



CÓDIGO DE CONDUCTA

PRINCIPIOS RECTORES

APROBADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LA WFSGI
2026

INTRODUCCIÓN

La Federación Mundial de la Industria de Artículos Deportivos (World Federation of the Sporting Goods Industry, WFSGI) se fundó en 1978 con la finalidad de promover las actividades deportivas a nivel mundial, apoyar la competencia justa, estandarizar equipamientos y normas y elevar los estándares de calidad y seguridad en todo el sector. Hoy día, la WFSGI reúne a una diversidad de miembros a nivel global que incluyen marcas, fabricantes, distribuidores y federaciones deportivas nacionales y regionales (los “miembros”).

Los ideales de la WFSGI son los ideales del deporte: imparcialidad, integridad, respeto mutuo y comportamiento ético. Creemos que el deporte no solo debe ser inspirador en el terreno de juego sino en todas las formas en que se presenta, desde el diseño y el aprovisionamiento hasta la producción y las ventas.

El presente Código de Conducta (el “Código”) expresa los valores y las responsabilidades comunes de los miembros de la WFSGI para promover prácticas comerciales éticas, justas y sostenibles en todo el sector de artículos deportivos a nivel mundial. Se basa en los estándares internacionalmente reconocidos en materia de derechos humanos, mano de obra y medio ambiente. Su finalidad es orientar a los miembros y sus socios de la cadena de suministro en la defensa y el mantenimiento de prácticas comerciales responsables para la protección de las personas, el planeta y el espíritu deportivo.

Los miembros de la WFSGI reconocen su función y su influencia en la orientación de sus cadenas de suministro a nivel global. Esta responsabilidad se extiende no solo a sus propias operaciones en cuanto a marcas, fabricantes, distribuidores y empleados, sino que también se aplica a sus decisiones como clientes de otros abastecedores y proveedores de servicios.

A los fines de este Código, “empleador” designa tanto a miembros como a proveedores en cuanto a su responsabilidad frente a los trabajadores o las condiciones de trabajo.

Los Principios del Código de Conducta de la WFSGI se fundamentan en:

- las convenciones y acuerdos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social,
- la Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU),
- las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre conducta empresarial responsable y
- las normas internacionalmente aceptadas sobre salud y seguridad laboral.

De conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE, se espera que los miembros incorporen procesos de diligencia debida en materia de riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente a fin de evaluar y priorizar riesgos e impactos, que integren las respectivas medidas y actúen para prevenirlos o mitigarlos, efectúen el seguimiento de su eficacia, y comuniquen y habiliten las acciones correctoras apropiadas.

Los temas considerados en este Código reflejan los principales riesgos más comunes identificados en toda la cadena de valor de los artículos deportivos en sus versiones anteriores (1997, 2016) y mediante la evaluación comparativa y la participación de los miembros. Los miembros deben realizar su propia diligencia debida para identificar sus riesgos principales y aplicar estas disposiciones en consecuencia, sin apartarse de los principios de este Código. Cuando se requiera, los miembros deberán motivar la participación de las respectivas partes interesadas o sus representantes (como trabajadores, sindicatos o representantes correspondientes de la comunidad o la sociedad civil) en la realización de la evaluación de riesgos y la aplicación de las medidas de mitigación.

. Este Código establece principios de alto nivel destinados a orientar a los miembros de la WFSGI en la promoción de prácticas comerciales responsables dentro de sus propias operaciones y cadenas de suministro. La WFSGI no es un organismo regulador y no supervisa, dirige, audita ni controla las actividades de sus miembros o proveedores. Cada miembro es su único responsable del cumplimiento de las leyes y normativas aplicables, y de las acciones y omisiones de sus propios empleados, contratistas, proveedores y socios comerciales. Nada de lo estipulado en este CdC crea obligaciones legales o contractuales por parte de la WFSGI ante ningún tercero, ni establece ninguna asociación, relación contractual, agencia, empresa conjunta ni relación laboral entre la WFSGI y ningún miembro.

La WFSGI reconoce que sus miembros operan en diferentes entornos legales, económicos y culturales. Respetando tales diferencias, las expectativas establecidas en este Código se aplican a todos los miembros y sus proveedores, y los subcontratistas que participen en la producción de artículos deportivos.

Este Código también se aplica a todas las organizaciones que participen en programas relacionados con la WFSGI, incluidas (entre otras) las signatarias de acuerdos o compromisos de la WFSGI, ya sean o no miembros de la WFSGI. La participación en tales programas implica la plena aceptación de este Código.

