



Código de conducta para proveedores

Guía de aplicación

Índice

4–5	Guía de aplicación del Código de conducta para proveedores de ABB
6–9	Derechos humanos y trabajo digno
10–11	Salud y seguridad
12–13	Clima y medioambiente
14–15	Conformidad de los materiales y minerales responsables
16–17	Ética empresarial
18–19	Seguridad del negocio y de la información
20–21	Aprovisionamiento por los proveedores
22–23	Documentación, inspecciones, informes y medidas correctoras
24–25	Notificación de problemas y acceso a vías de recurso
26–27	Glosario
28	Referencias

Guía de aplicación del Código de conducta para proveedores de ABB

Objetivo de esta guía:

Esta guía de implementación explica cómo usted, como proveedor de ABB, puede cumplir los requisitos del Código de conducta para proveedores de ABB ([Código de conducta para proveedores de ABB](#)). La guía explica las medidas necesarias y cómo aplicarlas eficazmente. Lea atentamente el Código de conducta para proveedores de ABB antes de utilizar esta guía.

Proveedores se refiere a terceros, incluidos contratistas individuales, que ABB contrata para adquirir bienes y/o servicios y/u obras.

Medidas necesarias para cumplir los requisitos del Código de conducta para proveedores de ABB:

- 1

Establezca una **estructura organizativa** adecuada: asigne la responsabilidad de la gestión de los distintos temas a directivos con la antigüedad apropiada. Asegúrese de que sus subcontratistas y proveedores hacen lo mismo.
- 2

Realice un **análisis de riesgos** y establezca **políticas y procedimientos** adecuados: establezca un sistema de gestión y fichas de trabajo para identificar los riesgos relacionados con los temas tratados en este documento. **Establezca objetivos, planes de acción de seguimiento y plazos**, y asegúrese de que son alcanzables y fáciles de seguir.
- 3

Imparta formación periódica: todos los empleados y trabajadores temporales y contratados deben recibir formación periódica sobre cuestiones relevantes de sostenibilidad y derechos de los trabajadores, incluidos los mecanismos de reclamación. La formación puede adoptar la forma de reuniones, aprendizaje en línea, talleres o similares. La comunicación debe realizarse en **la lengua materna** de los trabajadores para garantizar la comprensión.
- 4

Establezca un **sistema** de seguimiento para **supervisar los avances** en materia de sostenibilidad: el sistema debe proporcionar informes transparentes sobre los avances hacia los indicadores clave de rendimiento (KPI) definidos, basados en datos creíbles, como por ejemplo: planes de medidas correctivas, inspecciones, permisos o documentos sobre el horario de trabajo.
- 5

Comunique los principios del Código de conducta para proveedores de ABB **a sus proveedores y subcontratistas:** integre requisitos equivalentes en los contratos con los proveedores y establezca un proceso para evaluar el cumplimiento de estos requisitos por parte de los proveedores.

Puntos adicionales a tener en cuenta:

- En lo que respecta a los derechos de los trabajadores, cuando no existan requisitos legales, le recomendamos que siga las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los marcos internacionales comunes enumerados en el Código de conducta para proveedores de ABB;
- Compruebe periódicamente los nuevos requisitos y prepárese adecuada y oportunamente para la próxima legislación relacionada con los temas tratados en el Código de conducta para proveedores de ABB;
- ABB tiene derecho a auditar e inspeccionar sus operaciones e instalaciones y a entrevistar a sus trabajadores durante las visitas in situ, previo aviso apropiado y con su consentimiento. Si los resultados de dicha auditoría o inspección demuestran que no cumple con este Código de conducta para proveedores de ABB, deberá tomar las medidas correctivas necesarias de manera oportuna, siguiendo nuestras indicaciones.

Colaboración y soporte:

Si las prácticas o condiciones de compra de ABB (por ejemplo, las especificaciones de los pedidos o los plazos de entrega) le dificultan el cumplimiento de los requisitos de ABB para los proveedores, póngase en contacto con su contacto de compras de ABB.

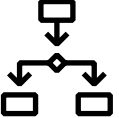
ABB proporciona formación y otros materiales de apoyo a sus proveedores, que pueden encontrarse en nuestro [portal de proveedores](#).

¿Qué es la sostenibilidad?

La sostenibilidad, o desarrollo sostenible, es un planteamiento integrado que trata de satisfacer las necesidades de las personas en el presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. Todos los temas del Código de conducta para proveedores de ABB entran en el ámbito de la sostenibilidad, incluidos los derechos humanos, la integridad y la protección del medioambiente.

Resumen

Este es un resumen de los temas cubiertos en el Código de conducta para proveedores de ABB y los principios clave que comprende. Haciendo clic en un tema, podrá profundizar en las expectativas de ABB y cómo cumplirlas. ABB espera que comunique todos estos principios a sus proveedores y subcontratistas.

	Código de conducta para proveedores de ABB	Cuestiones más críticas
	Derechos humanos y trabajo digno	- Trabajo infantil - Trabajos forzados, servidumbre por deudas o esclavitud moderna - Protección de los jóvenes trabajadores y de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia - Horas extraordinarias excesivas - Pago adecuado y puntual de salarios y horas extraordinarias - Seguridad social
	Salud y seguridad	- Lugares de trabajo seguros y saludables - Evaluación y mitigación de riesgos para la salud y la seguridad - Material de primeros auxilios y de lucha contra incendios - Preparación y simulacros ante emergencias
	Clima y medioambiente	- Licencias y permisos medioambientales - Evaluación del riesgo medioambiental y mitigación del impacto - Objetivos y seguimiento del rendimiento - Gestión de residuos - Control de riesgos
	Conformidad de los materiales y minerales responsables	- Cumplimiento de la «Lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas» - Trazabilidad de los minerales de conflicto y otros minerales de interés
	Ética empresarial	- Lucha contra el soborno y la corrupción - Defensa de la competencia - Conflictos de intereses
	Seguridad de los negocios y de la información	- Proteger y asegurar las instalaciones - Ciberseguridad - Privacidad de los datos
	Aprovisionamiento de los proveedores	- Comunicar y garantizar los principios a lo largo de la cadena de valor - Conozca a sus proveedores y subproveedores y sus riesgos - Informe de infracciones reales y presuntas - Subcontrate trabajos solo con el consentimiento previo de ABB
	Documentación, inspecciones, informes y medidas correctoras	- Aplicación puntual y completa de las medidas correctoras - Documentación - Informe de infracciones reales y sospechosas
	Notificación de problemas y acceso a vías de recurso	- Información en cascada dentro de su empresa - Acceso a vías de recurso para todas las partes potencialmente afectadas - Ayudar en las investigaciones



Derechos humanos y trabajo digno

Requerimos a nuestros proveedores que respeten los mismos principios y normas internacionales de derechos humanos que ABB. Respetará la dignidad personal, la intimidad y los derechos de cada individuo; se abstendrá de hacer trabajar a nadie en contra de su voluntad; y prohibirá comportamientos y prácticas inaceptables.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Todos los trabajadores tienen edad legal para trabajar .	• Pida pruebas de la edad (certificado de nacimiento oficial, documento de identidad expedido por el gobierno, etc.) de los posibles empleados y trabajadores subcontratados para garantizar el cumplimiento de los requisitos de edad mínima aplicables. Haga una copia del documento y consérvela en un archivo. • Definir un proceso de remediación del trabajo infantil para abordar y remediar los casos de trabajo infantil a medida que se identifiquen. • Pida a los guardias de seguridad que comprueben las tarjetas de identidad a la entrada de su centro. • Las ONG locales, los padres, los maestros de escuela y los representantes de la comunidad cercana al emplazamiento de su empresa pueden proporcionarle información útil para ayudarlo a evaluar los riesgos y comprender la naturaleza del trabajo infantil en su contexto local.
No a la esclavitud moderna , especialmente ninguna forma o apoyo al trabajo forzoso u obligatorio , al trabajo en prisión o a la servidumbre por deudas • No retenga los documentos originales de los trabajadores • No retenga pagos ni comisiones de contratación • No obligue a nadie a trabajar contra su voluntad	• Compruebe sus prácticas de contratación e integre cuestionarios/controles para mitigar cualquier forma de trabajo forzado o servidumbre por deudas. • Compruebe si los nuevos empleados han pagado tasas en algún momento del proceso de contratación para obtener un empleo. Esto incluye gastos de viaje o visados, pruebas médicas o agencias intermediarias o de contratación en sus países de origen. • Realice entrevistas a los trabajadores migrantes después de su llegada para comprender su itinerario de contratación e identificar posibles indicios de trabajo forzoso. • Adopte el principio de «el empresario paga» y reembolse los gastos de contratación a los trabajadores en los casos en que estos los hayan abonado. • Ponga a disposición mecanismos de reclamación en todas las lenguas, incluidas las lenguas maternas de los trabajadores inmigrantes. • En los alojamientos de la empresa o en los dormitorios de los empleados, proporcione lugares de almacenamiento seguros, como taquillas de alta seguridad, donde los trabajadores puedan guardar y acceder a sus documentos de identidad libremente y en cualquier momento. • Las ONG locales pueden proporcionar información útil para ayudarlo a evaluar los riesgos y comprender la naturaleza del trabajo forzoso en su contexto local.

¿Qué es el trabajo infantil?

El **trabajo infantil** suele definirse como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial o su dignidad. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños y/o interfiere con su escolarización. El trabajo infantil también se refiere al empleo de niños menores de edad o que realizan trabajos excesivamente largos y pesados o peligrosos, tal y como determina la legislación de un Estado.

¿Qué es el trabajo forzoso y la servidumbre por deudas?

El **trabajo forzoso** (o trabajo obligatorio) se refiere a situaciones en las que se obliga a las personas a trabajar contra su voluntad mediante el uso de la violencia o la intimidación, la servidumbre por deudas (véase más adelante), la retención de documentos de identidad, las horas extraordinarias excesivas o las amenazas de denunciarlas a las autoridades de inmigración.

