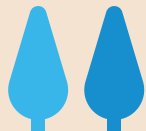


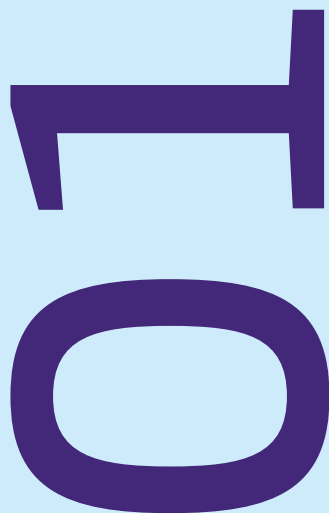
Código de Conducta para Proveedores de Vestas

Septiembre 2021



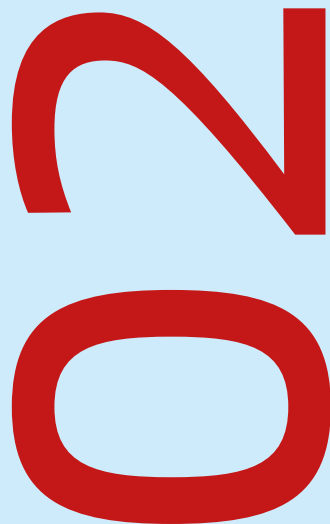
Vestas[®]

Introducción



Derechos humanos

- Salud y seguridad
- Derechos laborales
- Compromiso con las comunidades
- Uso del personal de seguridad
- Minerales en conflicto



Trabajando con integridad

- Soborno y pagos de facilitación
- Regalos y hospitalidad
- Conflicto de intereses



Respeto al medio ambiente

- Medio ambiente



Prácticas empresariales justas

- Propiedad Intelectual y Confidencialidad
- Seguridad de información
- Protección de datos
- Ley de competencia
- Control de exportaciones y sanciones

Introducción

Los proveedores de Vestas desempeñan un papel fundamental en nuestra misión de convertirnos en el líder mundial en soluciones de energía sostenible, y confiamos en su compromiso de llevar a cabo sus negocios de manera ética y responsable. Trabajamos con proveedores de todo el mundo que comparten nuestros valores y dedicación para hacer negocios con integridad.

En Vestas, estamos trabajando para integrar la sostenibilidad en todo lo que hacemos. Como parte de esta visión, estamos comprometidos a mejorar nuestro desempeño en materia de sostenibilidad en varias áreas clave, desde la reducción de las emisiones de carbono hasta garantizar una transición energética inclusiva y justa en todas nuestras operaciones globales. También ampliamos esta expectativa a nuestros proveedores y estamos comprometidos a apoyar a nuestra red de proveedores para mejorar nuestro desempeño de sostenibilidad compartido.

Vestas exige a sus proveedores que respeten y cumplan con este Código de Conducta para Proveedores (Código para Proveedores) al realizar negocios.

Alcance

El Código para Proveedores aplica a todos los proveedores de Vestas. Para los efectos de este Código para Proveedores, «proveedores» se refiere a proveedores, subcontratistas, agentes, consultores y sus respectivas afiliadas que proporcionan bienes y/o servicios para Vestas.

Estándares

Vestas es parte firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) desde 2009 y está comprometida con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En consecuencia, respetamos todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la International Labour Organisation (ILO) (Organización Internacional del Trabajo OIT). Además, Vestas sigue las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que contiene recomendaciones para las empresas multinacionales sobre la conducta empresarial responsable. Vestas se compromete a cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones nacionales y locales aplicables, y nuestros proveedores deben hacer lo mismo. Cuando las leyes y regulaciones locales establecen estándares más bajos, pero no prohíben aplicar estándares internacionales que exceden las leyes y regulaciones locales, nuestros proveedores deben aplicar estándares internacionales.

Como parte del proceso de selección de proveedores, Vestas lleva a cabo los procesos de diligencia debida sobre sus proveedores para identificar y gestionar los posibles riesgos. Como socios clave, esperamos que nuestros proveedores eviten causar, o contribuir a impactos adversos en los derechos humanos en sus propias operaciones y cadenas de suministro, y dentro de las comunidades locales donde operan. Alentamos a los proveedores a mantener lugares de trabajo inclusivos y respetuosos, a gestionar de forma proactiva los riesgos en su cadena de suministro y a tener en cuenta los derechos humanos de todas las partes interesadas afectadas, prestando especial atención a las mujeres, los migrantes, los pueblos indígenas y los grupos vulnerables.