I. CUMPLIMIENTO LEGAL

Se espera que las empresas miembros y sus proveedores realicen sus operaciones en pleno cumplimiento de las correspondientes leyes, reglas, normativas y reglamentaciones locales, nacionales e internacionales aplicables a sus operaciones comerciales, entre otras las referentes al empleo, los principios y derechos fundamentales del trabajo, la protección del medio ambiente, la salud y seguridad, la conducta comercial ética, la protección al consumidor y la seguridad de los productos. Si surgiera cualquier diferencia o conflicto entre este Código y las leyes o normativas nacionales o internacionales aplicables, los miembros y sus proveedores deberán aplicar la norma más exigente que sea conforme con los PRNU y las directrices de la OCDE.

Los miembros y sus proveedores mantendrán la supervisión apropiada, en la medida que sea posible, respecto a los subcontratistas relacionados con los procesos de producción, y les exigirán los mismos niveles de cumplimiento con las normativas establecidas en este Código.

1. Integridad comercial: Principios éticos referentes a anticorrupción y soborno

Los miembros y sus proveedores realizarán sus operaciones de negocios con integridad, transparencia y equidad. Toda forma de corrupción, soborno, extorsión o malversación está estrictamente prohibida. Ello incluye, entre otras cosas, la oferta o la aceptación de cualquier cosa de valor para influir en decisiones, la obtención de ventajas indebidamente, el mal uso de los recursos de la empresa o de la información confidencial, el blanqueo de capitales, los conflictos de intereses y cualquier práctica contraria a la libre competencia. Las empresas deben contar con políticas y procedimientos claros a fin de prevenir, detectar y responder ante cualquier comportamiento contrario a la ética.

2. Protección de datos y seguridad de la información

Los miembros y proveedores deberán implementar las medidas apropiadas para proteger los datos personales y la información confidencial. Ello incluye el cumplimiento con las leyes aplicables de protección de datos y seguridad informática, así como garantizar la seguridad en la gestión, el almacenamiento y la transmisión de información sensible.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

Los empleadores implementarán procedimientos de diligencia debida respecto a riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente de conformidad con los PRNU y las directrices de la OCDE, que incluyan evaluación de riesgos, integración de acciones, seguimiento, comunicación, y el acceso a medidas correctivas cuando corresponda, con atención a los principales riesgos y a los grupos vulnerables. Cuando las normas del sector a nivel local sean más exigentes que los requisitos legales locales, prevalecerán las primeras. En los países en que los requisitos legales sean inferiores a las normas reconocidas internacionalmente, se recomienda a los miembros aplicar los siguientes criterios:

3. Sistemas de gestión

Los empleadores establecerán y mantendrán los sistemas de gestión apropiados para garantizar el cumplimiento de los principios establecidos en este Código. Dichos sistemas deberán incluir, entre otras cosas:

- políticas y procedimientos claros;
- formación regular para el personal pertinente;
- documentación y conservación de registros;

el mantenimiento de sistemas que garanticen la asignación de responsabilidades y la mejora continua, con mecanismos para denuncias internas y medidas correctivas.

Los miembros y proveedores deben tener en cuenta el impacto de sus prácticas de planificación de compras y producción sobre las condiciones de trabajo, como los sueldos, el horario laboral y la estabilidad de los empleados. Dichos sistemas deben respaldar el desarrollo de la diligencia debida respecto a los derechos humanos y el medio ambiente.

4. Trabajo infantil

No debe emplearse a ninguna persona menor de 15 años o en edad de asistir a la educación obligatoria, ni directamente ni a través de socios comerciales, salvo que se cumpla alguna excepción contemplada por la OIT. Cualquier excepción legalmente permitida por la normativa internacional no debe interferir con la educación obligatoria ni suponer ninguna forma de exposición a riesgos para el menor. Los empleadores deben establecer y mantener, como parte del proceso de contratación, mecanismos eficaces y no intrusivos para verificar la edad, que no sean en ningún modo degradantes ni ofensivos para el trabajador.

Si llegara a descubrirse que algún empleado no tiene la edad legal para trabajar, las medidas correctivas deberán priorizar el mejor interés del menor dentro de las mejores buenas prácticas (tales como la continuidad de la educación y el apoyo económico necesario para la familia), con especial atención en proteger a los trabajadores menores de 18 años durante cualquier transición.