La **servidumbre por deudas**, también conocida como esclavitud por deudas o trabajo en régimen de servidumbre, es otra forma en la que los trabajadores acaban sometidos a trabajos forzados. Existe cuando los trabajadores (a veces con sus familias) se ven obligados a trabajar para un empleador con el fin de pagar deudas que en algunos casos pueden haber sido heredadas. Los trabajadores pueden estar sometidos a servidumbre por deudas aunque reciban un salario u otro tipo de compensación.



Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Los trabajadores jóvenes, las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia sólo realizan las tareas adecuadas	• Mantenga una lista de los trabajadores jóvenes menores de 18 años, así como de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. • Defina y documente medidas que garanticen que su trabajo es seguro y que no están expuestos a peligros. • Disponga de un plan de trabajo que garantice que estos trabajadores queden excluidos de los trabajos peligrosos y no tengan que acceder a zonas peligrosas. • Siempre que sea posible, asigne tareas seguras a estos trabajadores, por ejemplo, aprendizaje o formación profesional. • Realice un seguimiento de las pausas y las horas de trabajo para garantizar que estos trabajadores estén exentos de los turnos nocturnos o las horas extraordinarias.
Los trabajadores son libres de participar en sindicatos o comités similares y negociar colectivamente	• Comunique claramente a los trabajadores que respeta su derecho a afiliarse libremente a sindicatos sin consecuencias negativas. • Colabore con los sindicatos y/o los comités de empresa para alcanzar acuerdos de negociación colectiva. • Garantice que los convenios colectivos estén disponibles en todas las lenguas de los trabajadores. • Proporcione a los trabajadores espacios de reunión libres de interferencias / supervisión por parte de la dirección. • Asegúrese de que las sugerencias de los trabajadores se toman en serio y se actúa en consecuencia.
Proceso claro y comunicación eficaz de la igualdad de oportunidades y la no discriminación	• Compruebe periódicamente que todos los trabajadores reciben el mismo salario por el mismo trabajo, y preste especial atención a las posibles diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y trabajadores de minorías o grupos vulnerables. • Compruebe que todos los trabajadores tienen acceso a formación y promociones y que son libres de rescindir sus contratos. • Prohíba comportamientos y prácticas inaceptables que puedan provocar daños físicos, psicológicos o económicos. • Fomente la diversidad y la tolerancia en su plantilla. • Forme a los trabajadores en puestos directivos sobre cómo dirigir y gestionar los conflictos de forma respetuosa y sin ningún tipo de acoso.
Asegúrese de que las horas de trabajo: • Están dentro de los límites legales y de la OIT • Tengan un seguimiento transparente • Las horas extraordinarias sean voluntarias • Los trabajadores tengan al menos 1 día libre cada 7 días	• Introduzca un sistema de seguimiento para controlar cuidadosamente las horas de trabajo por trabajador y garantice que cada trabajador tenga al menos un día libre a la semana, que no se le requiera hacer excesivas horas extraordinarias y que estas se hagan siempre voluntariamente. • Garantice que las horas extraordinarias se documentan y se compensan de forma justa. • Avise a ABB si es necesario ajustar el proceso de pedidos o los plazos para planificar mejor las capacidades. • Ajuste la plantilla y las competencias para evitar un exceso de horas extraordinarias. • Prepárese para contratar a más trabajadores durante los periodos punta y asegúrese de que los trabajadores subcontratados reciben la misma protección que sus propios trabajadores en lo que respecta a las horas extraordinarias.

Grupos vulnerables

Los grupos vulnerables son aquellos que sufren marginación política, social o económica por motivos de edad, discapacidad, etnia, sexo, nacionalidad, religión, orientación sexual u otras características.

Horas de trabajo (referencia OIT)

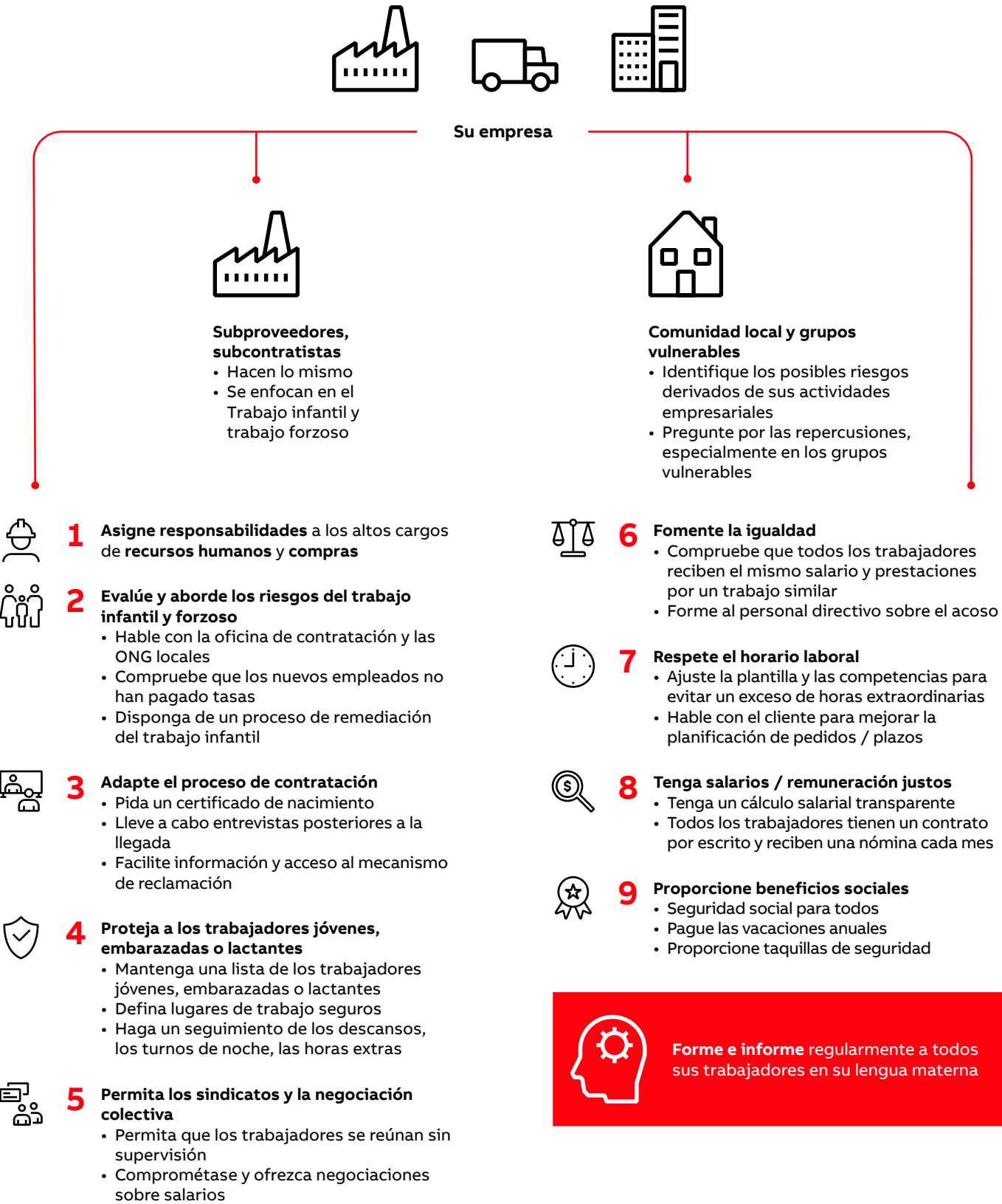
La mayoría de los países tienen límites legales de horas de trabajo semanales. Un exceso de horas de trabajo y unos periodos inadecuados de descanso y recuperación pueden dañar la salud de los trabajadores y aumentar el riesgo de accidentes laborales.



Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Los salarios: • Se pagan regularmente • Incluyen una nómina • Son suficientes para cubrir las necesidades básicas (sin pagar horas extraordinarias) • Son adecuados a las competencias	• Tenga un cálculo transparente de los salarios para todos los puestos de trabajo, incluidas las deducciones. • Proporcione a todos los trabajadores un contrato escrito en un idioma que entiendan. • Facilite periódicamente (al menos una vez al mes) una nómina que incluya información separada sobre las horas extraordinarias y las prestaciones sociales. • Las ONG especializadas y los sindicatos pueden proporcionarle información útil para ayudarle a comprender a qué nivel debe fijarse el salario a destajo, semanal o mensual, para garantizar un nivel de vida adecuado para los trabajadores en su contexto local.
Ofrezca prestaciones sociales a todos los trabajadores: • Seguro para mitigar la reducción o pérdida de ingresos • Vacaciones pagadas • En caso necesario: dormitorios, cantina y saneamiento	• Afiliarse a un sistema de seguridad social local y asegúrese de que todos los empleados, incluidos los trabajadores subcontratados y temporales, están cubiertos. • No cobre a los trabajadores tasas ni sanciones económicas a menos que la legislación local lo permita en este contexto. • Forme periódicamente a los trabajadores sobre cómo prevenir y protegerse de enfermedades y lesiones. • Proporcione permisos retribuidos y contratos de larga duración. • Si ofrece alojamiento a los trabajadores, asegúrese de que permite un nivel de vida decente, incluidas la higiene, el saneamiento y la privacidad. • Considere la posibilidad de ofrecer servicios de guardería en las sedes de la empresa o cerca de ellas.
Disponga de procesos para evitar repercusiones negativas en las comunidades locales y los grupos vulnerables	• Identifique a los grupos de la comunidad local, incluidos los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, que se vean afectados económica, social o medioambientalmente por sus operaciones. Los impactos pueden incluir riesgos para la seguridad; contaminación del aire, la tierra o el agua; residuos; desalojos ilegales; o privar a las personas de sus tierras. • Tome medidas para evitar o minimizar los impactos identificados; haga un seguimiento y documente los resultados. • Cuando se hayan producido impactos negativos, compense adecuadamente al grupo afectado. • Hable periódicamente con los representantes de las comunidades vecinas para revisar los resultados.