Políticas de Compliance

Nuestros proveedores deben cumplir con este Código para Proveedores, además de todas las leyes aplicables, los requisitos reglamentarios y los requisitos contractuales y políticas de Vestas. Si hay discrepancias o conflicto entre los términos de este Código para Proveedores y las leyes nacionales, se espera que los proveedores sigan el estándar más estricto e informen inmediatamente a Vestas si no pueden cumplirlo.

Esperamos que nuestros proveedores se comprometan con la mejora continua en todas las áreas cubiertas por este Código para Proveedores. Sabemos que nuestros proveedores pueden tener distintos niveles de madurez, pero esperamos que todos los proveedores se encuentren en un progreso continuo.

Como parte del cumplimiento de este Código para Proveedores, esperamos que nuestros proveedores mantengan registros adecuados y los pongan a disposición si se solicitan. Y nos reservamos el derecho de supervisar y auditar las actividades de cumplimiento y el desempeño de nuestros proveedores. Basándonos en criterios de riesgo, realizamos evaluaciones adicionales que pueden incluir una auditoría del cumplimiento del código de conducta. También podemos decidir llevar a cabo una auditoría si detectamos o sospechamos razonablemente que un proveedor no cumple con este Código para Proveedores. Nuestro equipo de Procurement dirige este proceso y es el punto de contacto en caso de que surja la necesidad de una auditoría.

Si los proveedores no cumplen nuestras expectativas, trabajaremos junto con el proveedor para acordar un plan de acciones correctivas. Si un proveedor infringe el Código para Proveedores, o si el proveedor no corrige el incumplimiento en un plazo razonable, consideraremos suspender o terminar la relación comercial.

Sistemas de gestión

Esperamos que nuestros proveedores cuenten con sistemas de gestión adecuados para garantizar el cumplimiento de este Código para Proveedores. Nuestros proveedores son responsables de llevar a cabo la diligencia debida para identificar y gestionar los posibles riesgos relacionados con los derechos humanos, el medio ambiente y la ética empresarial en su cadena de suministro. Esto incluye tener políticas adecuadas, sistemas de gestión de la cadena de suministro responsables y mecanismos de reclamación proporcionales al tamaño del proveedor y a la complejidad y riesgo del entorno empresarial. Para este Código para Proveedores, seguimos las definiciones de «diligencia debida» y «sistemas de gestión» como se establece en las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Cómo presentar una denuncia

Esperamos que nuestros proveedores cuenten con un sistema de informes para garantizar que los empleados puedan expresar sus inquietudes de forma anónima y sin temor a represalias. Todos los informes se deben investigar de manera justa y oportuna. También se anima a los proveedores y a sus empleados a utilizar nuestro sistema global de denuncias, EthicsLine, para hacer un informe si sospechan de una conducta indebida entre sus empleados o los empleados de Vestas. Todos los informes a EthicsLine se pueden realizar de forma anónima; se tratarán de forma rápida, profesional y confidencial. Puede acceder a EthicsLine en <http://vestas.whistleblownetwork.net>. Es importante tener en cuenta que Vestas no tolera represalias y aspira a que ningún proveedor tome represalias contra un informe de buena fe sobre casos sospechosos o conocidos de mala conducta.



01

Derechos humanos

Salud y seguridad

Expectativas de Vestas

En Vestas, estamos comprometidos con la mejora de los estándares de salud y seguridad en toda nuestra cadena de suministro. En nuestros contratos, describimos claramente los objetivos y requisitos mínimos de Health, Safety, and Environment (HSE) (salud, seguridad y medio ambiente) que deben cumplir nuestros proveedores cuando trabajan en nombre de Vestas. Estos requisitos mínimos de HSE se describen claramente en los siguientes recursos:

- Requisitos mínimos globales de Salud, Seguridad y Medio ambiente para Contratistas y Subcontratistas;
- Vestas Occupational Health, Safety & Environment (OHSE) Manual. (Manual de medio ambiente, seguridad y salud laboral de Vestas).

