



Diretrizes para Conduta Comercial Responsável em Cadeias de Suprimentos

NEC Corporation

Revisão 6 (1º de julho de 2020)

Índice

1. Introdução	2
2. Gestão Sustentável no Grupo NEC	
3. Pedido a Fornecedores	
Parte 1: Código de Conduta	7
Parte 2: Estabelecimento de Sistemas de Gestão.....	20
Anexo	
Parte 1: Comentário sobre o Código de Conduta.....	21
Parte 2: Comentário sobre o Estabelecimento de	
Sistemas de Gestão.....	51
Política de Aquisição Mineral Responsável do Grupo	
NEC	
.....	56
4. Conclusão	57

1. Introdução

O Grupo NEC tem por objetivo a “Criação dos valores sociais de segurança, proteção, justiça e eficiência, para promover um mundo mais sustentável onde todos tenham a chance de atingir seu potencial máximo”, como o propósito de nossa organização.

Para cumprir este propósito, estabelecemos como nossos princípios “Melhores Produtos, Melhores Serviços”, “Integridade e Respeito Intransigentes aos Direitos Humanos” e “Busca Incansável pela Inovação”, enquanto trabalhamos para oferecer um valor social contínuo, maximizando nosso valor corporativo.

À luz desses princípios, o Grupo NEC assume a responsabilidade pelo cumprimento completo das leis e da ética corporativa, promovendo ao mesmo tempo as atividades corporativas baseadas nos princípios universais nas áreas de “direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção”, conforme estabelecido no Pacto Global das Nações Unidas (do qual a NEC se tornou signatária em 2005) e trabalhando proativamente para reduzir o risco em todas as atividades corporativas que possam ter efeitos negativos sobre a sociedade e o meio ambiente.

No domínio da aquisição, estabelecemos a Política de Aquisição do Grupo NEC e as Diretrizes de Aquisição de CSR da Cadeia de Suprimentos, e temos buscado a operação de aquisição ética e sustentável com a cooperação de parceiros da cadeia de suprimentos. Com base nas demandas da comunidade internacional, em julho de 2020 revisamos nossas Diretrizes de Aquisição de CSR da Cadeia de Suprimentos, cujo nome também foi mudado para “Diretrizes para Conduta Empresarial Responsável nas Cadeias de Suprimentos”.

Nosso objetivo na elaboração dessas Diretrizes é que elas ajudarão no desenvolvimento de atividades corporativas responsáveis entre nossos fornecedores, ajudando-os a entender mais profundamente sobre a gestão sustentável do Grupo NEC, esclarecendo o tipo de atividades corporativas que gostaríamos que nossos fornecedores colocassem em prática, e os itens que queremos que eles gerenciem, monitorem e divulguem entre suas próprias cadeias de suprimento, sob as perspectivas de reduzir o risco comercial e gerar novas oportunidades.

Esperamos realizar um crescimento sustentável para o Grupo NEC e nossos fornecedores através das iniciativas estabelecidas nessas Diretrizes.

2. Gestão Sustentável no Grupo NEC

O conteúdo dessas Diretrizes foi elaborado com base na abordagem e políticas subjacentes à gestão sustentável no Grupo NEC. Esperamos pelo entendimento e cooperação de nossos fornecedores em relação às políticas do Grupo.

(1) Objetivo e valores do Grupo NEC

A postura do Grupo NEC como empresa está definida na NEC Way, que resume o objetivo e os valores do Grupo. É definido o seguinte.

- Objetivo: Qual o objetivo do Grupo NEC?

\Orquestrar um mundo melhor

A NEC cria os valores sociais de segurança, proteção, justiça e eficiência, para promover um mundo mais sustentável onde todos tenham a chance de atingir seu potencial máximo.

O "Objetivo" é uma declaração baseada na afirmação de "Orquestrar um mundo melhor" para contribuir com uma sociedade próspera de duas formas.

A primeira é a criação de valor social, que representa a intenção do Grupo NEC em tomar medida para mudar a sociedade para melhor.

A segunda é a realização de uma sociedade onde todos tenham a chance

de atingir seu potencial máximo. É transmitida pela crença da empresa de que “tanto a tecnologia quanto os negócios devem ser capazes de maximizar o potencial humano, e que um mundo mais próspero pode ser alcançado através do fornecimento de sistemas de comunicação de informações que permitam às pessoas se comunicarem, e assim aprofundar o entendimento mútuo”.

- Princípios: Quais são as ideias mais importantes que regem as ações do Grupo NEC?

O Espírito Fundador de “Produtos Melhores, Serviços Melhores”

Integridade e Respeito Intransigentes aos Direitos Humanos

Busca Incansável pela Inovação

“Princípios” são a base para as ações do Grupo NEC e são compostos por três posições importantes.

“Produtos Melhores, Serviços Melhores” é o espírito fundador do Grupo NEC. O espírito de “buscar para sempre o fornecimento de produtos melhores aos clientes e à sociedade, em vez de parar depois de alcançar o que se pensava ser o melhor”, foi transmitido até hoje como o DNA do Grupo NEC, e continuará a ser transmitido às gerações futuras. É um valor que o Grupo NEC deseja valorizar como empresa bem no futuro.

“Integridade” refere-se a altos padrões éticos e honestidade. É um princípio que todos os membros do Grupo NEC devem seguir. No significado deste princípio está incluído o respeito aos valores de justiça e justiça, respeito ao caráter, consistência, confiança e cumprimento.

“Inovação” também é um princípio que apoia o Objetivo do Grupo NEC. O Grupo NEC sempre foi apaixonado pela inovação e continua empenhado em aproveitar ao máximo as tecnologias avançadas, conhecimento, experiência e ideias para fazer a inovação acontecer dentro da sociedade.

* Para mais informações sobre a NEC Way, acesse o link abaixo.

<https://www.nec.com/en/global/about/the-nec-way.html?nid=gltop201030>

(2) Políticas para gestão sustentável

O Grupo NEC está promovendo uma gestão sustentável baseada nas três políticas básicas a seguir, como parte de colocar em ação o objetivo e os princípios mencionados acima. Trabalhar com todos os nossos fornecedores e obter seu apoio e cooperação são partes essenciais deste processo.

➤ Fortalecimento da gestão de risco e imposição da conformidade

Fundamentado no conceito de “contribuir para resolver questões sociais através de nossas atividades comerciais”, o Grupo NEC dá prioridade máxima ao “fortalecimento da gestão de risco e à imposição da conformidade”, considerando não somente a si mesmo, mas também o impacto sobre seus clientes e a sociedade.

➤ Contribuição para resolver as questões sociais através das nossas atividades comerciais

Como um Inovador de Valor Social, confirmamos as questões sociais que devemos abordar ao promover os nossos negócios e promover uma cultura de consideração dos impactos dos nossos produtos e serviços na sociedade. Fazemos uso dos SDGs (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável adotados na “Cúpula das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável”, realizada em setembro de 2015) ao considerarmos essas questões e impactos sociais.

➤ Promoção da comunicação com partes interessadas

Acreditamos que a rápida incorporação do *feedback* da sociedade e das partes interessadas e a utilização deste como ponto de partida para melhorar as nossas iniciativas aumenta não apenas o valor corporativo, mas também o valor social.

3. Pedido a Fornecedores

A promoção do comportamento responsável da empresa em nossas cadeias de suprimento é essencial para que o Grupo NEC possa avançar na gestão sustentável.

Os itens previstos na Parte 1, "Código de Conduta", e Parte 2, "Estabelecimento de Sistemas de Gestão", representam as diversas iniciativas que incluem as cadeias de suprimento no Grupo NEC.

As estruturas nas quais o "Código de Conduta" e o "Estabelecimento de Sistemas de Gestão" são baseados foram desenvolvidos com referência às Diretrizes para Conduta Empresarial Responsável criadas pela Associação de Desenvolvimento de Indústrias Eletrônicas do Japão (JEITA), e são compatíveis com essas diretrizes.

É solicitado aos nossos fornecedores que se certifiquem de que compreendam plenamente todos esses pontos e que adiram a eles.

Nossos fornecedores não só são solicitados a aderir a esses pontos dentro de suas próprias organizações, mas também a gerenciar, monitorar e divulgar estes pontos entre seus próprios fornecedores, para garantir também a sua adesão.

A política do Grupo NEC é que, caso seja confirmado que houve graves violações do "Código de Conduta" e do "Estabelecimento de Sistemas de Gestão" nas atividades corporativas dos nossos fornecedores, devemos pedir aos nossos fornecedores que tomem medidas corretivas; caso não sejam observadas melhorias apesar disso, nossa relação comercial com o fornecedor em questão deve ser reconsiderada ou, caso sejam confirmadas graves violações da lei ou da ética, será imediatamente suspensa.

O Grupo NEC pode solicitar a nossos fornecedores que nos informem sobre seu estado de andamento em relação às atividades para promover atividades corporativas responsáveis dentro de suas organizações ou cadeias de suprimento, nos apresentando documentos para inspeção etc.; também podemos solicitar o direito de realizar inspeções de visita. Nossos fornecedores são solicitados a cooperar quando tais solicitações são feitas.

Parte 1: Código de Conduta

I: Requerimento Geral da Conduta Comercial Responsável

(I-1) Promoção proativa da conduta comercial responsável

Os fornecedores devem compreender a sua responsabilidade social e promover proativamente uma conduta comercial responsável.

(I-2) Contribuição com a sociedade e a comunidade

Os fornecedores devem praticar atividades voluntárias proativas para contribuir com o desenvolvimento da sociedade global e da comunidade local.

II: Aderência às Leis e Respeito aos Códigos de Conduta Internacionais

Os fornecedores devem não somente aderir às leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades, incluindo as de seus próprios países e dos países/regiões em que operam, mas também devem respeitar os códigos de conduta internacionais.

III: Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas

Os fornecedores não devem aderir somente às leis e regulamentos relevantes, mas também devem se referir às normas internacionais de direitos humanos, incluindo as normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e demonstrar respeito pelos direitos humanos de seus trabalhadores.

(III-1) Proibição de trabalho forçado

Os fornecedores não devem fazer uso do trabalho forçado ou escravo, trabalho prisional desumano, escravidão ou tráfico de pessoas.

Os fornecedores não devem forçar os trabalhadores a trabalhar em qualquer ocupação e devem aderir aos direitos dos trabalhadores de deixar seus locais de trabalho ou encerrar seu emprego por sua própria vontade.

(III-2) Proibição de trabalho infantil; considerações ao empregar jovens trabalhadores

Os fornecedores não devem empregar crianças que estejam abaixo da idade mínima de trabalho. Além disso, os fornecedores não devem empregar jovens trabalhadores menores de 18 anos em trabalhos que envolvam trabalho noturno, horas extras ou execução de trabalhos perigosos que possam colocar em risco a saúde ou segurança do trabalhador.

(III-3) Considerações relacionadas às horas de trabalho

Os fornecedores não devem apenas garantir que os trabalhadores não trabalhem além dos limites impostos às horas de trabalho, conforme prescrito pelas leis e regulamentos da região em que estão trabalhando, mas também devem administrar as horas de trabalho e as licenças dos trabalhadores de maneira apropriada, com base na devida consideração das normas internacionais.

(III-4) Remuneração e subsídios adequados

Os fornecedores devem aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis referentes à remuneração a ser paga aos trabalhadores (incluindo salário mínimo, pagamento de horas extras e quaisquer outros subsídios ou

deduções do salário que são legalmente exigidos).