Derechos humanos y trabajo digno

Buenas prácticas



1 Asigne responsabilidades a los altos cargos de **recursos humanos y compras**



2 Evalúe y aborde los riesgos del trabajo infantil y forzoso

- Hable con la oficina de contratación y las ONG locales
- Compruebe que los nuevos empleados no han pagado tasas
- Disponga de un proceso de remediación del trabajo infantil



3 Adapte el proceso de contratación

- Pida un certificado de nacimiento
- Lleve a cabo entrevistas posteriores a la llegada
- Facilite información y acceso al mecanismo de reclamación



4 Proteja a los trabajadores jóvenes, embarazadas o lactantes

- Mantenga una lista de los trabajadores jóvenes, embarazadas o lactantes
- Defina lugares de trabajo seguros
- Haga un seguimiento de los descansos, los turnos de noche, las horas extras



5 Permita los sindicatos y la negociación colectiva

- Permita que los trabajadores se reúnan sin supervisión
- Comprométase y ofrezca negociaciones sobre salarios



6 Fomente la igualdad

- Compruebe que todos los trabajadores reciben el mismo salario y prestaciones por un trabajo similar
- Forme al personal directivo sobre el acoso



7 Respete el horario laboral

- Ajuste la plantilla y las competencias para evitar un exceso de horas extraordinarias
- Hable con el cliente para mejorar la planificación de pedidos / plazos



8 Tenga salarios / remuneración justos

- Tenga un cálculo salarial transparente
- Todos los trabajadores tienen un contrato por escrito y reciben una nómina cada mes



9 Proporcione beneficios sociales

- Seguridad social para todos
- Pague las vacaciones anuales
- Proporcione taquillas de seguridad



Forme e informe regularmente a todos sus trabajadores en su lengua materna



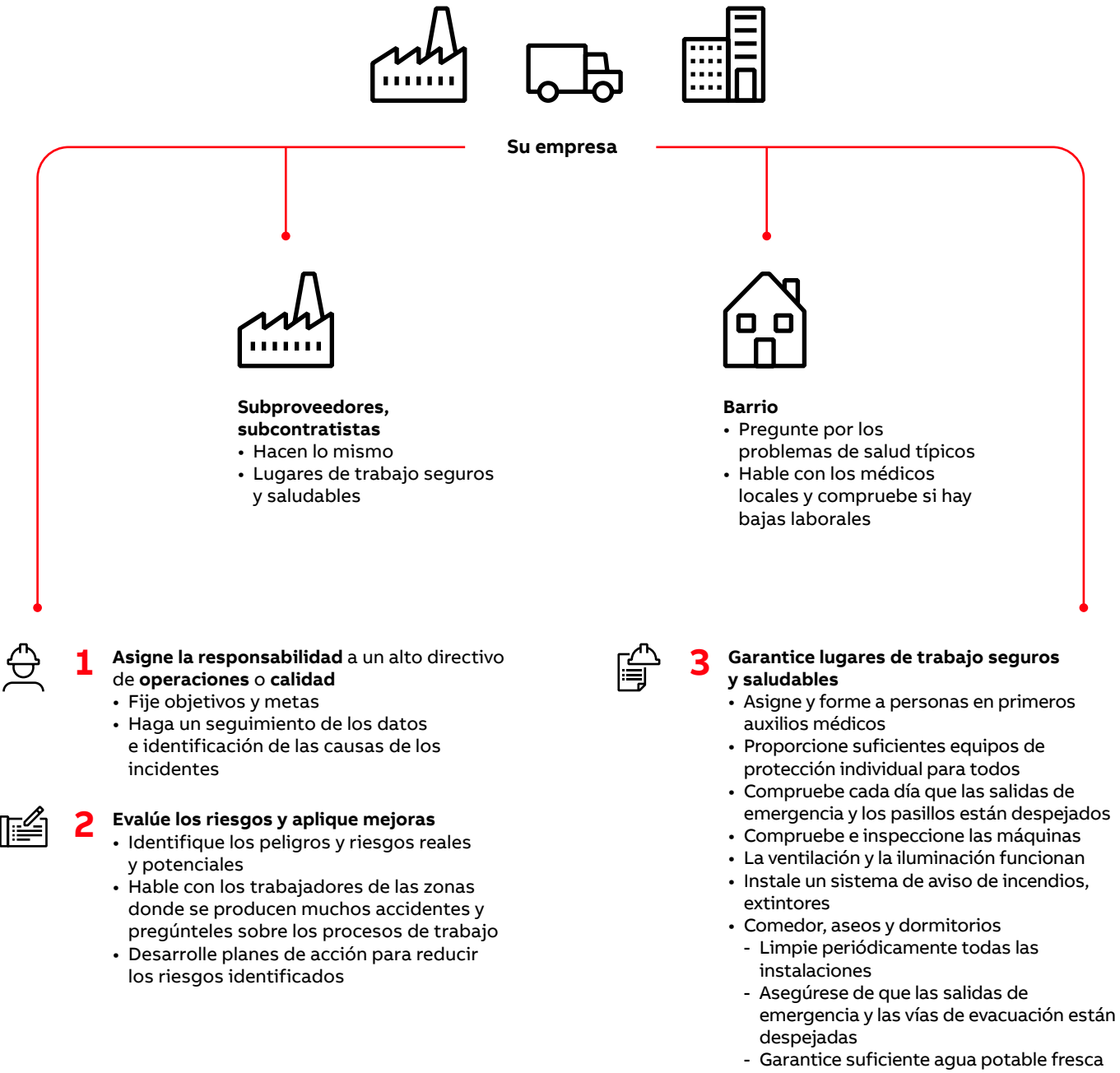
Salud y seguridad

Requerimos a nuestros proveedores que sigan las mismas estrictas normas de salud y seguridad que nosotros. Deberán proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a todos sus trabajadores, incluidos los temporales, contratistas y otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Gestione la salud y la seguridad en el trabajo (SST): • Fije objetivos • Haga un seguimiento y documente • Colabore con ABB	• Disponga de un sistema de seguimiento de datos sobre accidentes, incidentes, lesiones con baja, cuasi accidentes y enfermedades profesionales. • Celebre reuniones trimestrales de gestión para revisar las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. • Consulte a los trabajadores potencialmente afectados para determinar las causas básicas y adoptar medidas específicas para evitar futuros accidentes.
Realice una evaluación de riesgos de salud y seguridad en el trabajo : • Identifique posibles impactos, peligros y riesgos • Disponga de un plan de acción para reducir y mitigar los riesgos identificados	• Acompañe a un experto en salud y seguridad en el trabajo por el lugar de trabajo, el vecindario local y las viviendas proporcionadas por la empresa para evaluar los riesgos. • Mantenga, inspeccione y pruebe periódicamente máquinas y equipos como polipastos, ascensores, cadenas y recipientes a presión. Documente todas las pruebas, incluida la fecha en que se realizaron. • Los médicos locales pueden proporcionarle información útil para ayudarle a identificar los problemas de salud típicos que puedan derivarse de sus actividades.
Forme a los trabajadores en SST y comunique los peligros a todos los trabajadores: • Disponga de un plan de formación, especialmente para los trabajos de alto riesgo • Realice preparaciones ante emergencias y simulacros de respuesta	• Desarrolle un plan de formación basado en una evaluación de riesgos de salud y seguridad en el trabajo. • Imparta periódicamente cursos de formación para funciones específicas sobre incidentes, no conformidades y cambios en la tecnología, y registrarlos, incluidos los asistentes y la fecha. • Imparta formación cuando se incorporen nuevos empleados o en caso de rotación de puestos. • Aumente la concienciación sobre salud y seguridad en el trabajo mediante charlas informativas, reuniones sobre seguridad y señalización visual. • Realice visitas periódicas a pie con los empleados para comprobar las salidas de emergencia, las vías de evacuación y los puntos de reunión. • Realice periódicamente simulacros de emergencia y adapte los procesos si es necesario.
Garantice un lugar de trabajo seguro y saludable para todos: • Proporcione equipos adecuados de primeros auxilios y lucha contra incendios • Inspeccione, pruebe y mantenga periódicamente todos los equipos • Asegúrese de que haya una sala médica disponible • Garantice que se utilizan los equipos de protección individual	• Realice comprobaciones diarias para asegurarse de que las salidas de emergencia y los pasillos están libres de obstáculos. • Asegúrese de que la iluminación y la ventilación cumplen las normas más recientes. • Instale un sistema de aviso de incendios y extintores en funcionamiento. • Elimine y controle los peligros en consulta con un experto para que todos los riesgos relacionados con el trabajo estén bajo control. • Proporcione gratuitamente a todos equipos de protección individual adecuados, como casco, guantes y protección ocular y auditiva. • Garantice que las condiciones de salud y seguridad se aplican a todos los trabajadores, incluidos los temporales, contratistas, visitantes y otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades.
Garantice que los dormitorios y el comedor tengan un buen nivel de seguridad e higiene	• Disponga de zonas de almacenamiento funcionales y limpias para alimentos y comestibles. • Designe a alguien para la higiene en los dormitorios y el comedor. • Asegúrese de que estas instalaciones se limpian con regularidad. • Asegúrese de que las salidas de emergencia y las vías de evacuación están despejadas. • Proporcione suficiente agua potable fresca.