Los proveedores nunca deben comprometer la seguridad ni sentirse presionados a acelerar procesos a fin de cumplir con los objetivos de la empresa. Cuando se producen lesiones de contratistas supervisadas, las registramos y llevamos a cabo investigaciones para minimizar las posibilidades de que vuelvan a ocurrir.

¿Qué significa esto para los proveedores de Vestas?

- Proporcione un lugar de trabajo seguro y saludable. Todos los empleados deben recibir capacitación obligatoria sobre seguridad y salud, así como sobre el equipo de protección individual (EPI) necesario para realizar sus tareas de forma segura. Dicha capacitación y el suministro y mantenimiento de los EPI no correrán por cuenta del empleado.
- Implemente un sistema de gestión de seguridad robusto, que incluya políticas, evaluación de riesgos, sistema de monitorización de incidentes y comités de seguridad.
- Desarrolle las mejores medidas de preparación para emergencias posibles, adaptando las intervenciones a actividades, lugares y circunstancias de trabajo específicos.
- Proporcione los primeros auxilios, las instalaciones de apoyo médico y los recursos adecuados.
- Asegurarse de que los empleados no estén bajo los efectos del alcohol o drogas.
- Si se proporciona alojamiento en el emplazamiento, debe ser adecuado y seguro, y se han de contemplar las diferencias culturales y de género y se facilita la privacidad y el bienestar. Las condiciones de soporte deben cumplir con las leyes locales y nacionales, los estándares de la industria y cualquier acuerdo de negociación colectiva relevante, cuando corresponda.
- Para los contratistas sin supervisión, todas las lesiones y daños personales deben ser registradas e investigadas por el contratista.

Derechos laborales

Esclavitud moderna

Expectativas de Vestas

Vestas no permite, bajo ninguna circunstancia, el uso de la esclavitud moderna o el tráfico de personas en su empresa a nivel mundial. Como tal, esperamos que nuestros proveedores tomen medidas diligentes y razonables para evitar estas violaciones de los derechos laborales y humanos dentro de su propia cadena de suministro.

La esclavitud moderna es cualquier trabajo o servicio que sea impuesto a una persona bajo la amenaza de una sanción, y para el cual esa persona no se haya ofrecido voluntariamente. La esclavitud moderna puede presentarse de muchas formas diferentes, por ejemplo, esclavitud, servidumbre, trabajos forzosos u obligatorios, contratación coercitiva y engañosa, fianza de deuda y trata de personas. Las prácticas de trabajo como las horas extras obligatorias también se pueden considerar esclavitud moderna.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- No participe ni se beneficie de manera alguna del uso de la esclavitud moderna o del tráfico de seres humanos. Todo trabajo debe ser voluntario.
- Garantice que todos los empleados tengan libertad de movimiento durante el curso de su empleo y el derecho a rescindir su contrato en todo momento, siempre que lo notifiquen razonablemente (si corresponde).
- No retenga sueldos, tarjetas de identidad, documentos de viajes u otros documentos importantes que pudieran prohibir que un empleado termine su empleo o se traslade libremente.
- No cobre cuotas de contratación ni requiera depósitos de los empleados. Garantice que no se cobren cuotas ni costes de empleo, en su totalidad o en parte, a ningún empleado.
- Si utiliza a un contratista para contratar a empleados o servicios, debe llevar a cabo el proceso debido para garantizar que no participe en ninguna forma de esclavitud moderna.

Derechos laborales

Trabajo infantil y empleo juvenil

Expectativas de Vestas

Por definición, un niño es toda persona menor de 18 años, mientras que los jóvenes menores de edad (en adelante, jóvenes) son niños entre 15 y 18 años. El trabajo infantil es un trabajo que se considera mental, física, social o moralmente peligroso y dañino para los niños, y/o que interfiere con su enseñanza.