Também é desejável que os fornecedores considerem o nível de pagamento necessário para cobrir a compra de itens necessários para a vida diária (o "salário digno") ao pagar aos trabalhadores.

(III-5) Proibição de tratamento desumano

Os fornecedores devem respeitar os direitos humanos de seus trabalhadores e não devem submetê-los a tratamento desumano (incluindo abuso psicológico ou físico, trabalho forçado ou assédio) ou empreender ações que possam potencialmente constituir tal tratamento. Além disso, os fornecedores devem garantir instalações para que os trabalhadores guardem seus pertences pessoais e objetos de valor em, e espaço pessoal suficientemente amplo para que os trabalhadores entrem e saiam, conforme apropriado.

(III-6) Proibição de discriminação

Os fornecedores não devem se envolver em discriminação ou assédio.

Além disso, os fornecedores devem levar em consideração quaisquer pedidos que os trabalhadores possam fazer em relação às suas práticas religiosas, dentro de um escopo razoável.

(III-7) Liberdade de associação e direito de negociação coletiva

Os fornecedores devem respeitar o direito dos trabalhadores de negociação coletiva como um meio de permitir consultas entre a administração do trabalho no que diz respeito às condições de trabalho e níveis de remuneração etc., além de aderir às leis e regulamentos da região onde os fornecedores operam.

(III-8) Considerações relacionadas às minorias

Os fornecedores não devem apenas proibir a discriminação contra minorias, mas também devem considerar a proteção de seus direitos humanos.

(III-9) Considerações relacionadas aos trabalhadores estrangeiros

Os fornecedores devem tomar cuidado para não violar os direitos humanos dos trabalhadores estrangeiros e estagiários estrangeiros para os quais é necessária uma atenção especial no que diz respeito ao pessoal e à gestão do emprego.

IV: Saúde e Segurança

Os fornecedores não devem somente aderir às leis e regulamentos relevantes, mas devem prestar atenção às Diretrizes da OIT sobre segurança e saúde ocupacional e outras normas, e tomar iniciativas para minimizar o risco de quaisquer lesões ou condições (mentais ou físicas), que possam estar associadas às tarefas de trabalho dos trabalhadores e para garantir o fornecimento de um ambiente de trabalho seguro e higiênico.

(IV-1) Segurança no trabalho

Os fornecedores devem identificar e avaliar os riscos relacionados ao trabalho para a segurança, e devem garantir a segurança através de meios apropriados baseados no projeto, tecnologia e gestão.

Em particular, deve ser dada uma consideração razoável à segurança das mulheres grávidas e das mães que amamentam.

(IV-2) Planejamento emergencial

Os fornecedores devem se preparar para desastres e acidentes que possam comprometer vidas ou segurança física, identificar tais eventos, incluindo aqueles com potencial para ocorrer, criar planos de ação e instalar as instalações necessárias etc. para responder a emergências a fim de minimizar os danos aos trabalhadores e bens, e empreender formação e exercícios que garantam que tais ações possam ser tomadas em momentos de desastre.

(IV-3) Lesão e doença ocupacional

Os fornecedores devem identificar, avaliar, registrar e relatar quaisquer lesões e doenças ocupacionais e devem empreender as contramedidas ou medidas corretivas apropriadas.

(IV-4) Higiene industrial

Os fornecedores devem determinar a situação do ambiente de trabalho no local de trabalho, identificar e avaliar os riscos que poderiam expor os trabalhadores a impactos biológicos, químicos ou físicos prejudiciais e gerenciar adequadamente tais riscos.

(IV-5) Consideração do trabalho fisicamente exigente

Os fornecedores devem identificar, avaliar e administrar adequadamente a exposição dos trabalhadores aos perigos do trabalho fisicamente exigente para evitar lesões e doenças ocupacionais.

(IV-6) Proteção da máquina

Os fornecedores devem avaliar as máquinas quanto aos riscos de segurança e tomar as medidas apropriadas para garantir a segurança dos trabalhadores.

(IV-7) Saúde e segurança das instalações

Os fornecedores devem proporcionar aos trabalhadores acesso imediato às instalações limpas e seguras (dormitórios, refeitórios, banheiros etc.).

Além disso, os fornecedores devem assegurar que os dormitórios dos trabalhadores tenham a saída de emergência apropriada.

(IV-8) Comunicação de saúde e segurança

Os fornecedores devem fornecer aos trabalhadores informações apropriadas sobre saúde e segurança no local de trabalho e treinamento no idioma do trabalhador, ou em um idioma que o trabalhador possa compreender para todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais os trabalhadores estão expostos.

Os fornecedores também devem fornecer mecanismos de *feedback* para incentivar os trabalhadores a levantar preocupações de segurança.

(IV-9) Gestão de saúde para os trabalhadores

Os fornecedores devem realizar uma gestão de saúde apropriada para todos os funcionários.

V: Requerimentos Ambientais

Os fornecedores devem fazer esforços proativos para enfrentar questões ambientais globais, tais como esgotamento de recursos, mudança climática e poluição, ao mesmo tempo em que mostram consideração pelas questões ambientais globais, com atenção para garantir a saúde e a segurança das pessoas que vivem nas áreas afetadas.

As respostas solicitadas dos fornecedores em relação aos riscos ambientais incluem não apenas "solicitações", mas também "requerimentos essenciais". Para mais detalhes, consulte as diretrizes e normas listadas abaixo.

DIRETRIZES PARA AQUISIÇÃO ECOLÓGICA DA NEC (KANKANTU 02-044)

<https://www.nec.com/en/global/eco/product/green/index.html#anc-greenprocurementguidelines>

Especificações Ambientais Relativas a Restrições de Aquisição para a Inclusão de Substâncias Químicas nos Produtos (KANKANTU 04-006)

https://www.nec.com/en/global/eco/product/chemical/regulation/index.html#anc-chotatsu_kijun

(V -1) Criação de um SGA [requerimento essencial]

As fábricas e escritórios encarregados da produção final e produtos de embalagem são obrigados a criar um SGA.

(V-2) Gestão adequada das substâncias de impacto ambiental utilizadas no processo de fabricação [requerimento essencial]

Os fornecedores são solicitados a gerenciar as substâncias de impacto ambiental utilizadas no processo de fabricação, de acordo com as seguintes categorias de "Não utilização de substâncias proibidas [requerimento essencial]" e "Esforços para eliminar completamente o uso de substâncias a serem evitadas".

(V-3) Resposta à pesquisa de substâncias químicas incorporadas em produtos de aquisição [requerimento essencial]

Os fornecedores são solicitados a gerenciar as informações sobre substâncias químicas, tais como coleta de informações e criação de dados para poder responder a qualquer pesquisa das substâncias químicas incorporadas nos produtos

de aquisição conduzida pelo Grupo NEC.

(V-4) Implementação da avaliação ambiental do produto

Os fornecedores são solicitados a realizar uma avaliação ambiental do produto para reduzir o impacto ambiental do produto na fase de projeto.

(V-5) Medidas de mudança climática

Para criar uma fundação de gestão sustentável, o Grupo NEC implementa medidas de mudança climática tanto em aspectos de "mitigação", quanto de "adaptação" em toda a cadeia de suprimento. Os fornecedores, que assumem papéis importantes na cadeia de suprimento, são solicitados a implementar medidas de mudança climática tanto do ponto de vista da mitigação, quanto da adaptação. Além disso, para alcançar as medidas de mudança climática em toda a cadeia de suprimento, os fornecedores também são solicitados a incentivar os fornecedores a montante a implementar medidas de mudança climática e a oferecer a esses fornecedores orientação e aconselhamento, se necessário.

(V-6) Esforços e contribuições para a conservação ambiental global

Os fornecedores são solicitados a se esforçar para satisfazer os seguintes itens, além da mudança climática.

- Redução nas emissões de gás de efeito estufa
- Redução na quantidade de água consumida
- Redução na geração de resíduos
- Gestão de substâncias químicas
- Redução no consumo de recurso
- Redução no impacto ambiental de embalagens e materiais de embalagem
 - Avaliação do impacto ambiental (prevenção da poluição do ar, poluição da água, contaminação do solo, ruído, vibração etc.)
- Esforços para a conservação da biodiversidade

(V-7) Aquisição ecológica

Os fornecedores são solicitados a estabelecer seus próprios padrões para aquisição ecológica, de acordo com os padrões para aquisição ecológica nessas

Diretrizes, e a envidar todos os esforços para implementar aquisição ecológica também para produtos de aquisição.

(V-8) Divulgação pública das informações ambientais

Os fornecedores são solicitados a divulgar ativamente informações sobre atividades ambientais, incluindo a consciência ambiental de seus produtos e o andamento dos esforços para a conservação ambiental.

(V-9) Gestão adequada das substâncias de impacto ambiental contidas nos produtos [requerimento essencial]

Para cumprir com as leis e regulamentos ambientais globais e também os regulamentos voluntários do Grupo NEC, o Grupo NEC especifica as seguintes substâncias, e os fornecedores são solicitados a cumprir com os requerimentos para cada um desses tipos de substância

- "Substâncias proibidas": substâncias que não devem estar contidas no produto;

- "Substâncias condicionalmente proibidas": substâncias que não devem estar contidas no produto sob certas restrições; e

- "Substâncias controladas": substâncias para as quais a inclusão intencional não é restrita, mas para as quais informações sobre se elas estão contidas, bem como a concentração, devem ser gerenciadas e comunicadas.

(1) Não inclusão de "substâncias proibidas" e "substâncias condicionalmente proibidas" nos produtos de aquisição

(2) Divulgação de informações sobre se as "substâncias controladas" estão contidas nos produtos de aquisição

(V-10) Conservação de recurso e energia

Os fornecedores são solicitados a projetar produtos de forma a minimizar o consumo de recurso e energia, considerando os itens (1) a (3).

(1) Consumir menos energia tanto no modo de operação quanto no modo de espera.

(2) Reduzir o tamanho e peso.

(3) Usar o volume mínimo de recursos raros.

(V-11) Longa duração

Os fornecedores são solicitados a projetar produtos para que tenham longa duração e sejam fáceis de reparar e substituir.

(V-12) Uso de peças e materiais reciclados

Os fornecedores são solicitados a utilizar peças e materiais reciclados o máximo possível.

(V-13) Uso de materiais que são fáceis de serem reciclados

Os fornecedores são solicitados a utilizar materiais que são fáceis de reciclar e projetados para fácil desmontagem.

(V-14) Rotulagem de tipo plástico

Peças moldadas pesando 25 g ou mais devem ser marcadas com uma etiqueta indicando o tipo de plástico/material composto do qual são fabricadas, de acordo com as seguintes Normas ISO. Sempre que possível, tal rotulagem deve ser fornecida mesmo em peças com peso inferior a 25 g.

(V-15) Pesquisa de Esforços de Aquisição Ecológica

Uma vez por ano, o Grupo NEC seleciona fornecedores e verifica o progresso dos fornecedores usando o "formulário de pesquisa de atividade ambiental", que inclui metas de redução de emissão de gás de efeito estufa e emissões reais, medidas de mudança climática, e a consciência ambiental dos produtos adquiridos. Em relação a (1) a (6) abaixo, o Grupo NEC pode realizar verificações e entrevistas no local com base nos resultados junto com os "formulários de pesquisa de atividade ambiental".