Salud y seguridad

Buenas prácticas



Forme a todos los trabajadores el primer día y actualice periódicamente

- Haga recorridos a pie con los trabajadores y muéstreles las instrucciones de seguridad
- Pregunte a los trabajadores sobre los peligros en su trabajo diario, encuentre soluciones



Clima y medioambiente

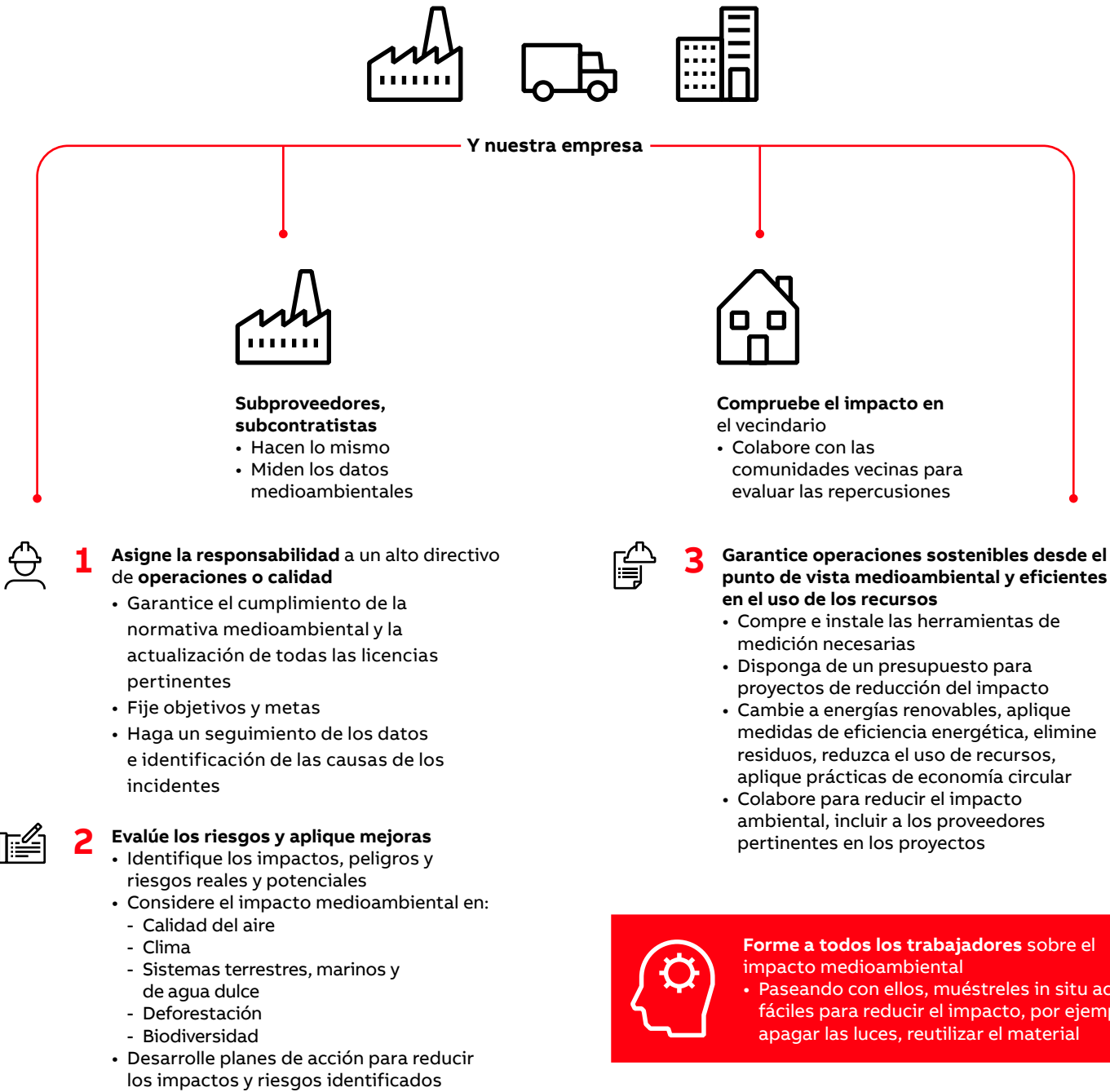
Requerimos a nuestros proveedores que compartan nuestro compromiso de mitigar el cambio climático, proteger el medioambiente y la biodiversidad y preservar los recursos. Hemos fijado objetivos con base científica en línea con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C y requerimos que colabore con ABB para lograr este objetivo. Deberá llevar a cabo sus actividades de una manera que genere pocas emisiones de carbono, sea sostenible desde el punto de vista medioambiental y eficiente en el uso de los recursos, y garantice que los bienes y servicios suministrados a ABB cumplen los requisitos incluidos en el ámbito de aplicación de todos los reglamentos y convenios pertinentes.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Establezca un sistema de gestión medioambiental: • Garantice el cumplimiento de la normativa medioambiental • Haga un seguimiento y documente los datos	• Conozca todos los requisitos legales en materia de medio ambiente y asegúrese de que todas las licencias pertinentes están al día. • Establezca un sistema de documentación con todas las medidas pertinentes, incluido el uso de energía, las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua, el uso de productos químicos, la manipulación y el reciclado de residuos y el contenido de materiales sostenibles. • Celebre reuniones trimestrales con la alta dirección para revisar los aspectos medioambientales, las medidas de mejora y el progreso.
Realice evaluaciones de riesgos climáticos y medioambientales: • Identifique los impactos, peligros y riesgos reales y potenciales • Evalúe los impactos en múltiples dimensiones, incluyendo: - Contaminación del aire - Cambio climático - Contaminación y degradación de los sistemas terrestres, marinos y de agua dulce - Deforestación - Pérdida de biodiversidad	• Defina los impactos medioambientales reales y potenciales más importantes de su empresa. • Realice evaluaciones de acuerdo con la ciencia, los reglamentos y las normas aplicables. • Colabore regularmente con las comunidades vecinas para identificar de forma proactiva cualquier impacto medioambiental negativo en su entorno. • Recorra a un experto para hacer un recorrido a pie.
Forme y comunique a los trabajadores sobre cuestiones medioambientales: • Nombre a un responsable cualificado • Tenga un plan de formación	• Reserve un presupuesto para formar a los altos directivos en temas medioambientales. • Comunique su política, objetivos y medidas de mejora a todos los trabajadores. • Realice visitas guiadas para mostrar a todos los trabajadores cómo se adoptan las medidas preventivas o se ejecutan los proyectos.
Garantice operaciones sostenibles desde el punto de vista medioambiental y eficientes en el uso de los recursos: • Fije objetivos • Cambie a energías renovables, aplique medidas de eficiencia energética, elimine residuos, reduzca el uso de recursos • Aplique prácticas de economía circular • Facilite datos a ABB a petición de esta	• Adquiera e instale las herramientas de medición necesarias para realizar un seguimiento de las operaciones (por ejemplo, consumo de energía o de agua). • Evalúe su rendimiento tomando medidas sobre temas definidos. • Póngase en contacto con su responsable de compras de ABB en relación con los objetivos medioambientales que ABB le haya comunicado para comprobar que sus objetivos son pertinentes y sus medidas adecuadas. • Si la deforestación es un problema, hable con los proveedores y pídales soluciones. • Disponga de un presupuesto y realice análisis del ciclo de vida de los principales productos para evaluar los impactos ambientales más relevantes y, a continuación, tome las medidas oportunas.
Colabore para reducir el impacto medioambiental de acuerdo con los requisitos de ABB	• Emprenda proyectos con ABB y otros para reducir el impacto ambiental. • Incluya a sus proveedores pertinentes en los proyectos para reducir el impacto medioambiental. • Busque colaboraciones con empresas y/o universidades locales en proyectos innovadores. Participe en congresos o foros industriales sobre tecnologías innovadoras en materia de energías renovables, prácticas de economía circular, etc.



Clima y medioambiente

Buenas prácticas





Conformidad de los materiales y minerales responsables

En ABB, estamos dispuestos a cumplir con los requisitos normativos y de los clientes en relación con la prohibición y restricción de sustancias, como las sustancias peligrosas y las fuentes responsables de minerales. Por lo tanto, los proveedores deben garantizar que los productos suministrados a ABB cumplan los requisitos estipulados en el ámbito de todas las normativas pertinentes.

Nota: esta sección se aplica únicamente a los proveedores de productos, piezas o materiales que se utilizan en los productos de ABB.

Conformidad material

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Gestión de sustancias utilizadas en productos para ABB	• Designe a un alto directivo para que compruebe la nueva legislación y tome medidas a tiempo. • La Lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas se actualiza dos veces al año – consulte las actualizaciones. • Consulte la «Guía para proveedores de la lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas» para obtener ayuda sobre la interpretación de la lista y orientación sobre las obligaciones de los proveedores. • Disponga de un proceso para identificar y clasificar todas las sustancias en función de sus riesgos
Proporcione y declare, cuando se solicite: • Todas las sustancias de la «Lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas» • Información del material completo del producto	• Divulgue la información requerida en relación con los productos, piezas y materiales suministrados a ABB que contengan cualquier sustancia incluida en la Lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas, y mantenga una lista actualizada. • Si es necesario, facilite información de seguridad pertinente para su manipulación.