En Vestas, no permitimos, bajo ninguna circunstancia, el trabajo infantil en nuestro negocio, los empleados deben tener al menos 15 años de edad, o la edad a la que se complete la enseñanza obligatoria, el parámetro que sea más alto. Para los empleados jóvenes, se deben establecer disposiciones claras para garantizar que solo estén involucrados en trabajos ligeros, no trabajen horas excesivas o de noche, y no participen en ningún trabajo peligroso. El trabajo peligroso es, por su naturaleza o por las circunstancias en que se lleva a cabo, cualquier trabajo que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moral de los jóvenes.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- No contrate trabajo infantil ni se beneficie del uso de trabajo de menores en sus propias operaciones o en su cadena de suministro.
- Si emplea a trabajadores jóvenes, establezca disposiciones laborales para jóvenes claras para garantizar que los jóvenes solo participen en trabajos ligeros, no trabajen horas excesivas o de noche y no participen en ningún trabajo peligroso.
- Verifique las fechas de nacimiento de los nuevos empleados mediante la identificación oficial y documente esta información en los archivos personales. Si no es posible ver la identificación oficial, utilice sistemas de verificación de edad alternativos.
- Si encuentra trabajo infantil en sus operaciones o cadena de suministro, establezca un proceso de reestructuración que garantice los mejores intereses para el menor en cuestión.

Derechos laborales

Condiciones de trabajo

Expectativas de Vestas

Vestas mantiene las leyes aplicables, los estándares de la industria y los acuerdos colectivos relevantes con respecto a las horas de trabajo, los periodos de descanso, la compensación y los beneficios (incluso las bajas). Y esperamos que nuestros proveedores hagan lo mismo. Si hay diferencias entre los estándares locales, nacionales y de Vestas, prevalecerán los estándares más estrictos.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Pague salarios que, como mínimo, iguallen los salarios mínimos reglamentarios nacionales pertinentes. Cuando no exista un mínimo reglamentario, deberá cumplir los estándares comerciales o de la industria, así como los acuerdos de negociación colectiva del país en el que opera. Si no se aplican las tarifas o condiciones establecidas, debe pagar las tasas de salarios y observar condiciones que no sean inferiores a los niveles generales observados localmente por empleadores comparables.
- Garantice que las horas de trabajo estén dentro de los límites establecidos por la ley o por los acuerdos colectivos aplicables.
- Garantice que los empleados tengan descansos de acuerdo con la ley y, como mínimo, un día libre por cada período laboral de seis días consecutivos.
- Proporcione beneficios sociales que cumplan, como mínimo, con los requisitos legales nacionales o locales. Cuando no haya requisitos legales, los beneficios deben cumplir con los estándares de la industria o los acuerdos colectivos aplicables.
- Proporcione a los empleados un informe salarial que especifique las horas trabajadas durante el período salarial. Las declaraciones también deben mostrar el índice de compensación de acuerdo con las leyes aplicables y en un idioma que todos los empleados puedan entender.
- Garantice que los empleados tengan los visados, permisos de trabajo y otros documentos necesarios para realizar su trabajo para Vestas.

Derechos laborales

La libertad sindical y negociación colectiva

Expectativas de Vestas

Vestas apoya el diálogo constructivo y respeta los derechos de los empleados a sindicarse libremente y negociar colectivamente. La libertad sindical significa respetar el derecho de todos los empleadores y empleados a establecer y unir de forma libre y voluntaria grupos para la promoción y el desarrollo de sus intereses laborales. La negociación colectiva se refiere a un proceso o actividad voluntaria a través del cual los empleadores y los empleados discuten y negocian sus relaciones laborales, especialmente los términos y condiciones del trabajo.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Respete el derecho de todos los empleados a formar y unirse (o no unirse) a un sindicato, elegir libremente a sus propios representantes y negociar colectivamente. No debe interferir ni restringir este derecho. Los empleados no deben temer la intimidación ni represalias (incluida la discriminación) por formar o unirse a un sindicato, o por participar en la negociación colectiva.
- Promueva la comunicación y cooperación con los empleados para plantear preocupaciones relacionadas con el trabajo y comentarlas con la dirección.
- Lleve a cabo negociaciones con los representantes de los trabajadores de buena fe.

Derechos laborales

Discriminación

Expectativas de Vestas

En Vestas, estamos comprometidos con un lugar de trabajo que respeta la diversidad y la inclusión, libre de discriminación y aspiramos a que nuestros proveedores se comprometan con lo mismo.

La discriminación se manifiesta de muchas formas, puede ser un trato injusto basado en las características de los empleados, como la raza, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, el idioma, la religión o la discapacidad de un empleado, sin limitarse solo a estas. La discriminación puede producirse durante un solo incidente o varios a lo largo del tiempo. También puede dirigirse a un empleado o a un grupo de empleados. En algunas jurisdicciones, la discriminación es ilegal y puede ocasionar multas significativas, daños a la reputación e incluso prisión.