- (1) Criação de um sistema de gestão ambiental
- (2) Não uso de substâncias proibidas no processo de fabricação
- (3) Resposta à pesquisa de substâncias químicas incorporadas em produtos de aquisição
- (4) Não inclusão de substâncias proibidas e substâncias condicionalmente proibidas nos produtos de aquisição
- (5) Medidas de mudança climática
- (6) Esforços e contribuições para a conservação ambiental global

VI: Comércio Justo e Ética

Os fornecedores devem realizar suas atividades comerciais não apenas com base no cumprimento da lei, mas também com base nos altos padrões éticos.

(VI-1) Anticorrupção

Os fornecedores não devem, de forma independente ou em conluio com outras partes, se envolver em qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão ou apropriação indébita.

(VI-2) Proibição de oferecer e aceitar lucros e vantagens impróprios

Os fornecedores não devem dar ou aceitar promessas, ofertas ou autorização para subornos ou outros meios de obter vantagens indevidas ou impróprias.

(VI-3) Divulgação apropriada das informações

Os fornecedores devem divulgar informações relativas à mão de obra, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho, de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas prevalentes no setor.

A falsificação de registros ou a declaração falsa de informações são inaceitáveis.

(VI-4) Respeito pela propriedade intelectual

Os fornecedores devem respeitar a propriedade intelectual e devem transferir tecnologias e *know-how* de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual. Além disso, os fornecedores também devem proteger a propriedade intelectual de terceiros, tais como clientes e fornecedores.

(VI-5) Negócios justos

Os fornecedores devem manter os padrões de negócios justos, concorrência e publicidade.

(VI-6) Proibição de abuso de uma posição superior

Os fornecedores não devem criar desvantagem para seus fornecedores através do abuso de uma posição superior.

(VI-7) Proteção de denunciantes

Os fornecedores devem assegurar a confidencialidade, o anonimato e a proteção dos denunciantes, e garantir um processo para que os trabalhadores levantem quaisquer preocupações sem medo de represália.

(VI-8) Fornecimento responsável de minerais

Os fornecedores devem exercer a devida diligência para garantir que minerais tais como tântalo, estanho, tungstênio e ouro, incluídos em produtos que fabricam, não causem ou contribuam para graves violações dos direitos humanos, destruição ambiental, corrupção, conflito ou outros problemas em áreas afetadas por conflitos e de alto risco.

(Consulte também a Política de Aquisição de Minerais Responsáveis do Grupo NEC estabelecida em uma seção subsequente dessas diretrizes).

VII: Qualidade e Segurança do Produto

Os fornecedores devem garantir a qualidade e segurança dos produtos e serviços que fornecem, e fornecer informações corretas sobre eles.

(VII-1) Garantia da segurança do produto

Os fornecedores devem satisfazer os padrões de segurança definidos pelas leis e regulamentos de cada país, e garantir suficientemente a segurança do produto na fase de projeto, fabricação e varejo com consideração de responsabilidade como fornecedor do produto.

(VII-2) Gestão da qualidade

Os fornecedores não só devem aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis em relação à qualidade de produtos e serviços, mas também devem aderir a seus próprios padrões de qualidade de produtos e exigências do cliente.

(VII-3) Fornecimento de informações precisas sobre produtos e serviços

Os fornecedores devem fornecer informações sobre produtos e serviços que sejam precisas e não causem confusão.

VIII: Segurança da Informação

Os fornecedores devem evitar o vazamento de informações confidenciais e informações pessoais e tomar medidas para reforçar a segurança da informação.

(VIII-1) Proteção contra-ataques cibernéticos

Os fornecedores devem se proteger contra-ataques cibernéticos e outras ameaças, e evitar danos à sua empresa e a outras.

(VIII-2) Proteção de informações pessoais

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos relevantes em relação a todas as informações pessoais pertencentes aos fornecedores, clientes, consumidores, funcionários e outros, e devem assegurar que tais informações sejam gerenciadas e protegidas de maneira apropriada.

(VIII-3) Prevenção do vazamento de informações confidenciais

Os fornecedores devem controlar e proteger adequadamente as informações confidenciais de sua própria empresa, de seus clientes e de terceiros.

Parte 2: Estabelecimento de Sistemas de Gestão

A. Estabelecimento de sistemas de gestão

Os fornecedores devem estabelecer um sistema de gestão que garanta a adesão à “Parte 1: Código de Conduta”.

B. Gestão do Fornecedor

Os fornecedores devem comunicar as demandas da “Parte 1: Código de Conduta” aos fornecedores, e estabelecer processos para o monitoramento da adesão dos fornecedores ao Código. Esses processos devem incluir a realização da devida diligência antes e depois do início dos negócios com fornecedores, e a manutenção de um mecanismo de reclamação para lidar com quaisquer reclamações que possam vir a seguir.

C. Controles de importação/exportação apropriados

Os fornecedores devem manter uma estrutura de gestão clara e realizar procedimentos de importação/exportação apropriados para a importação e exportação de tecnologias e itens regulamentados conforme a lei.

D. Manutenção de mecanismos de reclamação

Os fornecedores devem estabelecer mecanismos de reclamação para uso pelos trabalhadores, fornecedores e outras partes interessadas para evitar a ocorrência de práticas impróprias dentro da empresa ou da cadeia de suprimento.

E. Divulgação do estado das iniciativas

Os fornecedores devem divulgar informações relativas à implementação das iniciativas dessas Diretrizes e das leis e regulamentos relevantes.

Anexo

Parte 1: Comentário sobre o Código de Conduta

I: Requerimento Geral da Conduta

Comercial Responsável

(I-2) Contribuição com a sociedade e a comunidade Comentário sobre o Código

“Atividades que contribuem para o desenvolvimento da sociedade internacional e da comunidade local” se referem às atividades de apoio nas quais os recursos comerciais dos fornecedores são usados para ajudar a comunidade; em geral, essas compreendem os seguintes tipos de iniciativas.

- Contribuições sociais que fazem uso das operações comerciais e tecnologias etc. que são uma parte inerente da empresa
 - Contribuições sociais não monetárias, que fazem uso das instalações ou recursos humanos da empresa etc.
 - Contribuições sociais que tomam forma de doações monetárias
- Exemplos concretos de tais atividades poderiam incluir o trabalho em parceria com comunidades em momentos de desastre, o trabalho voluntário dos funcionários, o apoio às atividades de organizações sem fins lucrativos (NPOs) e organizações não governamentais (ONGs), atividades relacionadas a doações e a divulgação/entrega de informações de vários tipos. Os fornecedores devem determinar o escopo das atividades que são capazes de implementar, e trabalhar proativamente para fazer contribuições sociais. Além disso, a transparência em relação às somas de dinheiro e ao processo de tomada de decisões é essencial para evitar suspeitas de suborno, particularmente quando há doações monetárias envolvidas.

II: Aderência às Leis e Respeito aos Códigos de Conduta Internacionais

Comentário sobre o Código

Nos últimos anos, várias leis, regulamentos e políticas governamentais foram formuladas e adotadas em vários países em relação ao meio ambiente, aos direitos humanos e ao suborno. Os fornecedores devem compreender e aderir a tais leis e regulamentos. Esses são geralmente aplicáveis não apenas no país em que foram criados, mas também fora do país. Além disso, alinhados com a globalização dos mercados e cadeias de suprimento, os fornecedores são obrigados não apenas a aderir às leis e regulamentos, mas também a respeitar os códigos de conduta internacionais, em todas as suas cadeias de suprimento, bem como dentro de suas próprias organizações.

Comentário sobre terminologia

Os códigos de conduta internacionais se referem às expectativas que são mantidas em relação às ações das organizações que têm responsabilidades sociais, guiadas pelo direito internacional habitual e pelos princípios geralmente aceitos das leis internacionais, bem como os acordos intergovernamentais que são de natureza universal ou universalmente reconhecidos (incluindo tratados e acordos).

Exemplos de códigos aos quais se aplica o termo acima incluem os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e Metas de Desenvolvimento Sustentável (SDGs), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE).

III: Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas

Comentário sobre o Código

“Trabalhadores” se referem a todos os trabalhadores, incluindo funcionários de tempo integral, temporários, migrantes, estudantes, contratados, diretos e qualquer outro tipo de trabalhador.

As normas internacionais de direitos humanos que devem servir como referência incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os Pactos Internacionais de Direitos Humanos, e as Normas Fundamentais do Trabalho da OIT.

(III-1) Proibição de trabalho forçado

Comentário sobre o Código

É proibido traficar, ocultar, contratar, transferir ou contratar trabalhadores com base em intimidação, força, sequestro ou fraude. A retenção ou o não pagamento dos salários de um trabalhador com base no fato de que isso representa uma taxa de recrutamento ganha em troca de garantir o emprego do trabalhador em questão também pode ser visto como trabalho forçado. Também é proibido obrigar o trabalhador a trabalhar cobrando uma taxa de recrutamento e definindo-a como uma dívida do trabalhador.

Em particular, um grande número de casos de trabalho forçado entre trabalhadores migrantes, muitos dos quais são trabalhadores estrangeiros, tem sido denunciado. Ao contratar trabalhadores estrangeiros, os empregadores devem fornecer um contrato de trabalho que estabeleça as condições de emprego em um idioma que o trabalhador possa compreender, antes que o trabalhador em questão saia de seu país.

Por fim, impedir que um trabalhador utilize seus documentos de identificação emitidos por seu governo, ou o passaporte do trabalhador, permissão de trabalho ou documentos de solicitação de imigração (com exceção dos casos em que outras pessoas além do trabalhador em questão são obrigadas por lei a reter tais documentos), ocultando ou confiscando tais documentos, ou colocando restrições não razoáveis à capacidade do trabalhador de entrar ou sair das instalações, ou aos seus movimentos dentro das instalações, também são atos que podem constituir trabalho forçado.

Comentário sobre terminologia

Trabalho forçado descreve o trabalho que é realizado contrariamente ao livre arbítrio do trabalhador em questão (involuntariamente), como resultado da ameaça de punição por outra parte. Trabalho forçado inclui os seguintes elementos:

- (1) Exploração de vulnerabilidades (exemplo: quando um contrato de trabalho não é escrito na língua nativa de um trabalhador migrante).
- (2) Engano (exemplos: quando as condições de emprego ou trabalho não são explicadas corretamente, ou são acrescentadas depois de a pessoa ter sido contratada).
- (3) Isolamento (exemplo: quando um trabalhador é obrigado a trabalhar em um local onde o acesso externo e as comunicações são difíceis).
- (4) Intimidação e ameaças (exemplos: quando um trabalhador é punido por falar de dificuldades no local de trabalho, ou é ordenado a pagar uma multa quando se candidata a deixar seu trabalho).
- (5) Retenção de salários (exemplos: quando o pagamento dos salários é atrasado, ou quando parte do salário do trabalhador é retido à força ou posto de lado pelo empregador).
- (6) Servidão por dívida (exemplo: quando um trabalhador está endividado ao empregador por uma grande quantia na forma de uma taxa de recrutamento).
- (7) Horas extras excessivas (exemplo: quando um trabalhador é forçado a trabalhar mais horas extras do que o acordado por lei ou em um acordo de gestão de trabalho).
- (8) Restrições à movimentação (exemplos: quando os movimentos são restringidos sem uma boa razão (tal como saúde e segurança, segurança da informação), ou quando as instalações de alojamento dos trabalhadores são continuamente monitoradas com câmeras de vigilância).
- (9) Abuso físico ou psicológico (exemplos: violência, abuso verbal, assédio sexual).
- (10) Retenção de documentos de identificação (exemplo: o passaporte de um funcionário ou outra forma de identificação é retido pelo empregador).