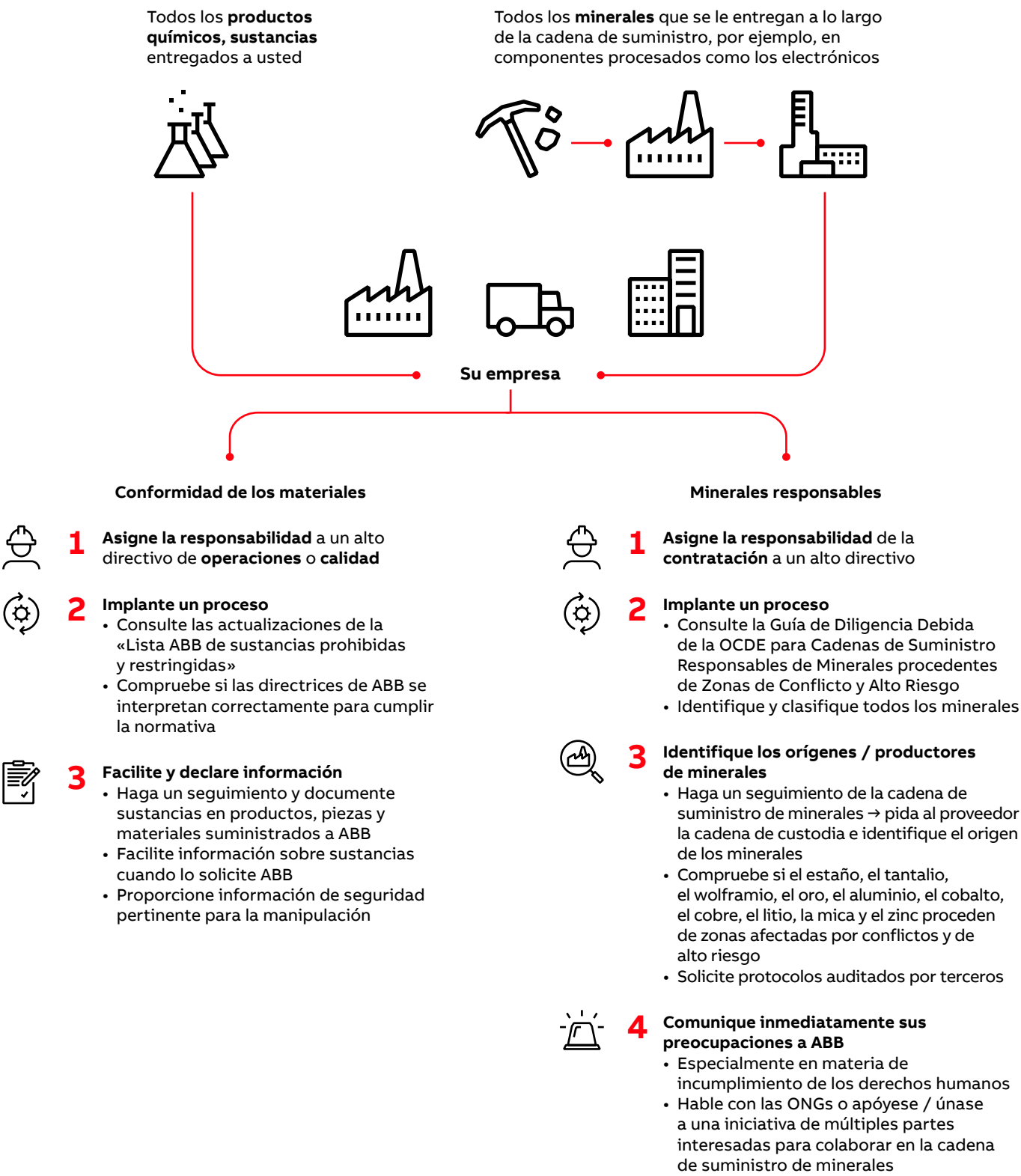
Minerales responsables

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Gestión de minerales utilizados en productos para ABB	• Designe a un alto directivo para que compruebe periódicamente la nueva legislación y tome medidas a tiempo. • Disponga de un proceso para identificar y clasificar todos los minerales, incluidos a) los minerales de conflicto y b) otros minerales de interés.
Disponga de un proceso de diligencia debida para los minerales críticos: • Identifique el uso de estaño, tungsteno, tantalio y oro (3TG) y otros minerales a petición de ABB • Identifique los minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo (CAHRA, por sus siglas en inglés) • Cree y comunique una política de abastecimiento responsable de minerales conforme a la orientaciones de la OCDE sobre abastecimiento responsable	• Establezca un sistema de gestión para el cumplimiento de la legislación sobre abastecimiento responsable. • Mapee los minerales clave contenidos en los componentes procesados que compra (incluidos, entre otros, el 3TG, el aluminio, el cobalto, el cobre, el litio, la mica y el zinc), así como los productos electrónicos, las pilas, etc. • Identifique y cartografíe las fuentes de origen de todos los minerales, incluidos el país y la región. • Compruebe si los minerales proceden de una zona clasificada como afectada por conflictos o de alto riesgo. • Forme a sus compradores para que sean conscientes de los riesgos y sepan cómo tratarlos con los proveedores. • Colabore con proveedores e intermediarios para aumentar la trazabilidad de las cadenas de suministro. • Hable con ONGs o apoye/únase a iniciativas para mitigar los riesgos relacionados con los minerales procedentes de dichas zonas y solicite protocolos auditados por terceros.



Conformidad de los materiales y minerales responsables

Buenas prácticas



Forme a sus compradores y proveedores directos sobre la legislación y los requisitos de ABB



Ética empresarial

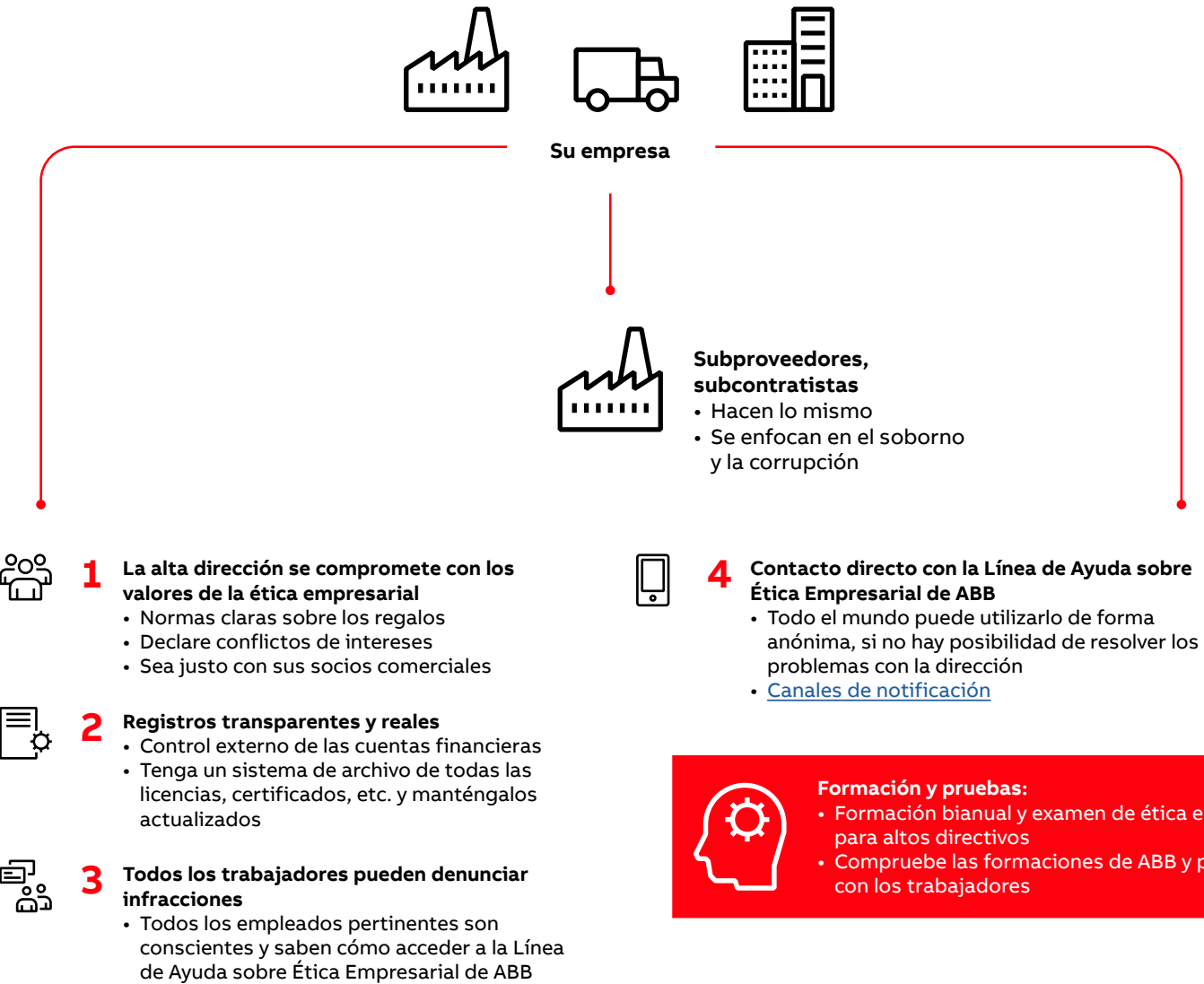
Únicamente mantenemos relaciones comerciales con terceros de confianza que compartan nuestros estándares éticos. Deberá realizar sus negocios de forma ética.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
La dirección se compromete a garantizar el estricto cumplimiento de las leyes y normativas locales e internacionales: • Sin sobornos ni corrupción • Sin fraude, robo o blanqueo de dinero • Sin evasión fiscal ilegal • Sin otra infracción de la legislación aplicable	• Establezca normas claras sobre la aceptación de regalos, hospitalidad o donaciones. • Asegúrese de que todos los miembros de la dirección declaran de forma transparente sus mandatos para evitar conflictos de intereses.
Registro completo y justo de todas las transacciones comerciales	• Haga auditar externamente sus cuentas financieras. • Recopile todas las facturas y conserve los registros durante al menos cinco años. • Tenga a mano todas las aprobaciones, licencias y certificados pertinentes antes de la exportación o transferencia.
Imparta formación periódica a todos los empleados y formación específica para funciones concretas	• Organice exámenes periódicos sobre la normativa más reciente para altos directivos, compradores y vendedores, con el fin de comprobar el conocimiento de la ética empresarial, las leyes antimonopolio y de competencia y la normativa comercial. • Designe a un alto directivo para que establezca un plan de formación y departamentos de actualización que cubran los casos críticos. • Disponga de un plan de formación claro con una lista de asistentes y fechas.
Supervise la conducta ética y fomente la notificación de posibles infracciones: • Todos los empleados relevantes conocen y saben cómo acceder a ABB Business Línea de ayuda ética	• Le animamos a establecer su propio sistema de denuncia anónima. Si lo hace, debe informar proactivamente a todas las partes interesadas pertinentes sobre la existencia, el propósito y el uso de su sistema de denuncia de irregularidades, así como de la Línea de Ayuda sobre Ética Empresarial de ABB. • Anime a los empleados a denunciar cualquier posible infracción. • Comunique cualquier preocupación por conducta indebida a través de la Línea de Ayuda de Ética Empresarial de ABB.