Creemos que la diversidad y la inclusión son fundamentales para nuestro éxito, y estamos comprometidos a proteger el derecho a la igualdad de trato y oportunidades. También animamos a todos nuestros proveedores a adaptar iniciativas similares de diversidad e inclusión.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Trate a todas las personas por igual y con dignidad y respeto.
- No discrimine en las decisiones de contratación o empleo, por ejemplo, las relacionadas con ascensos o medidas disciplinarias. Dichas decisiones deben basarse en cualificaciones, competencias y experiencia.

Derechos laborales

El acoso

Expectativas de Vestas

Vestas prohíbe el acoso en el lugar de trabajo, la violencia, el hostigamiento y cualquier otro comportamiento que se perciba como irrespetuoso, ofensivo o humillante, independientemente de que sea hablado o escrito, físico o psicológico. El acoso puede referirse a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables que resultan, de forma intencional o no, en daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Puede ocurrir como un solo incidente o como varios incidentes a lo largo del tiempo. También puede ocurrir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo. En algunas jurisdicciones, el acoso es ilegal y puede resultar en multas significativas, daños a la reputación e incluso prisión.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Fomente un entorno de trabajo libre de acoso, violencia y hostigamiento.
- Establezca políticas para prevenir el abuso y garantizar que los empleados y gerentes estén debidamente capacitados.
- Garantice que haya un sistema de informes disponible para que los empleados expresen sus preocupaciones.

Compromiso con las comunidades

Expectativas de Vestas

En Vestas, creemos que es importante comprometerse de forma proactiva y respetuosa con las comunidades locales potencialmente afectadas por nuestra operativa. Pretendemos comprender las preocupaciones de las comunidades locales donde operamos y conseguir que los proyectos sean aceptados por las mismas.

El compromiso con las comunidades es responsabilidad de todas las partes, incluidos los proveedores de Vestas. Vestas se compromete a respetar los derechos e intereses de las comunidades locales, incluso a los pueblos indígenas, en relación con nuestras operaciones y proyectos. Cuando los pueblos indígenas se ven potencialmente afectados por nuestras actividades, nos guiamos por estándares internacionales relevantes, como los Estándares de Desempeño de la International Finance Corporation (IFC) (Corporación Financiera Internacional).

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Evite causar o contribuir a los impactos negativos en los derechos humanos de las comunidades locales.
- Interactúe con las comunidades locales y escúchenlas de un modo inclusivo, equitativo, culturalmente adecuado y sensible al género, especialmente en el caso de las comunidades indígenas (cuando proceda).
- Trate las opiniones de las comunidades con respeto y tómelas en consideración sin discriminación.
- No tolere las represalias contra los miembros de la comunidad o las partes interesadas de la sociedad civil que hayan expresado sus preocupaciones.
- Establezca un mecanismo de reclamación operacional adecuado, accesible y fiable para responder a las reclamaciones y quejas de los miembros de la comunidad, garantizar que se aborde cualquier reclamación o queja.

Uso del personal de seguridad

Expectativas de Vestas

En línea con los estándares internacionales, como el Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, Vestas opera con el principio de que el derecho a proteger la propiedad privada y a los empleados con el uso de guardias de seguridad armados (o no armados) está legalmente permitido en los países donde opera. Sin embargo, algunos gobiernos de los países donde Vestas opera carecen de recursos suficientes para proteger adecuadamente la salud y la seguridad de nuestros empleados. En tales circunstancias, es posible que se requiera la participación de guardias de seguridad armados (o no armados) para proteger la propiedad privada.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Notifique y solicite la autorización de Vestas para el uso de guardias de seguridad armados.
- Si contrata a proveedores de seguridad armados, debe implementar planes de seguridad y directrices de la empresa sobre el uso de la fuerza. Vestas se reserva el derecho de garantizar que dichos planes sean de un estándar similar al utilizado por Vestas.
- Tanto si utiliza seguridad armada como si no, debe asegurarse de que todos los proveedores de seguridad contratados:
 - Actúen para proteger al personal y la propiedad privada de acuerdo con las leyes aplicables y las normas internacionales de derechos humanos.
 - Eviten cualquier riesgo de daño a los empleados y las comunidades.