Trabalho forçado ou escravo refere-se ao trabalho ao qual o trabalhador não é permitido sair. Esses termos também incluem a servidão por dívida, em que um trabalhador tem dívida com o empregador, a uma grande quantia em dinheiro na forma de uma taxa de recrutamento, e não pode deixar seu emprego até que tenha pagado esta dívida.

Exploração refere-se a atos nos quais um empregador usa sua posição superior para infligir tratamento injusto a um trabalhador, enquanto **exploração de trabalho prisional** refere-se a atos nos quais os

prisioneiros são forçados a trabalhar sem remuneração apropriada.

Trabalho escravo (conforme definido pelo Departamento de Estado dos EUA sob o termo “escravidão moderna”) é um termo definido como incluindo a compra e venda de seres humanos para fins de trabalho forçado e exploração sexual. A Lei Britânica da Escravatura Moderna define o termo como situações em que pessoas em posições vulneráveis são exploradas através de trabalho forçado.

(III-2) Proibição de trabalho infantil; considerações ao empregar jovens trabalhadores

Comentário sobre o Código

Trabalho infantil é proibido em todas as circunstâncias pela OIT e pelas leis de vários países. Essas formas de trabalho infantil contra as quais os países foram solicitados a tomar medidas imediatas e urgentes são denominadas as “piores formas de trabalho infantil”. Na Convenção nº 182 da OIT (1999), este termo é definido como compreendendo o seguinte:

- todas as formas de escravidão ou práticas similares à escravidão;
- o uso, aquisição ou oferta de uma criança para a prostituição, para a produção de pornografia ou para espetáculos pornográficos;
- o uso, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, especialmente para a produção e tráfico de drogas;
- trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, é passível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

A Recomendação Nº 146 da OIT (Idade mínima) estabelece que os **trabalhadores menores de 18 anos (incluindo estudantes)** devem ter suas condições de trabalho plenamente garantidas e, em particular, devem receber os seguintes benefícios.

- A disponibilização de remuneração justa e sua proteção, tendo em mente o princípio de salário igual para trabalho igual;
- A rigorosa limitação das horas passadas no trabalho em um dia e em uma semana, e a proibição de horas extras, de modo a permitir tempo suficiente para formação e treinamento (incluindo o tempo necessário para os deveres de casa relacionados eles), para descanso durante o dia e para atividades de lazer;
- A concessão, sem possibilidade de exceção, salvo em caso de emergência real, de um período mínimo consecutivo de 12 horas de descanso noturno e dos habituais dias de descanso semanal;
- A concessão de um feriado anual remunerado de, pelo menos, quatro semanas e, em qualquer caso, não inferior ao concedido aos adultos;

- Cobertura por planos de previdência social, incluindo acidentes de trabalho, assistência médica e planos de benefícios de doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou trabalho;

- A manutenção de padrões satisfatórios de segurança e saúde e instrução e supervisão apropriadas.

A devida diligência em relação à proteção dos direitos de tais trabalhadores também é necessária.

Comentário sobre terminologia

Trabalho infantil refere-se às atividades ou trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias de sua execução, prejudicam as oportunidades educacionais e o crescimento saudável das crianças, ao gerar impactos negativos no desenvolvimento intelectual, físico, social ou moral dos jovens, impedindo sua frequência à escola, forçando-os a deixar a escola ou forçando-os a combinar trabalho e estudos.

A Convenção Nº 138 (1973) da OIT estipula que a **idade mínima de trabalho** é definida da seguinte forma: A idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não será inferior a 15 anos (permitindo, entretanto, que os países em desenvolvimento cujas instituições econômicas e educacionais ainda não estejam totalmente desenvolvidas possam estipular uma idade mínima de 14 anos de trabalho como medida transitória). A idade em que o trabalho é permitido também pode variar de acordo com a natureza do trabalho em questão. No caso de trabalho perigoso ou prejudicial, a idade mínima de trabalho deve ser fixada em 18 anos em todos os países. Entretanto, os trabalhadores podem ser empregados em tais ocupações a partir dos 16 anos de idade, caso se apliquem os seguintes critérios:

- Se foram realizadas consultas prévias entre os grupos de consulta de gestão do trabalho dentro do país em questão:

- se a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos forem totalmente protegidas; e,

- se os jovens em questão receberam treinamento vocacional adequado ou instrução específica no ramo de atividade relevante

Idade mínima para admissão no emprego ou trabalho		
	Países desenvolvidos	Países desenvolvidos
Trabalho normal	15 anos de idade	14 anos de idade
Trabalho perigoso	18 anos de idade	18 anos de idade

Trabalho leve	13 anos de idade	12 anos de idade
---------------	------------------	------------------

Trabalho perigoso é definido na Recomendação Nº 190 da OIT (Piores Formas de Trabalho Infantil) como aqueles cargos que correspondem aos seguintes pontos.

- trabalho que expõe as crianças a abusos físicos, psicológicos ou sexuais;
- trabalho no subsolo, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
- trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que envolvam o manuseio manual ou o transporte de cargas pesadas
- trabalho em um ambiente insalubre que pode, por exemplo, expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações prejudiciais à sua saúde;
- trabalho em condições particularmente difíceis, como trabalho por longas horas ou durante a noite, ou trabalho em que a criança esteja confinada, de forma não razoável, às instalações do empregador.

(III-3) Considerações relacionadas às horas de trabalho

Contexto

Diversos estudos realizados sobre a cultura empresarial mostraram uma relação clara entre o excesso de trabalho entre os trabalhadores e o declínio da produtividade, o aumento da rotatividade do pessoal e taxas mais elevadas de lesões e doenças.

Comentário sobre o Código

Os empregadores devem administrar as horas de trabalho, férias e períodos de descanso durante o dia de maneira apropriada, com base nas leis de cada país. Eles devem prestar atenção também às normas internacionais.

A Convenção nº 1 (1919) da OIT (uma norma internacional) e a Convenção nº 30 (1930) estabelecem que as horas de trabalho por semana não devem exceder 48 horas, incluindo o trabalho em hora extra, excluindo os períodos de emergência ou situações urgentes (ainda não ratificadas pelo Japão). Além disso, a Convenção Nº 14 (1921) e a Convenção Nº 106 (1957) da OIT estipulam que um empregador deve conceder um período ininterrupto de descanso semanal (não inferior a 24 horas) no decorrer de cada período de sete dias, com um período de trabalho não superior a seis dias (ainda não ratificado pelo Japão). Embora as Convenções nº 1 e nº 30 da OIT sejam convenções de imensa importância, elas não refletem necessariamente o mundo de hoje, e a

Recomendação nº 116 da OIT foi, portanto, emitida em 1963; esta Recomendação toma os objetivos da Convenção nº 47 da OIT (ainda não ratificada pelo Japão), que estipula uma semana de 40 horas como um princípio básico, como uma norma que a sociedade deve visar alcançar.

Além disso, várias normas industriais também estipulam um limite superior de 60 horas de trabalho por semana, incluindo horas extras.

Comentário sobre terminologia

Gerenciar de maneira apropriada é definido da seguinte maneira.

- Para garantir que o número de dias trabalhados não exceda o número legalmente prescrito de dias úteis anuais
- Para garantir que as horas diárias de trabalho por semana, incluindo as horas extras (que, no entanto, excluem qualquer trabalho realizado em momentos de desastre, ou em qualquer outro momento inevitável de necessidade urgente ou emergência) não excedam os limites legalmente prescritos
- Para garantir que as licenças anuais pagas legalmente, as licenças pré-natais e pós-parto e as licenças para cuidar de crianças sejam concedidas
- Para garantir que os tempos de descanso legalmente prescritos sejam fornecidos
- Para garantir que as verificações psicológicas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores sejam realizadas

(III-4) Remuneração e subsídios adequados

Comentário sobre o Código

“Salário mínimo” refere-se a um nível mínimo de salários conforme previsto nas leis, em relação aos salários no país onde o trabalhador reside. Os empregadores são obrigados a pagar salários iguais ou superiores ao salário mínimo. Além do salário mínimo, é desejável que os fornecedores deem atenção especial para o conceito de “salário digno”, que se baseia no cálculo do nível salarial necessário para sustentar o estilo de vida do trabalhador em um determinado nível básico, como um esforço voluntário dos fornecedores.

As deduções indevidas dos salários dos trabalhadores podem ser definidas como não pagamento de salários. Por exemplo, na Norma SA8000 (uma norma internacional que abrange trabalho e direitos humanos), os empregadores devem garantir que as reduções salariais não sejam utilizadas como medida disciplinar. Entretanto, as reduções salariais são permitidas como medida disciplinar nos seguintes casos, como exceções: (1) quando reduções salariais como medida disciplinar são permitidas pelas leis do país; e (2) se tais reduções devem ser acordadas como um acordo coletivo que tenha sido livremente negociado.

A remuneração paga aos trabalhadores por horas extras deve ser um

nível mais alto do que a remuneração normal por esse trabalho, de acordo com as leis e regulamentos da região em questão. Quando a remuneração é paga, uma discriminação do salário que forneça informações que permitam que o trabalhador

confirme que os detalhes do pagamento são precisos, devem ser fornecidos ao trabalhador juntamente com a própria remuneração.

Comentário sobre terminologia

Salário mínimo refere-se a um nível mínimo de salários conforme previsto nas leis, em relação aos salários no país onde o trabalhador reside. Os empregadores devem pagar tais salários aos trabalhadores sem atraso e em intervalos apropriados, com base nas leis do país onde o trabalhador reside.

Salário digno refere-se a um nível de salários que permite que o trabalhador satisfaça as suas próprias necessidades e as de sua família, e leve a uma vida como parte da sociedade e que apoiará a dignidade do trabalhador, de acordo com os padrões internacionais.

Deduções indevidas nos salários dos trabalhadores referem-se a quaisquer deduções feitas nos salários que violem as leis trabalhistas. Exemplos aos quais isso se aplica incluem casos em que são feitas deduções para pagar o custo de uniformes, custos de equipamentos de proteção individual necessários para o trabalho, ou custos de uniformes de limpeza. Entretanto, não cobre os casos em que os salários não são pagos por períodos em que o trabalhador não trabalhou devido a atraso ou ausência etc.

(III-5) Proibição de tratamento desumano

Contexto

O tratamento desumano sofrido pelos trabalhadores devido a assédio sexual ou abuso verbal muitas vezes passa despercebido por outras pessoas no local de trabalho, fazendo com que os problemas se agravem.

Comentário sobre o Código

Quando os fornecedores elaboram as suas políticas disciplinares e procedimentos de resposta etc., eles também devem estabelecer sistemas internos de denúncia (mecanismos de reclamação), informar os trabalhadores sobre tais sistemas e colocá-los em operação, de modo a garantir que o verdadeiro escopo de qualquer tratamento desumano possa ser determinado.

Comentário sobre terminologia

Abuso psicológico refere-se à infligência de abuso psicológico ou

emocional através do uso do poder emocional sobre outra

pessoa, na forma de expressões desumanas, expressões de desgosto, ignorando ou fazendo comentários que causam danos à autoestima da pessoa.