Ética empresarial

Buenas prácticas





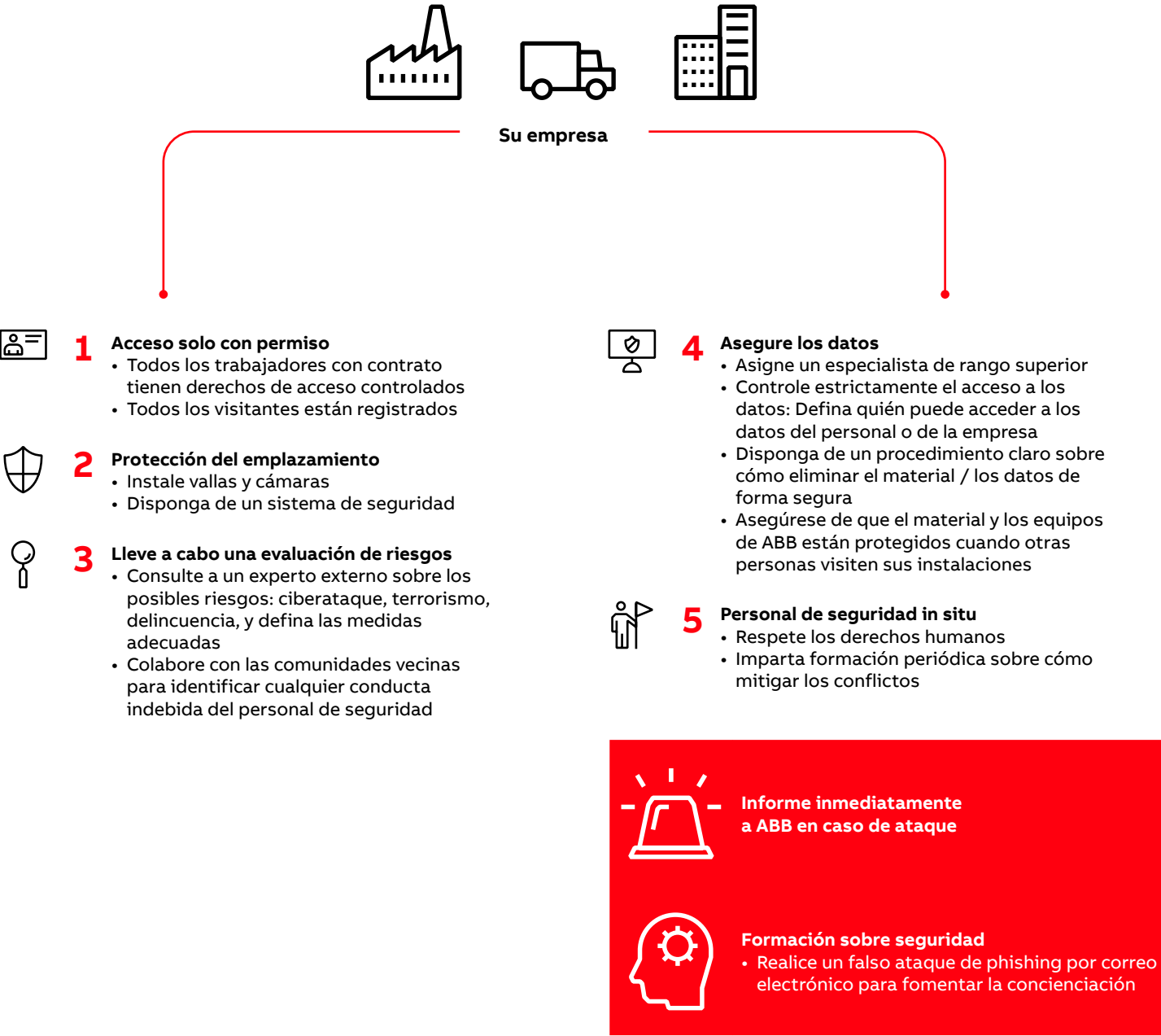
Seguridad de los negocios y de la información

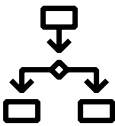
Deberá desarrollar su actividad de forma segura, velando por la protección y seguridad de las personas, así como de los activos físicos y de los activos de información o datos.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Establezca un plan de seguridad para minimizar las amenazas	• Evalúe los posibles riesgos relacionados con el terrorismo o la delincuencia y defina los procedimientos adecuados. • Para estar doblemente seguro, considere la posibilidad de contratar a expertos externos para que realicen una auditoría de seguridad y comprueben la eficacia de su plan de seguridad.
Gestione, supervise e informe sobre la seguridad de la información y los datos	• Haga que todos los empleados firmen un acuerdo de privacidad de datos. • Garantice un control estricto del acceso a los datos. Forme al personal autorizado sobre cómo gestionar los datos y asegúrese de que firman una declaración de confianza. • Garantice un almacenamiento seguro de los datos electrónicos evaluando cuidadosamente a los proveedores de servicios. • Informe inmediatamente a ABB si se produce un ciberataque.
El acceso a las instalaciones de la empresa está regulado y se protege el material o los equipos de ABB	• Todas las personas que entren en un recinto deben ser controladas o llevar un distintivo personal. • Disponga de un sistema de seguridad in situ, como circuito cerrado de televisión, vallas, puertas con cerraduras o guardias de seguridad. • Asegúrese de que la tecnología ABB está protegida cuando otros clientes visiten su empresa. • Elimine el material/datos de ABB de forma segura y asegúrese de que se elimina cualquier información confidencial.
El personal de seguridad , ya sea privado o público, debe respetar los derechos humanos de las personas con las que se encuentre en el ejercicio de sus funciones	• Ejerza la diligencia debida en la selección del personal de seguridad y revise su rendimiento periódicamente. • Incluya en el proceso de selección del personal de seguridad el requisito de respetar los derechos humanos. • Compruebe que el personal de seguridad recibe formación periódica sobre el trato justo a las personas y el respeto de los derechos humanos. • Hable periódicamente con el personal y los representantes de las comunidades vecinas para revisar el rendimiento e identificar proactivamente cualquier conducta indebida del personal de seguridad.

Seguridad de los negocios y de la información

Buenas prácticas





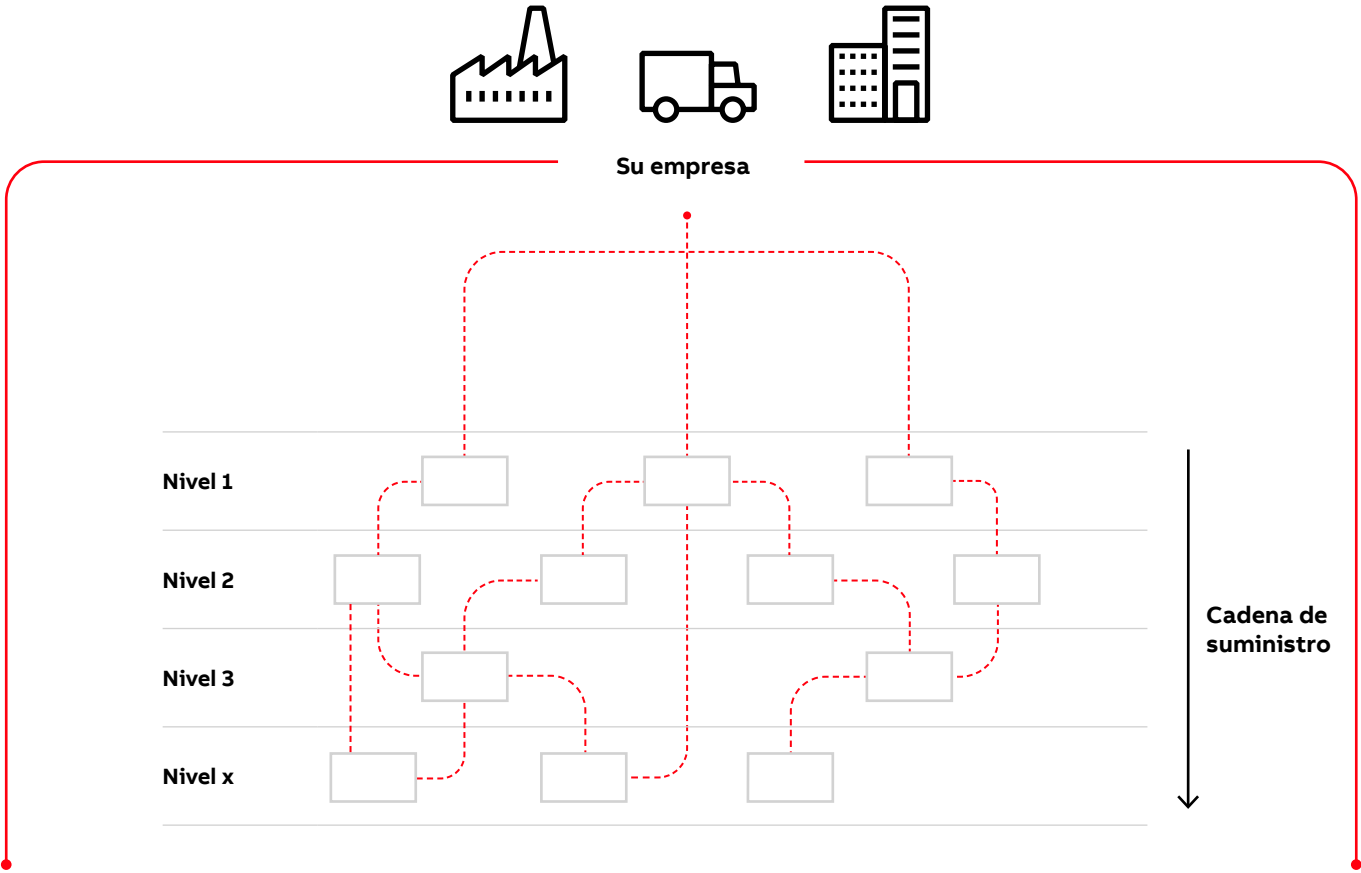
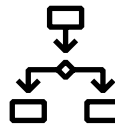
Aprovisionamiento por los proveedores