5. Protección de los empleados jóvenes

Se respetarán todas las protecciones legales para los empleados menores de 18 años, y ninguna persona menor de 18 podrá realizar trabajos peligrosos o en condiciones arriesgadas, ni hacer trabajos nocturnos ni ninguna tarea que pudiera poner en riesgo su salud, su seguridad o su moralidad, como la define la OIT. Los empleadores y sus socios comerciales deberán asegurarse de que el empleo no sea causa de inseguridad ni vulnerabilidad social o económica para ningún empleado menor de 18 años. Los trabajadores jóvenes recibirán un contrato laboral documentado y reconocido en un idioma que comprendan, dentro de la normativa nacional o internacional que ofrezca mayor protección.

Se prestará especial cuidado y consideración al horario laboral de los trabajadores jóvenes, de conformidad con las leyes y normativas internacionales. Igualmente se prestará especial cuidado a identificar de forma proactiva las medidas a aplicar en caso de despido o cese de cualquier menor de 18 años, para garantizar la protección de los empleados jóvenes.

6. Trabajo forzoso u obligatorio y tráfico de personas

Los empleadores y sus proveedores no participarán en ninguna forma de trabajo forzoso, obligatorio, de servidumbre o carcelario, ni en ninguna otra forma de coerción o tráfico de personas.

Los empleados deben ser contratados voluntariamente, y tienen el derecho a finalizar su empleo libremente, mediante aviso razonable, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Los empleadores y sus proveedores pondrán en práctica los principios de contratación responsable, a fin de garantizar que:

- Ningún empleado pagará ninguna cantidad para obtener o conservar su empleo. Todo gasto de contratación y los costes relacionados deben ser por cuenta del empleador, no del trabajador.
- Los trabajadores permanecerán en posesión y control de sus documentos personales, incluidos pasaportes y documentos de identidad.
- Los trabajadores recibirán el reembolso oportuno de cualquier cantidad que hayan pagado para obtener o conservar su empleo.
- Los trabajadores gozarán de total libertad de movimiento, tanto dentro como fuera de su horario laboral, sujeto solo a las restricciones razonables, proporcionadas y legales relativas a seguridad, protección o acuerdos en materia de residencia, y sin ninguna coacción ni penalidad.

- Los términos y condiciones de contratación se comunicarán claramente, en un lenguaje que los trabajadores comprendan, antes de la salida de su país o región de procedencia.
- Ningún contrato de empleo debe contener elementos de engaño, retención de sueldos o salarios, ni intimidación, amenaza o abuso de los procedimientos legales o de inmigración.

7. No discriminación

Todo empleado debe ser tratado con dignidad, respeto y equidad. No debe haber discriminación en el empleo, lo que incluye: contratación, remuneración, acceso a formación, ascensos, disciplina, despido o jubilación, sobre ninguna de las siguientes bases, entre otras: raza, color, etnia, grupo social, nacionalidad, casta, género, identidad o expresión de género, edad, religión o creencia, discapacidad, orientación sexual, afiliación u opinión política, estado civil o parental, responsabilidades como cuidador, embarazo, estado de salud (incluyendo VIH), neurodiversidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

Los trabajadores migrantes, extranjeros o internos, recibirán el mismo trato y protección que los trabajadores locales en puestos y condiciones similares.

8. Medidas disciplinarias

Los empleadores prohibirán toda forma de castigo corporal, coacción física o mental, abuso verbal, violencia, humillación y cualquier otro trato inhumano o degradante por parte tanto de la directiva como de los demás trabajadores.

Toda medida disciplinaria debe ser justa, legal y no discriminatoria, claramente definida y comunicarse a los trabajadores en un lenguaje que puedan comprender, además de ser imparcialmente aplicada y adecuadamente documentada. Los empleados tienen el derecho de responder o apelar mediante mecanismos de reclamación accesibles, transparentes y confidenciales, que podrán ejercer sin amenazas de represalias.

Los empleadores deben tener sistemas que aseguren la asignación de responsabilidades, el debido proceso y la mejora continua en la protección de los derechos y la dignidad de todos los trabajadores.

9. Libertad de asociación y negociación colectiva

Los empleadores respetarán el derecho de cualquier trabajador de unirse libremente o de no hacerlo a organizaciones o asociaciones de su elección, y de negociar colectivamente sin penalización, represalia ni interferencia. Se reconocerá y respetará su derecho a la negociación colectiva. Cuando esos derechos estén restringidos por la ley, los empleadores no dificultarán ni interferirán en las iniciativas de los empleados para establecer formas de organización y diálogo laboral independientes y representativas de acuerdo con las normas internacionales.