Abuso físico refere-se à violência, forçando os trabalhadores a trabalhar em ambientes severos e similares.

Força refere-se a situações em que a pessoa em questão é obrigada a agir de certa forma contra a sua vontade por meio de ameaças etc. Isso pode incluir, por exemplo, forçar o trabalhador a fazer horas extras em excesso.

Assédio refere-se a atos que deixam o receptor desconfortável, tais como fazer expressões de não gostar ou intimidar a pessoa. Em termos específicos, este termo pode abranger coisas como atenção sexual indesejada, assédio sexual, castigo corporal, opressão psicológica ou física, abuso verbal e falha em fornecer instalações básicas que garantam o conforto corporal do trabalhador (tais como cadeiras ou equipamentos de proteção pessoal).

Um exemplo de como o assédio é definido é dado em “Violência e assédio” na Convenção Nº 190 da OIT (2019), como um exemplo.

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho se refere a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, seja uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados no gênero;

(b) o termo “violência e assédio baseados no gênero” significa violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

(III-6) Proibição de discriminação

Comentário sobre o Código

O Código proíbe atos que possam potencialmente levar a discriminação contra trabalhadores em termos de salários, promoção, remuneração, formação, contratação ou práticas empregatícias com base em raça, cor da pele, idade, sexo, orientação sexual, identidade/expressão de gênero, etnia ou nacionalidade, deficiência, gravidez, religião, filiação política/crenças políticas,

filiação a um sindicato, histórico do serviço militar, informações genéticas protegidas ou história conjugal etc.

Qualquer desigualdade em termos de oportunidade ou tratamento como resultado de exames de saúde ou testes de gravidez também serão considerados atos discriminatórios.

Os fatores que podem levar a um tratamento discriminatório são diversos e abrangentes.

- **Raça e cor da pele:** Minorias, grupos indígenas e grupos tribais podem se tornar alvos de discriminação por fazerem parte de um grupo étnico específico.
- **Sexo:** Discriminação com base em características ou funções biológicas masculinas ou femininas, ou diferenças sociais. Isto também cobre casos de discriminação com base no estado civil, relacionamento conjugal, estrutura familiar ou maternidade.
- **Religião:** Discriminação com base no fato de uma pessoa ser membro de uma determinada religião ou expressar suas crenças religiosas. Isso também abrange casos de tratamento discriminatório dos ateus.
- **Opiniões políticas:** Discriminação com base na opinião de uma pessoa sobre política, filiação a um determinado partido político, posição política ou sócio-política, atividades cívicas ou qualidades morais.
- **País de origem:** Discriminação com base no local de nascimento, vínculos familiares ou país estrangeiro de origem de uma pessoa. Grupos de nacionalidade minoritária, falantes de línguas minoritárias, cidadãos naturalizados e descendentes de imigrantes de países estrangeiros podem se tornar alvos de discriminação.
- **Origens sociais:** Discriminação por motivos de classe social, tipo de ocupação social ou casta. As origens sociais podem ter um impacto sobre a carreira do indivíduo em questão.

O princípio básico de que a discriminação em relação ao emprego ou cargo também inclui os princípios fundamentais de "salário igual para trabalho igual" para homens e mulheres que realizam trabalhos de igual valor. De acordo com a Convenção Nº 100 da OIT (Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), este princípio se aplica a todas as remunerações pagas pelos empregadores aos trabalhadores como resultado de seu emprego, incluindo salários, taxas de remuneração regular, outros custos básicos etc., sejam pagos direta ou indiretamente, e independentemente de tal remuneração ser paga em dinheiro ou em bens que substituam o dinheiro. Para julgar o valor de um emprego de maneira objetiva, os

empregadores devem levar em consideração os vários elementos que compõem o trabalho em

questão, incluindo os vários componentes do trabalho, responsabilidades, habilidades, esforço, condições de trabalho e principais resultados.

Além disso, os funcionários podem ser discriminados com base na idade, deficiência, estado de saúde (particularmente no caso do HIV/AIDS), filiação a um sindicato, orientação sexual e afins.

Além disso, nos Estados Unidos, os seguintes elementos também devem ser levados em conta.

- **Histórico de serviço militar:** Segundo a lei americana, os ex-membros das forças armadas dispensados desde a época da Guerra do Vietnã recebem "status de veterano coberto", e os regulamentos cobrem a promoção ou contratação desses ex-membros das forças armadas e considerações e proteções especiais que lhes são devidas. Isso foi estabelecido devido a preocupações sobre uma possível discriminação contra veteranos como resultado de deficiências causadas pela vida militar (transtorno de estresse pós-traumático (TEPT)), ou dificuldades de comunicação com outros trabalhadores que podem ver o veterano como alguém que causou a morte de outros, e afins.

Nota: Para mais informações sobre veteranos:

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- **Informações genéticas protegidas:** A Lei de Não Discriminação de Informações Genéticas (GINA) de 2008, uma lei americana, define "informações genéticas" como os resultados de diagnósticos genéticos. Tais informações foram citadas como uma fonte de discriminação, já que um trabalhador poderia ser discriminado com base em informações que sugerem, por exemplo, que ele ou ela está em risco de desenvolver uma condição genética latente.

Nota: Informações sobre a GINA (EUA)

<https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

(III-7) Liberdade de associação e direito de negociação coletiva

Comentário sobre o Código

Os empregadores devem respeitar tanto o direito de todos os trabalhadores de formar sindicatos ou inscrever-se em sindicatos por opção, quanto o direito dos trabalhadores de optar por não participar de tais atividades ou de manter uma distância deles. Além disso, os trabalhadores e seus representantes devem ser capazes de se envolver

em negociações coletivas através da comunicação pública com a gerência para expressar suas opiniões e preocupações sobre as condições de trabalho e

práticas de gestão, sem medo de discriminação, retaliação, intimidação ou assédio.

Comentário sobre terminologia

Com relação à **negociação coletiva**, a Convenção Nº 98 (1949) da OIT solicita aos fornecedores que permitam aos órgãos representativos dos trabalhadores que tenham como objetivo a negociação coletiva, promovam a negociação voluntária entre empregadores e trabalhadores e incorporem nos contratos de trabalho disposições relativas à resolução de disputas, a fim de promover uma negociação coletiva eficaz. Especificamente, os fornecedores são incentivados a tomar as seguintes ações.

- Tomar as medidas necessárias para facilitar a formulação de acordos de trabalho eficazes
- Assegurar que os representantes formalmente designados pelos trabalhadores possam se envolver em negociações com os representantes da gerência a quem foi concedido poder de decisão em relação aos itens discutidos no processo de negociação
- Abster-se de fazer declarações sugestivas de ameaças ou retaliações que tenham o objetivo de produzir efeitos inapropriados na negociação ou impedir os trabalhadores de exercerem seu direito de organização
- Fornecer as informações necessárias para uma negociação significativa
- Fornecer informações ao governo sobre as operações, caso o governo assim o exija, e responder a tais exigências de forma construtiva

(III-8) Considerações relacionadas às minorias

Comentário sobre terminologia

Minorias refere-se a qualquer grupo de pessoas que possua uma identidade diferente da do grupo majoritário da sociedade e, portanto, que ocupe uma posição vulnerável. Exemplos de tais grupos incluem LGBTI, minorias sexuais, pessoas com deficiência, estrangeiros e grupos com uma língua nativa diferente. No local de trabalho, estagiários e estagiários também são considerados minorias.

(III-9) Considerações relacionadas aos trabalhadores estrangeiros

Comentário sobre terminologia

Trabalhadores estrangeiros referem-se aos trabalhadores que migraram do exterior, e inclui estagiários técnicos e estagiários

estudantes estrangeiros. A posição

de trabalhadores estrangeiros os torna vulneráveis a ameaças à sua saúde mental e física e à sua dignidade corporal, e são mais propensos a experimentar violações de seus direitos humanos, tais como a liberdade de expressão e de movimento.

IV: Saúde e Segurança

Comentário sobre o Código

É geralmente reconhecido que um ambiente de trabalho seguro e saudável não só minimiza o risco de lesões e doenças no local de trabalho, mas também melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência dos padrões de fabricação, a taxa de retenção dos funcionários e a disposição dos trabalhadores para trabalhar. É vital que os fornecedores realizem discussões com os trabalhadores para ouvir suas opiniões e conduzir o treinamento de funcionário, a fim de identificar e resolver problemas de saúde e segurança no local de trabalho.

Este Código foi formulado com referência aos sistemas de gestão descritos nas diretrizes do sistema de gestão criadas pela OIT, tais como as Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (ILO-OSH 2001), OHSAS18001 e ISO45001; essas diretrizes contêm informações adicionais que podem ser úteis.

(IV-1) Segurança no trabalho

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem identificar os riscos no local de trabalho, incluindo os riscos latentes que possam surgir, e tomar medidas de segurança para os trabalhadores. Exemplos de riscos no local de trabalho incluem situações em que as pessoas entram em contato com substâncias químicas, eletricidade e outras fontes de energia, incêndio, acidentes rodoviários e queda de objetos.

Exemplos de medidas de segurança são dados abaixo. Tais processos devem ser realizados dentro de cada empresa.

- Identificar e avaliar os riscos, incluindo os riscos latentes que podem potencialmente surgir
- Projetar locais de trabalho apropriados, que deem atenção especial para eliminar e prevenir riscos
- Realizar atividades de alcance interno para educar os trabalhadores sobre segurança (incluindo o manuseio de equipamentos de proteção individual)

Tais medidas de segurança também incluem a proteção de mulheres grávidas e mães lactantes dos perigos e a tomada de medidas razoáveis para facilitar isso.

Comentário sobre terminologia

Riscos à segurança relacionados ao trabalho referem-se a riscos latentes que podem causar acidentes ou prejudicar a saúde, tais como eletricidade e outras fontes de

energia, incêndio, veículos e equipamentos móveis, pisos com perigo de escorregar ou tropeçar, e objetos em queda.

Meios apropriados baseados no projeto, tecnologia e gestão referem-se ao uso de controles passo a passo, tais como os seguintes, para eliminar ou mitigar os riscos:

- (1) Eliminação do fator de risco ou substituição por uma alternativa segura;
- (2) Controles de nível de engenharia (exemplos: monitoramento da área de risco usando um sensor, desligamento da fonte de energia de máquinas ou equipamentos através do bloqueio (*lockout*));
- (3) Gerenciamento administrativo (exemplo: equipamento de etiquetagem para indicar que o funcionamento do dispositivo de desligamento de energia enquanto a fonte de energia estiver desligada é proibido (*tagout*));
- (4) Fornecimento de equipamento de proteção individual (exemplos: óculos de proteção, capacetes de segurança, luvas de proteção e outros equipamentos de proteção).

Consideração razoável para mulheres grávidas e mães lactantes dizem respeito a áreas como levantamento e movimentação de objetos pesados, exposição a doenças infecciosas, exposição ao chumbo, exposição a produtos químicos tóxicos, trabalho em cargos estressantes ou que sobrecarregam indevidamente o corpo, exposição a substâncias radioativas, ameaças de violência, trabalho de longas horas, temperaturas extremamente altas, níveis excessivos de ruído e afins.