Minerales en conflicto

Expectativas de Vestas

Vestas no suministra minerales ni metales directamente. Sin embargo, obtenemos piezas y componentes de nuestros proveedores que pueden contener pequeñas cantidades de minerales y metales que se pueden originar en áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo, como lo define la OCDE. Las áreas afectadas por conflictos se caracterizan por la presencia de conflictos armados, violencia generalizada u otros riesgos de daños a las personas. Las áreas de alto riesgo pueden estar definidas, entre otras, por áreas de inestabilidad política y represión, así como por una extensa violencia. En estas áreas, los abusos de los derechos humanos y las violaciones de las leyes nacionales o internacionales suelen estar muy extendidos.

Vestas lleva a cabo su propia diligencia debida sobre minerales en conflicto, siguiendo la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de cadenas de suministro de minerales para asegurar que no estamos vinculados a violaciones de los derechos humanos. La diligencia debida implica verificar que los minerales y metales utilizados en los productos de nuestros proveedores, como el estaño, el tantalio, el tungsteno y el oro, no provienen de áreas afectadas por conflictos de alto riesgo. Como parte de este proceso, confiamos en que nuestros proveedores proporcionen información sobre el origen y las fuentes de los minerales y metales que utilizan.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- No utilice minerales ni metales que contribuyan a los conflictos actuales.
- Ejercer la diligencia debida sobre el origen y la cadena de custodia de los minerales y metales de conflicto en su cadena de suministro.
- Ponga a disposición toda la documentación y pruebas de apoyo que demuestren sus medidas de diligencia debida si las solicita.



**Trabajando
con integridad**

Soborno y pagos de facilitación

Expectativas de Vestas

Vestas prohíbe estrictamente que nuestros proveedores, y cualquier persona que actúe en nuestro nombre, den o acepten sobornos o realicen pagos de facilitación.

Los sobornos son dinero, regalos o cualquier cosa de valor ofrecido para influir en que alguien obtenga una ventaja injusta, ya sea para beneficio personal o profesional. Los sobornos son ilegales y pueden dañar significativamente la confianza que nuestros clientes y proveedores tienen en nosotros y en nuestra reputación. También afectan a las comunidades en las que vivimos y trabajamos, creando una competencia injusta y aumentando la desigualdad económica.

Los pagos de facilitación son pequeños sobornos a funcionarios públicos para garantizar o acelerar ciertos procesos administrativos a los que Vestas ya tiene derecho. Los ejemplos incluyen aprobar las comprobaciones de inmigración y otorgar aprobaciones menores o el despacho de aduanas. Dichos pagos podrían parecer inofensivos, ya que las cantidades en cuestión generalmente son pequeñas y a menudo se consideran parte de la costumbre o cultura local. Sin embargo, los pagos de facilitación perjudican el funcionamiento eficiente de los gobiernos y los servicios sociales, y como tal, están lejos de ser inofensivos.

¿Qué significa esto para los proveedores de Vestas?

- Si se le ofrece o solicita aceptar soborno, siempre debe negarse e informar de ello a EthicsLine.
- Al interactuar con funcionarios públicos en nombre de Vestas, familiarícese con todas las leyes locales relevantes.
- Si se le solicita hacer un pago de facilitación, debe rechazar la solicitud y cuestionar la legitimidad de la misma, por ejemplo, solicitando un recibo. Solo debe hacer el pago si considera que su seguridad estaría en riesgo, pero debe informar el incidente a EthicsLine.

Regalos y hospitalidad

Expectativas de Vestas

Los regalos y la hospitalidad son una forma común de expresar el aprecio y construir una relación comercial. Sin embargo, pueden generar una expectativa de un favor a cambio.

Los regalos y atenciones a veces pueden considerarse sobornos y tienen el potencial de exponer a Vestas y a sus proveedores a riesgos legales y reputacionales. Los proveedores deben ser cuidadosos, ya que incluso la apariencia de regalos y/o hospitalidad inapropiados puede dañar la confianza que nuestros clientes y proveedores tienen en nosotros.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Cualquier regalo u hospitalidad que se haga a los empleados de Vestas debe ser legal, apropiado, económico y poco frecuente.
- Si está brindando hospitalidad a los empleados de Vestas, debe haber un objetivo y un enlace empresarial claros, por ejemplo, una comida normal después de una reunión.
- Nunca dé regalos u hospitalidad en el momento de un compromiso comercial, un proceso de licitación o la renovación del contrato.
- Nunca dé regalos u hospitalidad con la intención de influir indebidamente en una transacción.
- Nunca dé regalos en forma de dinero en efectivo o equivalente, como una tarjeta de regalo.