En ABB estamos comprometidos con un proceso de abastecimiento transparente y competitivo, y con un trato justo y responsable con nuestros proveedores. Deberá adquirir bienes y servicios de forma responsable y coherente con los requisitos del Código de conducta para proveedores de ABB.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Asegúrese de que sus proveedores se comprometen a cumplir normas equivalentes al Código de conducta para proveedores de ABB: Incluya normas equivalentes en los contratos con proveedores	- Establezca un proceso de contratación que incluya la evaluación de las normas de sostenibilidad, derechos humanos e integridad de los proveedores, tanto durante la selección como mientras siga trabajando con ellos. - Integre estas normas en los contratos con los proveedores.
Comunique eficazmente las normas de sostenibilidad a sus proveedores y subcontratistas. Asegúrese de que: - Conozca a sus proveedores - Disponga de un sistema para clasificar los riesgos en su cadena de suministro, incluso más allá del nivel 1	- Mapee sus proveedores de nivel 1 utilizando las herramientas existentes, como el sistema de facturación o los contratos. - Considere múltiples factores para evaluar su cadena de suministro, incluidos los derechos humanos y los riesgos medioambientales y normativos. Considere, por ejemplo, las materias primas utilizadas, las fases de transformación, los riesgos sectoriales, los riesgos por países, etc. - Céntrese en los proveedores importantes y de alto riesgo y establezca relaciones comerciales a largo plazo y conversaciones periódicas sobre cuestiones de sostenibilidad. - Forme a los principales proveedores de nivel 1 en materia de sostenibilidad y anímelos y apóyeles en la formación de sus proveedores. - Realice auditorías de los proveedores de alto riesgo.
Colabore con ABB: - Establezca un proceso para informar inmediatamente a ABB si sospecha de cualquier violación de las normas - Solicite la aprobación de ABB antes de contratar subcontratistas en las sedes de ABB	- Establezca canales de comunicación con las distintas partes interesadas para vigilar y ser advertidos de posibles infracciones. - Asigne a una persona de alto nivel para que se ponga en contacto con ABB en caso de sospecha de infracción. - Disponga de un proceso transparente para el seguimiento de todos los subcontratistas en las sedes de ABB.

Aprovisionamiento por los proveedores

Buenas prácticas



1 Asigne la responsabilidad de la **contratación** a un alto directivo



2 Conozca su cadena de suministro

- Utilice el sistema de facturación o los contratos para identificar a los proveedores de nivel 1
- Considere múltiples factores para evaluar los riesgos de sostenibilidad, como riesgo de las materias primas materiales/ procesos específicos, riesgo sectorial, riesgo de país, etc. Siga las directrices de la OCDE sobre conducta empresarial responsable



3 Incorpore normas de sostenibilidad a los contratos y a la contratación

- Integre la evaluación de criterios de sostenibilidad en el proceso de incorporación: políticas y procedimientos sobre derechos humanos, salud y seguridad en el trabajo, gestión medioambiental, etc.
- Integre temas de sostenibilidad en la formación inicial
- Audite a los proveedores de alto riesgo 6 meses después de la firma del contrato



4 Mantenga contactos personales con los principales proveedores de nivel 1

- Establezca relaciones comerciales a largo plazo y mantenga conversaciones periódicas sobre el riesgo de la cadena de suministro con los proveedores de alto riesgo
- Pídales que mapeen su cadena de suministro y ofrezcan transparencia sobre los proveedores de nivel 2 o 3 de ABB



5 Establezca una red para conocer los riesgos

- Establezca contacto con las ONG locales y las partes interesadas para estar al tanto de los riesgos contextuales y ser advertidos de posibles infracciones
- Póngase en contacto inmediatamente con ABB en caso de sospecha de violencia
- Haga un seguimiento de todos los subcontratistas



Documentación, inspecciones, informes y medidas correctoras

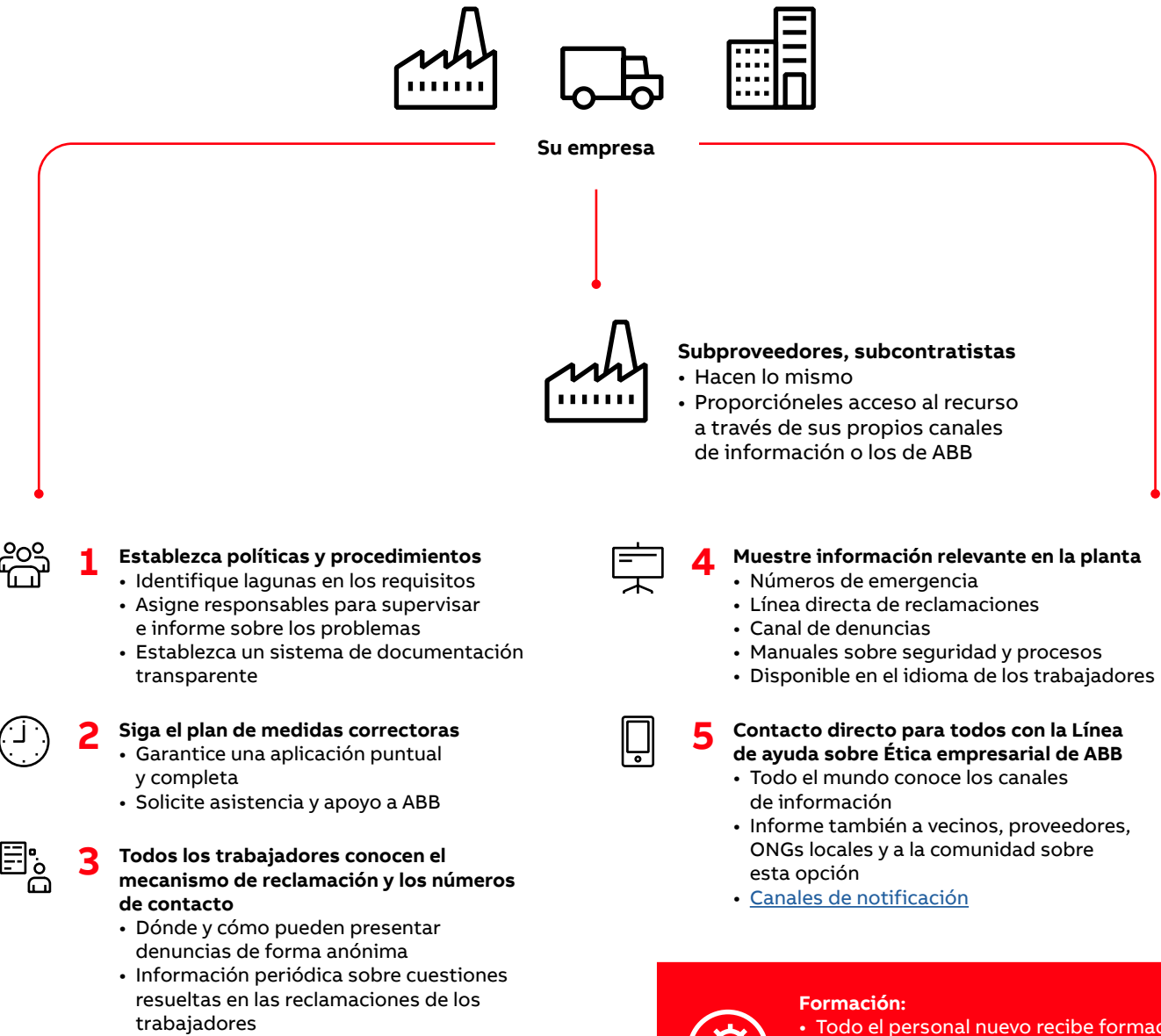
Para garantizar y demostrar el cumplimiento del Código de conducta para proveedores de ABB, cumplirá todas las normativas y leyes relativas a los reportes públicos o información de la diligencia debida en materia de derechos humanos, y elaborará y mantendrá toda la documentación pertinente. Informará a ABB sin demora indebida y por escrito de cualquier riesgo identificado y de cualquier violación de los principios descritos en el Código de conducta para proveedores de ABB, y tomará las medidas correctivas adecuadas para prevenir o mitigar el riesgo o violación. Nos reservamos el derecho a auditar e inspeccionar sus operaciones e instalaciones, y a entrevistar a los trabajadores de su centro, para verificar el cumplimiento.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Cumpla todos los requisitos legales y contractuales aplicables del Código de conducta para proveedores de ABB	• Disponga de todas las licencias pertinentes y téngalas al día, incluidas las licencias de fábrica, las licencias y permisos medioambientales, las autorizaciones para residuos peligrosos, etc. • Cree y mantenga la documentación pertinente a los requisitos, incluyendo documentos de apoyo.
Comunique eficazmente los derechos y obligaciones a todos los empleados	• Exponga todos los números de emergencia pertinentes y los contactos de denuncia de irregularidades y quejas de forma que sean visibles para todos, por ejemplo, en las entradas del lugar de trabajo, en la cantina y en los vestuarios. • Comunique de forma proactiva los derechos y obligaciones a todos los empleados y contratistas a través de los canales más eficaces (por ejemplo, en reuniones de equipo o generales y en tableros de información) y en un idioma que comprendan. • Asegúrese de que todo el personal nuevo reciba formación y esté informado sobre los requisitos de ABB. • Mantenga una lista de la formación de todos los trabajadores, incluidas las fechas en que se impartió.
Un alto directivo supervisa las acciones e informa inmediatamente a ABB de las infracciones reales o sospechosas: • Colabore con ABB en las acciones correctivas • Pida ayuda, si es necesario	• Designe a un alto directivo para que supervise y comunique a ABB las infracciones reales y potenciales del Código de conducta para proveedores de ABB • Garantice la existencia de procedimientos y planes de acción claros para el seguimiento de las deficiencias. • Póngase en contacto con ABB para solicitar el apoyo necesario en la aplicación de las medidas correctoras, incluido el desarrollo de capacidades, la formación, la mejora de los sistemas de gestión, etc. • Asegúrese de que se establece un contacto directo con ABB para informar inmediatamente.



Documentación, inspección, elaboración de informes y medidas correctoras

Buenas prácticas





Notificación de problemas y acceso a vías de recurso

En el contexto de nuestra relación empresarial, si usted o sus empleados consideran que no se cumplen los términos del Código de conducta para proveedores de ABB, o que ABB no está actuando conforme a su propio código de conducta de ABB, le animamos a que nos haga llegar sus dudas a través de los canales de información para partes interesadas de ABB.

Debe proporcionar una ayuda razonable a cualquier investigación de ABB sobre cualquier posible infracción y debe proteger a cualquier persona que trabaje para usted, ya sea como empleado o como contratista, de cualquier forma de represalia por denunciar infracciones presuntas o reales.