Além disso, é desejável que os empregadores tomem medidas razoáveis para acomodar as mães lactantes durante o período de um ano após o nascimento, inclusive permitindo ao trabalhador períodos apropriados de descanso para amamentação ou leite materno expresso, e proporcionando um local seguro e limpo que seja guardado da vista e entrada por outros trabalhadores.

(IV-2) Planejamento emergencial

Contexto

Pontos de entrada/saída que supostamente servem como rotas de evacuação, às vezes não podem ser usados em emergências devido a serem bloqueados ou bloqueados por obstáculos. As mortes às vezes ocorrem em incêndios, quando trabalhadores que não conseguem escapar de um edifício são expostos às chamas ou respiram fumaça, ou tropeçam e caem. Por este motivo, é de extrema importância que os fornecedores

garantam que as rotas de evacuação permaneçam acessíveis na prática, forneçam um sistema para garantir que todos os trabalhadores sejam realmente capazes de evacuar, e realizem verdadeiras perfurações de evacuação.

Comentário sobre o Código

“Contra-medidas de emergência” referem-se a contra-medidas tais como relatórios de emergências quando surgem, emissão de notificações aos trabalhadores, esclarecimento de procedimentos de evacuação, instalação de instalações de evacuação, garantia de que os pontos de entrada/saída sejam fáceis de perceber e permaneçam livres de obstáculos, criação de instalações de saída apropriadas, estocagem de suprimentos médicos de emergência, criação de sistemas de detecção de incêndio, instalação de extintores de incêndio, portas corta-fogo e **aspersores**, fixação de linhas de comunicação externas, e estabelecimento de planos de recuperação.

Também é vital que as informações sejam amplamente divulgadas em todo o local de trabalho. Isso inclui a realização de formação de resposta de emergência para os trabalhadores (incluindo exercícios de evacuação), assegurando que os manuais que estabelecem as medidas de resposta para os momentos de emergência sejam colocados em locais de fácil acesso no local de trabalho e adequadamente expostos.

(IV-3) Lesão e doença ocupacional

Contexto

Os empregadores devem dar atenção especial ao risco de acidentes de trabalho, levando em conta a saúde e segurança dos trabalhadores.

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem registrar quaisquer lesões e doenças ocupacionais que afetem quaisquer trabalhadores, fornecer o tratamento necessário, investigar o acidente, identificar e eliminar as causas, e colocar em prática medidas corretivas, incluindo medidas preventivas de empreendimento, gerenciamento e comunicação.

Os fornecedores também devem criar regras que promovam o retorno do trabalhador ao local de trabalho, e informar sobre a implementação de tais regras.

Comentário sobre terminologia

Contra-medidas apropriadas referem-se à criação de sistemas e políticas para incentivar os trabalhadores a relatar problemas, categorizando e registrando lesões e doenças ocupacionais, fornecendo tratamento conforme necessário, investigando lesões e doenças ocupacionais, implementando medidas corretivas destinadas a eliminar causas, e promovendo o retorno dos trabalhadores ao local de trabalho. Isso também inclui a realização de quaisquer procedimentos necessários

em resposta à política governamental, de acordo com as disposições da lei, incluindo o seguro contra acidentes industriais.

(IV-4) Higiene industrial

Comentário sobre o Código

Os perigos potenciais serão eliminados ou controlados através de projetos, engenharia e controles administrativos adequados. Caso seja impossível administrar adequadamente os riscos por tais meios, os trabalhadores devem receber equipamento de proteção individual adequado e devidamente mantido e gerenciado, e deverão utilizá-los corretamente.

Comentário sobre terminologia

Riscos que poderiam expor os trabalhadores a impactos nocivos incluem substâncias tóxicas, raios radioativos e substâncias que podem causar doenças crônicas (chumbo, amianto etc.). Tais substâncias podem tomar a forma de fumaça, vapor, névoa e partículas finas. Além disso, o ruído e os odores desagradáveis também são considerados como tendo efeitos negativos sobre o corpo humano.

Gestão apropriada refere-se à formulação de padrões de gestão e ao fornecimento de formação apropriada, treinamento e equipamento de proteção individual aos trabalhadores etc.

(IV-5) Consideração do trabalho fisicamente exigente

Comentário sobre terminologia

Trabalho fisicamente exigente inclui não apenas tarefas como o manuseio de matérias-primas à mão e mão de obra pesada, incluindo o transporte de mercadorias pesadas utilizando mão de obra manual, mas também tarefas que requerem qualquer nível de esforço físico envolvendo ações contínuas ou repetitivas durante longos períodos de tempo, como trabalho de montagem e entrada de dados, ou tarefas que envolvem o gasto de longos períodos de tempo em posições corporais não naturais.

Gestão apropriada refere-se à criação de um ambiente de trabalho baseado nos princípios da ergonomia, estabelecimento de pequenas pausas em intervalos regulares, fornecimento de equipamento auxiliar de trabalho e garantia de que múltiplos trabalhadores possam colaborar e subdividir tarefas entre si, entre outras medidas. (Também é útil considerar como garantir que o ambiente ao redor do trabalhador lhe permita mover-se da forma mais precisa e eficiente possível, para minimizar acidentes e erros).

Ergonomia refere-se ao campo da pesquisa que projeta objetos e ambientes que, na medida do possível, permitem ao ser humano adotar movimentos e posturas naturais enquanto os utiliza, e utiliza esses princípios em projetos reais. (Também inclui a ideia de garantir que o ambiente ao redor do trabalhador lhe permita mover-se da forma mais precisa e eficiente possível, para minimizar acidentes e erros).

(IV-6) Proteção da máquina

Comentário sobre terminologia

Medidas de segurança apropriadas referem-se à gestão destinada a prevenir acidentes e efeitos negativos sobre a saúde que poderiam ocorrer durante o trabalho. Exemplos incluem a adoção de mecanismos de segurança cobertos por termos como “sistemas seguros contra falhas”, “sistemas infalíveis”, “sistemas de intertravamento”, “tagout” etc., a instalação de equipamentos de segurança e barreiras de proteção etc., e a realização de testes e manutenção regulares de equipamentos mecânicos.

(IV-7) Saúde e segurança das instalações

Comentário sobre o Código

“Garantir saúde e segurança” exige não apenas limpeza e higiene nas instalações, mas também a devida atenção dos seguintes pontos.

- **Água potável:** Testar a qualidade da água com base nas normas das leis e regulamentos relevantes, e garantir água potável segura (usando um bebedouro etc.)
- **Preparo de alimentos sanitários:** Fornecer uniformes e controles de saúde para os trabalhadores de preparação de alimentos, praticar o controle de pragas, assegurar o controle apropriado da temperatura dos alimentos e garantir que as operações da cafeteria sejam certificadas etc.
- **Sanitários:** Instalar instalações sanitárias limpas com instalações suficientes para o número de usuários e fornecer papel higiênico etc.
- **Dormitório:** Realizar medidas de controle de incêndio, fornecer saída de emergência apropriada, garantir acomodações individualmente seguras para armazenar itens pessoais e valiosos (como armários), garantir espaço suficiente nos quartos (pelo menos 3,3m² por pessoa como guia aproximado) e garantir ventilação, controle de temperatura e iluminação apropriada etc.

(IV-8) Comunicação de saúde e segurança

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem fornecer informações, formação e treinamento apropriados sobre saúde e segurança no local de trabalho, relativos aos diversos

perigos identificados no local de trabalho como perigos aos quais os trabalhadores poderiam estar expostos (incluindo, mas não se limitando a máquinas, eletricidade, produtos químicos, incêndio e perigos físicos).

As informações sobre saúde e segurança devem ser claramente colocadas em torno das instalações e colocadas em locais que possam ser identificadas e acessadas pelos trabalhadores. Também devem ser fornecidas em idiomas que os trabalhadores possam compreender.

Formação e treinamento devem ser ministrados a todos os trabalhadores antes de começarem a trabalhar e, em seguida, em intervalos regulares. Além disso, os trabalhadores são incentivados a levantar quaisquer preocupações que tenham com relação à segurança. Os itens a serem cobertos em formação e treinamento incluem o uso correto do equipamento de proteção individual, respostas corretas em momentos de emergência, operação segura de máquinas e realização dos preparativos necessários antes de entrar em ambientes perigosos.

A Seção 43 da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE) da OIT inclui uma descrição de como promover uma cultura de segurança e saúde preventiva baseada no diálogo entre o trabalho e a administração.

(IV-9) Gestão de saúde para os trabalhadores

Comentário sobre terminologia

Gestão apropriada da saúde refere-se aos esforços feitos para prevenir doenças entre os funcionários e descobrir doenças em uma fase inicial, por meio da realização de controles de saúde etc., baseados em padrões prescritos na lei como um esforço mínimo.

Deve ser dada plena atenção à prevenção de efeitos negativos do excesso de trabalho na saúde e cuidar da saúde mental dos trabalhadores etc.

V: Requerimentos Ambientais

Para comentários sobre o Código em relação aos riscos ambientais, favor consultar as seguintes diretrizes/normas.

DIRETRIZES PARA AQUISIÇÃO ECOLÓGICA DA NEC (KANKANTU 02-044)

<https://www.nec.com/en/global/eco/product/green/index.html#anc-greenprocurementguidelines>

Especificações Ambientais Relativas a Restrições de Aquisição para a Inclusão de Substâncias Químicas nos Produtos (KANKANTU 04-006)

https://www.nec.com/en/global/eco/product/chemical/regulation/index.html#anc-chotatsu_kijun

VI: Comércio Justo e Ética

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos não apenas do Japão, mas de quaisquer países onde as operações são desenvolvidas. Além disso, todos os funcionários devem empreender seus negócios com base em altos padrões éticos e conquistar a confiança de todas as partes interessadas, com a administração da empresa dando o exemplo como líderes.

(VI-1) Anticorrupção

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem estabelecer diretrizes que proíbam completamente qualquer suborno, doação excessiva de presentes ou entretenimento, corrupção, chantagem, apropriação indébita ou quaisquer outras ações fraudulentas, seja independentemente ou em conluio com outras partes, e aderir continuamente a tais diretrizes.

A adesão contínua exige que os fornecedores não apenas formulem políticas, mas também realizem formação e treinamento adequados para os funcionários, e assegurem que as políticas sejam completamente disseminadas por toda a organização.

(VI-2) Proibição de oferecer e aceitar lucros e vantagens impróprios

Comentário sobre o Código

É proibido dar ou receber itens de alto valor, direta ou indiretamente, ou fazer promessas ou ofertas para fazê-lo com o objetivo de capturar negócios ou receber uma vantagem inadequada.

O esclarecimento de políticas e procedimentos, o exercício da devida diligência antes do início das transações comerciais e a realização de monitoramento após o início de tais transações são essenciais para garantir que as leis anticorrupção sejam cumpridas.

(VI-3) Divulgação apropriada das informações

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem proativamente fornecer e divulgar informações às suas partes interessadas.

Exemplos de informações que devem ser fornecidas e divulgadas às partes interessadas incluem a natureza das atividades comerciais, a situação financeira dos fornecedores, o desempenho da empresa,

informações do Meio Ambiente, Social e Governança (ESG),

informações de riscos (tais como danos causados por grandes desastres, quaisquer impactos negativos que os fornecedores tenham tido sobre o meio ambiente ou a sociedade, e quaisquer violações importantes da lei que tenham sido descobertas), e informações relacionadas à cadeia de fornecimento. O fornecimento proativo de informações inclui não apenas a divulgação pública de qualquer informação importante relacionada a riscos sempre que ela surgir, mas também a transmissão de tais informações aos clientes.