Conflicto de intereses

Expectativas de Vestas

El conflicto de interés puede ocurrir cuando los intereses privados de un proveedor influyen o tienen el potencial de influir en las decisiones que toman mientras trabajan para Vestas. Puede ser difícil para los proveedores tomar decisiones imparciales cuando tienen dos intereses opuestos.

Para Vestas es fundamental que las actividades comerciales se lleven a cabo en el mejor interés de la empresa. Los conflictos de intereses pueden crear desigualdad de condiciones (o la percepción de lo mismo), y si no se gestionan, tienen el potencial de conducir a la corrupción.

Las posibles situaciones de conflicto de intereses incluyen:

- Un proveedor que mantiene una estrecha relación con un empleado de Vestas, como un amigo o un familiar.
- Un antiguo empleado de Vestas que se haya convertido en un proveedor de Vestas.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Evite conflictos de interés y utilice un buen criterio.
- Si se enfrenta a un conflicto de interés, gestiónelo siendo abierto y transparente y dé a conocer la situación a Vestas.



Respeto al medio ambiente

Medio ambiente

Expectativas de Vestas

Vestas apoya un enfoque preventivo para los desafíos medioambientales. Evaluamos el desempeño medioambiental de nuestras actividades y nos esforzamos para aprovechar las oportunidades de mejorar nuestro desempeño y promover una mayor responsabilidad para con el medio ambiente.

Procuramos que todos los proveedores compartan y apoyen nuestros compromisos en esta área. Los proveedores deben cumplir con los requisitos medioambientales de Vestas, además de con toda la legislación y regulaciones relevantes, independientemente de si nuestros requisitos establecen estándares más altos que las leyes locales.

¿Qué significa esto para los proveedores de Vestas?

- Siga todos los requisitos medioambientales de Vestas, según lo definido por Vestas.
- Identifique y cumpla con todos los requisitos legislativos y reglamentarios relevantes.
- Mantenga todas las licencias, registros y permisos aplicables.
- Trabaje de acuerdo con un sistema de gestión medioambiental que pueda ofrecer mejoras continuas y permitir la preparación de la respuesta de emergencia.
- Evalúe el desempeño medioambiental de sus actividades, asegurando un uso eficiente de los recursos como la energía y el agua. También debe evitar o reducir los residuos y las emisiones, incluidas las emisiones de CO₂, y adoptar los principios de reutilización y reciclaje.
- Asegúrese de que todas las sustancias peligrosas estén aprobadas para el emplazamiento de Vestas en el que está trabajando (cuando corresponda). Deben almacenarse, utilizarse y transportarse de acuerdo con las directrices aplicables, con toda la información incluida en las hojas de datos de seguridad. En la medida de lo posible, las sustancias peligrosas deben sustituirse por otras menos peligrosas.
- Informe todos los accidentes medioambientales, cuasi accidentes y observaciones de peligro a su contacto de Vestas; esto nos permite tratar estos problemas de acuerdo con las políticas de informes internos.



04

Prácticas empresariales justas

Propiedad Intelectual y Confidencialidad

Expectativas de Vestas

La propiedad intelectual (PI) y la información confidencial de Vestas son activos valiosos e importantes para Vestas. También reconocemos que la propiedad intelectual y la información confidencial perteneciente a otros son de igual importancia y valor para ellos.

Si no protegemos nuestros activos de propiedad intelectual, podría haber consecuencias financieras, comerciales y tecnológicas adversas significativas para Vestas, como la pérdida de oportunidades de negocio y la exclusividad tecnológica. Del mismo modo, el incumplimiento de la propiedad intelectual de otros podría llevar a un gran desenmascaramiento financiero, comercial y de reputación para nuestra organización. Nuestros proveedores desempeñan un papel importante en esta área, ayudando a proteger la información confidencial, los documentos, el software, las herramientas y la tecnología de Vestas contra el uso no autorizado.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas**?