Los empleadores favorecerán la representación significativa e inclusiva de todos los trabajadores y tratarán con sus representantes elegidos independientemente de su género, función o situación laboral. Cuando los trabajadores estén representados por sindicatos u otros organismos legítimos de representación de los trabajadores, los empleadores les permitirán el acceso razonable al lugar de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación, de conformidad con las leyes y los acuerdos aplicables.

10. Salarios y beneficios

Los empleados recibirán su remuneración en forma regular y oportuna, y en la moneda legal. Cualquier pago o retribución parcial o “en especie” solo podrá realizarse si estuviera de acuerdo con las especificaciones de la OIT. Se respetará el principio de igual remuneración para hombres y mujeres correspondiente a trabajos de igual valor. No se permitirán deducciones que no sean las estipuladas por la ley o acordadas contractualmente como parte de un convenio de negociación colectiva. Todo empleado recibirá los beneficios sociales que le correspondan estatutariamente o por ley según su cargo y antigüedad, sin que ello tenga repercusión negativa alguna en su sueldo o salario. Las horas extras se pagarán a la tarifa superior establecida en las leyes del país.

Los miembros deberían aspirar a mejoras progresivas de sus sueldos o salarios de acuerdo con las mejores prácticas internacionales. Los empleadores pagarán cuando menos el sueldo mínimo o el

predominante en el sector, el que sea mayor, y cumplirán con todos los requisitos legales sobre salarios y beneficios. Si los sueldos no llegaran a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, los empleadores se esforzarán por alcanzar la materialización progresiva del salario vital según los parámetros de referencia reconocidos.

11. Horario laboral

Los empleados no deberán trabajar más de 48 horas por semana en horario regular, o lo que estipulen las leyes locales, lo que sea más restrictivo. El trabajo en horas extras es voluntario, se pagará a la tasa más alta, y no se solicitará de manera regular. La suma del horario normal y las horas extras no debe exceder de 60 horas por semana, salvo circunstancias extraordinarias o excepcionales. Los empleados disfrutarán de intervalos de descanso adecuados durante la jornada diaria y tendrán derecho a por lo menos 24 horas consecutivas de descanso por cada periodo de 7 días. Se debe cumplir con los requisitos legales del país, las normativas del sector y los convenios colectivos dentro de los marcos internacionales establecidos por la OIT, a fin de promover una conciliación adecuada entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

12. Empleo regular y compromiso del trabajador

Los empleados se contratarán según una relación de trabajo reconocida y documentada o un compromiso de acuerdo legalmente aceptado, establecido de conformidad con las leyes laborales y de seguridad social del país, la normativa internacional del trabajo o las mejores prácticas del sector.

Los empleadores garantizarán que las relaciones de contratación y empleo no sean causa de inseguridad ni vulnerabilidad económica o social. Antes de iniciar su relación laboral, el empleado deberá recibir una oferta o un acuerdo por escrito en un lenguaje que pueda comprender. Este documento debe incluir:

- Derechos y responsabilidades
- Horario laboral
- Términos y condiciones de pago del sueldo y de los pagos
- Derechos a beneficios estatutarios y protecciones.

Los empleadores no deben hacer uso de contratos temporales, subcontratación ni planes de aprendizaje para evadir obligaciones legales o socavar los derechos del trabajador. Todo acuerdo con los empleados debe corresponder a propósitos laborales genuinos y no utilizarse para evadir obligaciones legales. Los empleados, en especial los pertenecientes a grupos vulnerables (como los trabajadores migrantes, las mujeres y los trabajadores jóvenes), deben recibir formación sobre sus derechos y responsabilidades, y los encargados de contrataciones, corredores e intermediarios deben prestar apoyo y refuerzo a esa formación.

13. Salud y seguridad

Los empleadores proporcionarán un entorno de trabajo seguro y saludable, que cumpla con todas las leyes del país sobre salud y seguridad laboral (SSL) en cuanto a la identificación, evaluación y mitigación de riesgos y peligros físicos, químicos y biológicos. Cuando las normativas internacionales sobre SSL sean superiores a los requisitos de las leyes locales, los empleadores deberán seguir las normas de reconocimiento internacional más exigentes. Las prácticas de SSL deben diseñarse a fin de prevenir accidentes, lesiones y enfermedades provenientes, relacionadas o que ocurran durante la realización del trabajo o que sean consecuencia de operaciones o de las instalaciones del empleador. Todos los permisos, licencias, seguros y documentación de seguridad que estipule la ley deben estar en orden y actualizarse con regularidad.