A divulgação de registros falsificados ou enganosos relacionados a tais informações, a divulgação enganosa e a divulgação de informações enganosas com relação às informações acima não são permitidas.

(VI-4) Respeito pela propriedade intelectual

Comentário sobre o Código

As partes relevantes na proteção da propriedade intelectual incluem não apenas a própria empresa, mas também terceiros, tais como clientes e fornecedores.

Comentário sobre terminologia

Propriedade intelectual inclui os próprios bens de propriedade intelectual, além de segredos comerciais e *know-how* tecnológico etc.

Direitos de propriedade intelectual referem-se aos direitos de patente, direitos de modelo de utilidade, direitos de projeto, direitos de marca registrada e direitos autorais.

(VI-5) Negócios justos

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis relativas à concorrência leal e transações comerciais justas, incluindo a Lei Contra Atraso no Pagamento etc. a Subcontratados (Lei de Subcontratação), e não devem se envolver em atos que infrinjam tais leis, tais como cartéis, obstrução de leilões e outros acordos que restrinjam a concorrência, métodos de transação comercial desleal e atos de declaração falsa.

Os fornecedores também devem eliminar as forças que ameaçam a ordem pública e a segurança na sociedade civil, e devem aderir às leis, às portarias e a todos os outros costumes sociais. Com relação às declarações e anúncios de bens e serviços como catálogos, os fornecedores também devem abster-se de fazer declarações que se desviem da verdade ou enganem consumidores ou clientes, e devem prestar a devida atenção

para garantir que suas declarações não incluam conteúdos que possam caluniar ou violar os direitos de outras empresas ou pessoas físicas etc.

Comentário sobre terminologia

Concorrência leal refere-se à adesão de uma empresa às leis relativas à concorrência leal e transações comerciais justas, conforme prescrito em cada país ou região, abstendo-se de se envolver em atos que infrinjam tais leis (tais como cartéis, obstrução de leilões ou outros acordos que restrinjam a concorrência, métodos de transações comerciais desleais e atos de declaração falsa), e promovendo a concorrência leal e livre.

Propaganda justa refere-se a se abster de publicar propagandas que tenham fins injustos ou que forneçam informações que se desviem da verdade.

(VI-6) Proibição de abuso de uma posição superior

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem empreender transações de aquisição em boa-fé e de forma justa e equitativa com base em contratos, e não devem se envolver em atos que abusem da posição superior do fornecedor. Em países onde leis e regulamentos regem o abuso de uma posição superior, os fornecedores devem aderir a tais leis. (No Japão, por exemplo, a Lei de Subcontratação é uma lei desse tipo).

Comentário sobre terminologia

Abuso de uma posição superior refere-se a uma situação em que uma empresa faz uso de sua posição como comprador ou expedidor etc. para determinar ou alterar as condições de transação com fornecedores etc., de forma unilateral, para fazer exigências não razoáveis ou para impor obrigações não razoáveis.

(VI-7) Proteção de denunciante

Comentário sobre o Código

Ao criar um mecanismo de denúncia que possa ser usado por todas as partes relevantes, incluindo funcionários das próprias empresas e de seus fornecedores, os fornecedores devem garantir a confidencialidade e o anonimato dos relatórios apresentados pelos denunciante através do mecanismo de denúncia disponível para uso pelo pessoal relevante, incluindo funcionários da empresa e dos fornecedores, e proteger os denunciante de serem submetidos a tratamento desvantajoso pela empresa ou pessoas físicas.

Comentário sobre terminologia

Denúncia refere-se à denúncia ou divulgação de práticas injustas dentro das próprias empresas ou se suas cadeias de suprimento.

Denunciante refere-se a uma pessoa que denuncia ou divulga informações sobre ações inadequadas de um funcionário ou executivo de uma empresa, ou de um trabalhador do setor público ou organização do setor público.

Tratamento desvantajoso refere-se a atos que impactam negativamente o ambiente de trabalho do denunciante, tais como expressões de desinteresse ou mudanças injustificadas nas condições de trabalho do denunciante, tais como mudança na avaliação de desempenho ou remuneração do funcionário, demissão do denunciante do emprego ou forçá-lo a ser recolocado.

(VI-8) Fornecimento responsável de minerais

Comentário sobre o Código

“Devida diligência” com relação à aquisição responsável de minerais refere-se a um processo de elaboração de políticas, transmitindo as expectativas das empresas aos fornecedores (e incorporando-as aos contratos sempre que possível), identificando e avaliando os riscos na cadeia de suprimento, e formulando e implementando estratégias para lidar com os riscos assim identificados.

As cinco etapas a seguir, relativas à devida diligência a serem aplicadas na aquisição responsável de minerais estão definidas no Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Suprimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e

de Alto Risco, um padrão reconhecido internacionalmente.

Etapa 1: Estabelecer sistemas fortes de gestão da empresa

Etapa 2: Identificar e avaliar riscos na cadeia de suprimento

Etapa 3: Criar e implementar uma estratégia para responder

a riscos identificados Etapa 4: Realizar auditoria externa

independente das práticas de devida diligência da

fundição/refinaria

Etapa 5: Relatório anual sobre a devida diligência na cadeia de suprimento

Outras leis e regulamentos relativos a esta área estão na Seção 1502 da Lei de Reforma e Proteção ao Consumidor Dodd-Frank Wall Street, e a Regulamentação de Minerais de Conflito da UE.

VII: Qualidade e Segurança do Produto

Comentário sobre o Código

A segurança e qualidade dos produtos e serviços e informações precisas sobre eles podem ter um grande impacto não apenas nos clientes, mas em uma variedade de partes interessadas em toda a cadeia de suprimento.

Este Código foi formulado com referência aos sistemas de gestão estabelecidos na ISO9001, que contém informações adicionais que podem ser úteis.

(VII-1) Garantia da segurança do produto

Comentário sobre o Código

Ao projetar produtos, os fornecedores devem prestar total atenção à sua responsabilidade como fabricantes para vender produtos cujo projeto garanta total segurança do produto. A segurança do produto também exige a devida consideração pela segurança em todos os momentos, com base no cumprimento da lei.

As leis no Japão relativas à segurança do produto incluem a Lei de Aparelhos Elétricos e Segurança de Materiais, a Lei de Segurança de Produtos de Consumo e a Lei de Rotulagem de Qualidade de Produtos Domésticos. As próprias normas de segurança estão prescritas nas disposições detalhadas dessas leis e nas Normas Industriais Japonesas (JIS). As normas de segurança no exterior incluem as normas UL (Laboratórios de Subscritores), Normas de Segurança Britânicas (Instituto Britânico de Normatização) e CSA (Associação de Normas Canadense).

Garantir a segurança do produto inclui a gestão da rastreabilidade (o histórico das matérias-primas, componentes e processamento de um produto) e outras áreas, e responder prontamente aos problemas a fim de resolvê-los.

(VII-2) Gestão da Qualidade

Comentário sobre o Código

Os fornecedores não devem somente aderir a todas as leis e regulamentos aplicáveis à qualidade de produto e serviço, mas devem também estabelecer mecanismos e sistemas de gestão apropriados para garantir a adesão aos padrões de qualidade de seus próprios produtos e às exigências feitas por seus clientes.

(VII-3) Fornecimento de informações precisas sobre produtos e serviços

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem fornecer aos clientes e consumidores informações precisas sobre produtos e serviços que não deem margem a

equivocos. Não é permitida a divulgação de informações falsificadas ou enganosas.

Comentário sobre terminologia

Informações precisas incluem os seguintes elementos, a título de exemplo.

- As descrições relativas às especificações, qualidade e métodos de manuseio de produtos e serviços devem ser precisas.
- As informações sobre quaisquer produtos químicos contidos em materiais e peças utilizadas nos produtos devem ser precisas.
- O conteúdo/informações incluídos em anúncios, comerciais, catálogos, etc. devem ser precisos e apropriados.

VIII Segurança da Informação

Comentário sobre o Código

A gestão da informação está se tornando cada vez mais importante em consonância com o surgimento da sociedade avançada da informação e da comunicação nos últimos anos. A gestão inadequada de informações, tal como quando informações confidenciais ou informações pessoais são vazadas, pode ter efeitos profundos sobre uma ampla gama de partes interessadas, incluindo não apenas as próprias empresas e seus clientes, mas também outras partes ao longo da cadeia de suprimento.

Este Código foi formulado com referência aos sistemas de gestão estabelecidos na ISO27001; esses sistemas contêm informações adicionais que podem ser úteis.

(VIII-1) Proteção contra-ataques cibernéticos

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem evitar problemas causados por ataques cibernéticos, tais como vazamentos ou falsificação de informações ou suspensão de sistemas de informação. Dano causado por ataques cibernéticos não se limita à própria empresa, pois os invasores podem expandir áreas-alvo usando as informações do consumidor e do cliente. Os ataques cibernéticos têm sido direcionados a PCs e servidores, mas o escopo dos ataques está se expandindo cada vez mais para incluir outros sistemas industriais e vários dispositivos conhecidos coletivamente sob o nome "Internet das Coisas (IoT)", o que significa que as contramedidas para proteger esses sistemas também devem ser estabelecidas. Também é vital que os fornecedores formulem planos para a rápida recuperação do sistema no caso de um ataque cibernético. Um exemplo de tais medidas é a criação de um sistema duplicado para *backup* de dados importantes, utilizando tanto um servidor quanto um centro de dados.

Comentário sobre terminologia

Ataque cibernético refere-se a atos que causam danos, tais como vazamentos de informações pessoais, informações de cliente, informações de consumidor, informações de parceiro comercial, informações confidenciais e outros segredos comerciais ou danos relacionados à criptografia de arquivos importantes etc., orquestrados através de infecção por *malware* causado por ataques de e-mail direcionados, indução para visitar sites maliciosos e outros métodos.

(VIII-2) Proteção de informações pessoais
Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem aderir às leis e regulamentos relevantes de cada país com relação a todas as informações pessoais pertencentes a fornecedores, clientes, consumidores, funcionários e outros, e tratar tais informações com muito cuidado. Toda coleta, armazenamento, alteração, relocação, compartilhamento e outro processamento de tais dados devem estar dentro do escopo necessário para cumprir os objetivos de uso que foram identificados.

Comentário sobre terminologia

Informações pessoais referem-se a todas as informações entre as informações relativas a um indivíduo vivo que poderiam potencialmente identificar o indivíduo em questão, tais como nome, data de nascimento e outros descritores (incluindo qualquer informação que permita prontamente a referência cruzada com outras informações, a fim de identificar um indivíduo).

Gestão apropriada refere-se ao estabelecimento e operação de mecanismos de gestão abrangentes relacionados a informações pessoais, e inclui a criação de códigos e políticas que os trabalhadores etc. devem aderir, a proposta de planos alinhados com tais códigos e políticas, e a implementação, auditoria e revisão de medidas.

Proteção de forma apropriada refere-se à garantia de que as informações pessoais não são obtidas, usadas, divulgadas ou vazadas de maneira injusta ou imprópria.

(VIII-3) Prevenção do vazamento de informações confidenciais

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem estabelecer mecanismos e sistemas de gestão apropriados para gerenciar informações confidenciais que pertençam aos próprios fornecedores ou que são obtidas de terceiros. Isso inclui a criação de diferentes níveis para a gestão de informações e a oferta de formação e treinamento para os funcionários.

