveedores a que denuncien las violaciones del Código para proveedores de Sandvik por teléfono o a través de nuestro sistema en línea Speak Up. También fomentamos un diálogo activo con nuestros proveedores sobre cuestiones relacionadas con el Código para proveedores, u otros asuntos relativos a la sostenibilidad. Por nuestra parte, haremos todo lo posible por respetar y proteger a todas las personas que nos informen sobre violaciones del Código para proveedores.

La versión en inglés del Código de conducta para proveedores de Sandvik es la versión oficial. Hay traducciones disponibles como referencia en: www.sandvik.com.