Se espera que transmita información sobre esta expectativa y los canales de información de ABB, según proceda, dentro de su organización y a sus proveedores. Visite el [portal de integridad](#) de ABB para obtener más información sobre estos canales de información.

Expectativas de ABB	Cómo cumplir las expectativas de ABB
Establezca una cultura segura para que las partes interesadas potencialmente afectadas planteen sus preocupaciones	• Exponga los números de teléfono y las direcciones de correo electrónico de los canales de denuncia en puntos centrales de su empresa para que la gente sepa dónde plantear sus preocupaciones. • Garantice que los canales para que las comunidades vecinas planteen sus preocupaciones y quejas se distribuyan oficialmente, se comuniquen y se actualicen con regularidad. • Garantice el anonimato de los usuarios de todos los canales y la protección de los empleados que planteen inquietudes. • Informe periódicamente a todos sobre las preocupaciones planteadas y cómo se han abordado.
Asegúrese de que los empleados conocen y saben cómo acceder a: • Sus propios canales de información • Los canales de información de ABB	• Informe periódicamente a todos los empleados sobre la finalidad de plantear preocupaciones o quejas. • Dé ejemplos de los derechos de los trabajadores y de cómo pueden plantear sus preocupaciones. Las ONG locales pueden proporcionar información útil o apoyo, si es necesario.
Sus subcontratistas y proveedores saben cómo acceder a los canales de información de ABB	• Comunique a sus subcontratistas y proveedores la posibilidad de utilizar los canales de información de ABB.



Glosario

Este glosario explica términos importantes utilizados en el Código de conducta para proveedores de ABB y en la guía de aplicación. Se basa en definiciones universalmente aceptadas, que se han editado para mayor claridad y facilidad de comprensión.

El **trabajo infantil** suele definirse como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial o su dignidad. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños y/o interfiere con su escolarización. El trabajo infantil también se refiere al empleo de niños menores de edad o que realizan trabajos excesivamente largos y pesados o peligrosos, según determinen las leyes de un estado.

Actualmente, los **minerales de conflicto** incluyen los metales tantalio, estaño y wolframio, derivados de los minerales columbita-tantalita, casiterita y wolframita, respectivamente, y el oro. A menudo se les denomina «3TG». El término «minerales de conflicto» refleja los conflictos armados por el control de estos recursos, especialmente en la parte oriental de la República Democrática del Congo y los países vecinos.

La **servidumbre por deudas**, también conocida como esclavitud por deudas o trabajo en régimen de servidumbre, existe cuando los trabajadores (a veces con sus familias) se ven obligados a trabajar para un empleador con el fin de pagar deudas que, en algunos casos, pueden haber sido heredadas. Los trabajadores pueden estar sometidos a servidumbre por deudas aunque reciban un salario u otro tipo de compensación.

Los **empleados** incluyen a todo el personal contratado o empleado por un proveedor, incluida la mano de obra temporal contratada a través de agentes laborales o agencias.

Las **Declaraciones Medioambientales de Producto (DMP)** se definen en la norma ISO 14025 como declaraciones de Tipo III que «presentan información medioambiental cuantificada sobre el ciclo de vida de un producto para permitir comparaciones entre productos que cumplen la misma función». Para más información sobre las EPD, consulte

el sitio web de la Organización internacional de estandarización.

La **divulgación material completa (FMD, por sus siglas en inglés)** se refiere a una lista exhaustiva de sustancias dentro de un determinado producto o material, también conocido como una Declaración Material Completa. Una FMD ayuda a determinar la conformidad del producto con las normativas y directivas medioambientales como la RoHS de la UE, REACH de la UE, la Proposición 65 de California, la Ley de Control de Sustancias Tóxicas (TSCA) de EE. UU., etc.

Los **pagos de facilitación** son pagos realizados a un funcionario público para facilitar o agilizar la realización de una acción gubernamental rutinaria (por ejemplo, tramitación de documentos, expedición de permisos) que la persona o empresa que realiza el pago tiene derecho a recibir legalmente.

El **trabajo forzoso** (o trabajo obligatorio) se refiere a situaciones en las que las personas se ven obligadas a trabajar contra su voluntad mediante el uso de la violencia o la intimidación, la servidumbre por deudas (véase más arriba), la retención de documentos de identidad, las horas extraordinarias excesivas o las amenazas de denunciarlas a las autoridades de inmigración.

Los **gases de efecto invernadero** (GEI) tienen un efecto de calentamiento de la Tierra al atrapar el calor en la atmósfera. El Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, que establece normas mundiales para medir y gestionar las emisiones de GEIs, abarca siete GEIs, entre ellos el dióxido de carbono (CO₂), el metano (CH₄) y el óxido nitroso (N₂O), así como los gases utilizados en la industria, incluidos los hidrofluorocarburos (HFC), los perfluorocarburos (PCF), el hexafluoruro de azufre (SF₆) y el trifluoruro de nitrógeno (NF₃).

Los **mecanismos de reclamación** son procesos de queja formales, legales o no legales (o «judiciales/no judiciales») a los que pueden recurrir los particulares, trabajadores, comunidades y/u organizaciones de la sociedad civil que se ven afectados negativamente por determinadas actividades y operaciones empresariales.

Las **sustancias peligrosas** pueden causar daños a las personas, los animales o el medioambiente. El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) de las Naciones Unidas clasifica los productos químicos en función de tres tipos de peligro: físico/químico (p. ej., explosivos, gases inflamables), para la salud (p. ej., toxicidad aguda, corrosión/irritación cutánea) y medioambientales (por ejemplo, peligros para el medio acuático, daños a la capa de ozono).

Los **derechos humanos** se refieren a los derechos básicos y las libertades que pertenecen a todas las personas del mundo, simplemente porque son seres humanos. Definen las normas mínimas necesarias para que las personas vivan con dignidad, libertad, igualdad, justicia y paz. Son inherentes a toda persona, con independencia de su raza, sexo, lengua, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o condición. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece los derechos y libertades fundamentales de todos los seres humanos.

La **trata de seres humanos** se refiere a la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas mediante la fuerza, el fraude o el engaño, con el fin de explotarlas con fines lucrativos.

El **análisis del ciclo de vida** (ACV) mide el impacto medioambiental de un producto a lo largo de su ciclo de vida, de principio a fin, pasando por la adquisición de materias primas, la producción, el uso, el tratamiento al final de la vida útil, el reciclado y la eliminación final.

La **esclavitud moderna** es un término general que engloba prácticas como el trabajo forzado, la servidumbre por deudas, el trabajo infantil, el matrimonio forzado, el trabajo penitenciario involuntario, las víctimas de la esclavitud y la trata de seres humanos.

El **abastecimiento responsable de minerales** es la práctica de adquirir materias primas minerales de forma respetuosa con los derechos humanos, proteger la salud humana y medioambiental y combatir el trabajo forzado, el trabajo infantil y la trata de seres humanos y la esclavitud. Abarca los minerales de conflicto (véase más arriba), así como otros minerales preocupantes, como el aluminio, el cobalto, el cobre, el litio, la mica y el zinc.

Los **objetivos basados en la ciencia** son objetivos de reducción de gases de efecto invernadero, fijados por las empresas, que se ajustan a lo que la ciencia climática más reciente considera necesario para cumplir los objetivos del Acuerdo de París, que pretende limitar «el aumento de la temperatura media mundial a un nivel muy inferior a 2 °C por encima de los niveles preindustriales» y «perseguir los esfuerzos para limitar el aumento de la temperatura a 1,5 °C» Más información en la [iniciativa de Objetivos basados en la ciencia](#).

Proveedores se refiere a terceros, incluidos contratistas individuales, que ABB contrata para adquirir bienes y/o servicios y/u obras.

La **sostenibilidad**, o desarrollo sostenible, es un enfoque integrado que trata de satisfacer las necesidades de las personas en el presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. Todos los temas del Código de conducta para proveedores de ABB entran en el ámbito de la sostenibilidad, incluidos los derechos humanos, la integridad y la protección del medioambiente.

Los **proveedores de nivel 1** (o proveedores directos) son aquellos con los que una empresa hace negocios directamente, incluidos los fabricantes de piezas, los proveedores de servicios o las agencias de colocación.

Los **proveedores de nivel 2** (o proveedores indirectos) son los que abastecen a los proveedores de nivel 1 de una empresa.

Los **grupos vulnerables** son aquellos que sufren marginación política, social o económica por motivos de edad, discapacidad o etnia, sexo, nacionalidad, religión, orientación sexual u otras características.



Referencias

Fuentes externas

[Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación](#)

Clasificación de sustancias peligrosas:
[Clasificación de sustancias peligrosas](#)

Minerales de conflicto:
[Iniciativa de Minerales Responsables](#)

[Convenio sobre la Diversidad Biológica](#)

[Protocolo sobre gases de efecto invernadero](#)

[Carta Internacional de Derechos Humanos](#)

[Declaración de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#)

[ISO 14025:2006, Etiquetas y declaraciones medioambientales](#)

[Convenio de Minamata sobre el mercurio](#)

[Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales](#)

[Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo](#)

[Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo \(pdf\)](#)

[Iniciativa Objetivos Científicos](#)

[Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes](#)

[Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción](#)

[Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático](#)

[Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)

[Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y Derechos Humanos](#)

[Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)

Fuentes específicas de ABB

[Canales de Información de ABB](#)

[Código de conducta de ABB](#)

[Política de Derechos Humanos de ABB](#)

[Código de conducta para proveedores de ABB](#)

- Minerales de conflicto/responsables:**
- [Política de ABB sobre Minerales de Conflicto 2023.pdf](#)
 - [Abastecimiento responsable de minerales](#)
 - [Formación de proveedores sobre minerales de conflicto](#)

- Sustancias prohibidas y restringidas:**
- [Lista de ABB de sustancias prohibidas y restringidas](#)
 - [Guía para proveedores de la Lista ABB de sustancias prohibidas y restringidas](#)



ABB

Affolternstrasse 44
8050 Zürich
Switzerland

new.abb.com