Comentário sobre terminologia

Informações confidenciais geralmente se referem a informações divulgadas por escrito (incluindo dados registrados por meios eletromagnéticos ou ópticos) conforme o acordo que constituem informações confidenciais, e informações divulgadas oralmente após uma

declaração de que constituem informações confidenciais.

Gestão apropriada refere-se ao estabelecimento e operação de mecanismos de gestão abrangentes relacionados a informações confidenciais, e inclui a criação de códigos e políticas que os trabalhadores etc. devem aderir, a proposta de planos alinhados com tais códigos e políticas, e a implementação, auditoria e revisão de medidas.

Proteção de forma apropriada refere-se à garantia de que as informações confidenciais não são obtidas, usadas, divulgadas ou vazadas de maneira injusta ou imprópria.

Parte 2: Comentário sobre o Estabelecimento de Sistemas de Gestão

A. Estabelecimento de sistemas de gestão

Comentário sobre o Código

Os pontos a seguir devem ser levados em consideração ao estabelecer sistemas de gestão para o cumprimento de diversos itens cobertos na "Parte 1": Código de Conduta".

- Que todas as leis e regulamentos relacionados a operações e produtos sejam cumpridos, e que todas as demandas dos clientes sejam atendidas
- Que todos os aspectos são consistentes com os conteúdos listados nessas Diretrizes
- Que quaisquer riscos relacionados ao conteúdo listado nessas Diretrizes sejam identificados e mitigados
- Essa melhoria contínua pode ser esperada com base no exposto acima

Comentário sobre terminologia

Sistemas de gestão referem-se ao processo de estabelecimento de mecanismos que permitem a melhoria contínua baseada no ciclo PDCA (Planejamento-Realização-Verificação-Ação) nas áreas de aderência às políticas, estruturas de implementação, medidas corretivas e engajamento das partes interessadas. Este processo não é necessariamente tomado com o objetivo de receber a certificação. Os sistemas de gerenciamento incluem os seguintes elementos.

- Compromisso da empresa
- Prestação de contas e responsabilidade dos gerentes
- Exigências legais e exigências do cliente
- Identificação e gestão de riscos
- Objetivos de melhoria
- Formação/treinamento
- Comunicação
- *Feedback* do Trabalhador, Participação e Reclamação
- Auditorias e Avaliações de riscos que foram identificados
- Processos relacionados a medidas corretivas
- Documentação e registro

Os exemplos a seguir são dados como exemplos típicos de sistemas de gestão.

- Sistemas de gestão de saúde e segurança: Diretrizes sobre sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional da OIT, OHSAS18001, ISO45001 etc.
- Sistemas de gestão ambiental: ISO14001, Eco Action 21 etc.
- Sistemas de gestão da qualidade: Família de normas ISO9000, IATF16949, ISO13485 etc.
- Segurança da informação: ISO/IEC 27001 etc.

A Orientação da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável é um conjunto de diretrizes relacionadas à devida diligência cobrindo todas as ações da empresa.

Esta orientação estabelece os seis processos a seguir.

(1) Incorporação da conduta comercial responsável nas políticas e sistemas de gestão

(2) Identificação e avaliação dos impactos adversos reais e potenciais associados às operações, produtos ou serviços da empresa

(3) Cessação, prevenção e mitigação dos impactos adversos

(4) Rastreamento de implementação e dos resultados

(5) Comunicação de como os impactos são abordados

(6) Fornecimento ou cooperação na solução, quando apropriado

Devida diligência é o processo que as empresas devem realizar para identificar, prevenir, mitigar e dar conta de como elas abordam esses impactos adversos reais e potenciais em suas próprias operações, sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais. A devida diligência eficaz deve ser apoiada por esforços para incorporar o RBC (conduta empresarial responsável) nas políticas e sistemas de gestão, e visa permitir que as empresas solucionem os impactos adversos que causam ou para os quais contribuem.

(Fonte: Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável)

Devida diligência no domínio do trabalho é prescrita conforme segue na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (MNE). Esta Declaração enfatiza que os processos de engajamento dos fornecedores com as partes interessadas (nos quais as empresas interagem proativamente com as partes interessadas através de consultas a fim de alcançar resultados que possam ser aceitos por ambas as partes, como parte do processo pelo qual as empresas cumprem as

responsabilidades sociais) devem estar em harmonia com as políticas de desenvolvimento do país anfitrião.

Parágrafo 10 (e): A fim de avaliar os riscos de direitos humanos, as empresas - incluindo as multinacionais - devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais de direitos humanos com os quais possam estar envolvidas, seja através de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Este processo deve envolver consultas significativas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo organizações de trabalhadores, conforme apropriado ao tamanho da empresa e à natureza e contexto da operação. Para atingir o objetivo da Declaração MNE, este processo deve levar em conta o papel central da liberdade de associação e negociação coletiva, bem como das relações industriais e do diálogo social como um processo contínuo.

Parágrafo 11: As empresas multinacionais devem levar completamente em conta os objetivos políticos gerais estabelecidos pelos países em que operam. Suas atividades devem ser consistentes com a legislação nacional e em harmonia com as prioridades de desenvolvimento e os objetivos e estrutura social do país em que operam. Para tanto, devem ser realizadas consultas entre as empresas multinacionais, o governo e, quando apropriado, as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores interessados.

(Fonte: Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, OIT)

B. Gestão do Fornecedor

Comentário sobre o Código

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as diretrizes da OCDE exigem que as cadeias de suprimento de uma empresa tratem CSR da mesma maneira que a própria empresa. Portanto, é essencial que os fornecedores comuniquem as exigências da "Parte 1": Código de Conduta" aos seus fornecedores, monitorar seu nível de aderência e incentivar melhorias.

Comentário sobre terminologia

A **cadeia de suprimento** refere-se não apenas à série completa de processos desde a fase de matérias-primas até a entrega de produtos e serviços nas mãos dos consumidores, independentemente de como as várias tarefas são divididas entre empresas individuais, mas também a todas as conexões, incluindo agências de pessoal e contratados.

C. Controles de importação/exportação apropriados

Comentário sobre o Código

Os controles de importação/exportação são exigidos por várias leis e regulamentos de muitos países, e devem ser compreendidos e cumpridos.

“Tecnologias e itens regulados por lei” refere-se a componentes, produtos, tecnologias, equipamentos e softwares etc., cobertos por leis e regulamentos que regem os controles de importação/exportação, com base em acordos internacionais (como o Acordo de Wassenaar).

Em alguns casos, certos procedimentos são exigidos pelas autoridades de supervisão ao importar ou exportar itens, tais como a obtenção de permissão das referidas autoridades.

D. Manutenção de mecanismos de reclamação

Comentário sobre o Código

Para garantir a aderência à “Parte 1: Código de Conduta”, é vital que os fornecedores, além de praticarem a devida diligência, estabeleçam mecanismos para lidar com as queixas das partes interessadas, incluindo trabalhadores e fornecedores, e garantam que os problemas possam ser tratados como um processo contínuo. É útil que os fornecedores se envolvam em atividades destinadas a melhorar continuamente os mecanismos de reclamação (como propostas ou pesquisas de atitude para confirmar níveis de entendimento), para garantir que tais mecanismos funcionem efetivamente.

Comentário sobre terminologia

Mecanismos de reclamação referem-se a mecanismos que incentivam as partes relevantes a denunciar atos suspeitos de infringir a “Parte 1”: Código de Conduta” e permitir que medidas corretivas sejam tomadas. Os trabalhadores devem conseguir apresentar queixas anônimas. O mecanismo de reclamação deve assegurar que o denunciante não seja submetido a tratamento desvantajoso.

Por exemplo, pode ser utilizada uma caixa de comentários, linha telefônica, sistema de e-mail ou um balcão de queixas em uma organização externa etc.

E. Divulgação do estado das iniciativas

Comentário sobre o Código

Os fornecedores devem não somente divulgar todas as informações prescritas pela lei etc., mas também devem divulgar informações sobre as iniciativas que estão empreendendo em relação a este Código de Conduta, a suas partes interessadas, incluindo clientes.

Em termos de mídia, tais informações podem ser divulgadas no próprio site da empresa, ou na mídia impressa na forma de relatórios de CSR, relatórios de sustentabilidade etc.

As Normas GRI e as Diretrizes para Relatórios Ambientais do Ministério do Meio Ambiente poderão ser usadas como referência.

Política de Aquisição Mineral Responsável do Grupo NEC

Há preocupações de que os recursos minerais que são extraídos na República Democrática do Congo e países vizinhos estejam financiando insurgentes armados que causam conflitos e violam os direitos humanos.

Há uma tendência crescente de exigir que as empresas garantam a devida diligência em relação a tais minerais através da confirmação de que os recursos minerais que adquirem não promovam conflito ou violações dos direitos humanos, incluindo a Reforma Dodd-Frank Wall Street e a Lei de Proteção ao Consumidor promulgada nos Estados Unidos em 2010, e a Regulamentação de Minerais de Conflito da UE, que entra em vigor em 2021.

Política de Aquisição Mineral Responsável do Grupo NEC

O Grupo NEC está engajado em atividades responsáveis de aquisição de minerais, continuando seus esforços para utilizar peças e materiais com risco tão baixo quanto comercialmente viável, para assegurar que a aquisição de minerais do Grupo NEC não promova conflitos ou violações dos direitos humanos.

Quando solicitados pelos clientes para informações sobre a cadeia de fornecimento, fornecemos informações usando o Modelo de Relatório de Minerais de Conflito (CMRT), que é emitido pela Iniciativa de Minerais Responsáveis (RMI).

Realizamos pesquisas com os fornecedores em intervalos regulares.

Pedidos a fornecedores

O Grupo NEC faz as seguintes solicitações de nossos fornecedores.

- Concordar com a Política de Aquisição Mineral Responsável do Grupo NEC
- Como fornecedores, para prescrever políticas sobre aquisição responsável de minerais
- Estabelecer mecanismos para produtos que excluam os minerais que apresentam alto risco de promover conflitos ou violações dos direitos humanos
- Confirmar que os produtos excluam os minerais que apresentam alto risco de promover conflito ou violações dos direitos humanos
- Cooperar com as pesquisas realizadas pelo Grupo NEC

4. Conclusão

A maioria dos produtos e serviços que o Grupo NEC fornece aos clientes é criada através do uso de materiais e serviços que adquirimos de nossos fornecedores. Esperamos que, ao trabalharmos juntos com nossos fornecedores para construir parcerias ainda mais fortes para promover atividades empresariais responsáveis com base na Política de Aquisição do Grupo NEC, isso levará à prosperidade tanto para as nossas operações comerciais, quanto para as de nossos fornecedores.

NEC Corporation

5-7-1 Shiba, Minato-ku, Tóquio 108-8001

Encarregado: Gerente Geral da Divisão de Aquisição

Publicação: 1º de julho de 2020

Consultas:

Divisão de Gestão de Cadeia de Suprimento (encarregada da sustentabilidade) sustainable@supplychain.jp.nec.com

Estas diretrizes e as diretrizes que os usuários são solicitados a consultar estão sujeitas a revisões sem aviso prévio. A versão mais recente será publicada no site da NEC a qualquer momento.

Direito Autoral 2020 NEC Corporation