- Respete y proteja con cuidado y diligencia la propiedad intelectual y la información confidencial creada por y para Vestas.
- Respete siempre la propiedad intelectual y la información confidencial que pertenezca a los demás.

Seguridad de información

Expectativas de Vestas

La información es uno de los activos más importantes en Vestas, lo que significa que protegerla es crucial para nuestro negocio. Nuestros proveedores siempre deben actuar con honradez, a tiempo, y proporcionar información completa y precisa a Vestas sobre cualquier evento o amenaza de ciberseguridad.

Un proveedor informado y responsable es una de las protecciones más eficaces contra las amenazas digitales en nuestra cadena de suministro. No podemos confiar únicamente en productos o herramientas de seguridad; el buen juicio de nuestros proveedores desempeña un papel importante para mantener nuestra información segura y protegida.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Respete todos los controles de seguridad de información cuando se trate de sistemas e información de Vestas.
- Proteja la información de Vestas, incluida la propiedad intelectual y otra información comercial delicada.

Protección de datos

Expectativas de Vestas

Proteger la integridad de los datos personales de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales es de vital importancia para Vestas. Estamos comprometidos con el procesamiento de datos personales de forma ordenada y segura, en cumplimiento con la legislación de protección de datos pertinente. Esperamos que nuestros proveedores compartan este compromiso.

Para respaldar nuestros esfuerzos en esta área, hemos adoptado una política de protección de datos que describe cómo Vestas procesa los datos personales y las medidas que hemos implementado para asegurar que todos los datos personales se procesen de forma ordenada y segura. Esta política también describe los principios obligatorios que aplicamos para la recopilación y el procesamiento de datos personales, principios que procuramos que defiendan nuestros proveedores.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Proteja la privacidad de datos de los empleados y proveedores de Vestas a la hora de recopilar y procesar datos personales.
- Cumpla con todas las leyes de protección de datos aplicables al recopilar, almacenar, usar, procesar y compartir datos personales.

Ley de competencia

Expectativas de Vestas

Vestas espera que sus proveedores respeten la libre y leal competencia y que cumplan con todas las leyes de competencia aplicables. El incumplimiento de las leyes de competencia puede tener graves consecuencias, no solo para Vestas, sino también para nuestros proveedores. Nuestros proveedores nunca deben participar en ninguna fijación de precios ilegal, cuota de mercado ilegal ni abusar de ninguna posición dominante hacia Vestas.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- No celebre acuerdos contrarios a la competencia ni participe en prácticas coordinadas con competidores, proveedores, clientes u otros socios comerciales.
- No abuse de una posible posición de dominio en el mercado.

Control de exportaciones y sanciones

Expectativas de Vestas

Las sanciones económicas y las leyes de control de exportación impiden que Vestas y nuestros proveedores trabajen con determinadas entidades, personas, países específicos y/o sus gobiernos. Es esencial que Vestas pueda confiar en que sus proveedores cumplan con los sistemas de sanciones aplicables y las leyes de control de exportaciones y proporcionen toda la información requerida para que Vestas cumpla con los requisitos.

¿Qué significa esto para los **proveedores de Vestas?**

- Identifique y respete los sistemas de sanciones aplicables y las leyes de control de exportación.
- Identifique y gestione los riesgos relacionados con los sistemas de sanciones y las leyes de control de exportación en colaboración con Vestas.
- Lleve a cabo la diligencia debida a la hora de seleccionar proveedores y evitar el uso de personas y entidades sancionadas.

Vestas Wind Systems A/S

Hedeager 42

8200 Aarhus N

Dinamarca

Teléfono: +45 9730 0000

www.vestas.com

©Vestas 2021

Este documento ha sido creado por VESTAS WIND SYSTEM A/S (En adelante, VESTAS) y contiene marcas registradas, derechos de autor e información propiedad de VESTAS. Todos los derechos reservados. Ninguna parte del presente documento puede ser grabada, reproducida o copiada a través de ningún medio electrónico o mecánico, que permitan fotocopiar, grabar, almacenar...etc. sin el previo consentimiento de VESTAS. Todas las especificaciones que contiene el presente documento son informativas y están sujetas a cambios sin necesidad de notificación alguna. VESTAS no concede ninguna declaración o garantía explícita o implícita sobre la adecuación o exactitud de la información contenida en este documento.