Los empleadores son responsables de lo siguiente:

- Evaluación y prevención de riesgos: los empleadores establecerán sistemas proactivos para identificar, evaluar, prevenir y mitigar riesgos de salud y seguridad, incluyendo emergencias previsibles.
- Protección de trabajadores vulnerables: Se establecerán disposiciones especiales para las madres en gestación y madres lactantes, los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) y las

personas con discapacidad. Esto incluye asignaciones de trabajo personalizadas, condiciones adaptadas y el uso de equipos de protección personal (EPP) adecuados a sus necesidades.

- Formación sobre salud y seguridad laboral: Los empleados deben recibir formación regular sobre SSL durante toda la duración de su empleo, así como formación adicional para los trabajos de alto riesgo y para los trabajadores recién asignados a esas funciones.
- Preparación de seguridad contra incendios y emergencias: Los empleadores deben tomar medidas efectivas para minimizar riesgos y garantizar la preparación contra incendios, exposición química y otras emergencias.
- Equipo de protección personal (EPP): Los EPP deben suministrarse sin cargo y deben ser apropiados para el nivel de riesgo, además de cumplir con las normativas internacionales de seguridad.
- Higiene y saneamiento: Los empleadores deben garantizar la disponibilidad de:
 - Agua potable, limpia y segura, sin cargos.
 - Áreas de descanso adecuadas, instalaciones para comer y opciones para guardar comida en los casos aplicables.
 - Instalaciones sanitarias privadas y seguras para todos los géneros, con lavabo y agua corriente, jabón y toallas.
- Participación de los trabajadores: Los empleadores deben establecer un comité de salud y seguridad laboral u otro mecanismo apropiado de participación de los trabajadores para garantizar que se consulte a los trabajadores y sus representantes y se les aliente a participar activamente en todos los aspectos del sistema de gestión de SSL. Este comité se reunirá periódicamente y desempeñará una función en la supervisión, revisión y mejora de la seguridad en el lugar de trabajo.
- Asistencia médica y compensación: Los empleadores deben proporcionar acceso a la atención médica ocupacional y garantizar que los trabajadores estén cubiertos por un seguro adecuado en casos de lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.

Todo empleado tiene el derecho a negarse a realizar trabajos sin las medidas de seguridad apropiadas. Los empleados tienen el derecho a salir de las instalaciones y/o interrumpir su actividad laboral sin necesidad de permiso en caso de situaciones peligrosas o riesgos fuera de control, siempre que, dentro de lo posible, hayan cumplido con la obligación de informar al empleador o a su supervisor de los riesgos y peligros inminentes. Cuando sean proporcionadas por el empleador, las instalaciones para la residencia de los empleados deberán cumplir con todos los estándares respectivos.

14. Situaciones de acoso o abuso

Todo empleado tiene derecho a que se le trate con respeto y dignidad, y a trabajar en un entorno sin acoso, abuso o cualquier forma de trato inhumano o degradante. Los empleadores prohibirán toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, tanto de supervisores y compañeros como de las fuerzas de seguridad o de terceros. Ello incluye todo comportamiento indeseado, así como amenazas, intimidación, hostigamiento o explotación en cualquier forma. En el caso de producirse alguna infracción, se tomarán medidas inmediatas, justas y efectivas. Las medidas disciplinarias deben ser adecuadas, coherentes y conformes con los marcos legales del país.

15. Procedimiento de reclamación y protección del denunciante

Los empleadores deben establecer o tomar parte en procedimientos de reclamación eficaces a nivel operativo que sean seguros, confidenciales y accesibles, y que cumplan con las normativas internacionales para que empleados y partes interesadas puedan denunciar infracciones o problemas relacionados con el presente Código. Se protegerá a los denunciantes de cualquier forma de represalia, incluido el despido, descenso de categoría, acoso y cualquier otro impacto adverso. Las acusaciones se considerarán seriamente y se investigarán en forma rápida, justa y transparente, y se aplicarán las medidas correctivas apropiadas cuando corresponda.

III. MEDIO AMBIENTE

Los miembros y sus proveedores deben cumplir con todas las leyes y normativas medioambientales aplicables. Se anima a los miembros y proveedores a tomar medidas mensurables más allá del cumplimiento para reducir su impacto ambiental y a implementar prácticas comerciales responsables. Esto incluye:

- Implementar siempre que sea posible un sistema de gestión ambiental para identificar, evaluar, prevenir y mitigar riesgos e impactos significativos en el medio ambiente.
- Integración comercial: incorporar consideraciones medioambientales en las decisiones, las políticas y la planificación operacional de las actividades comerciales.
- Uso de recursos: usar responsablemente los recursos como energía, agua y materias primas, a fin de reducir su consumo y a la vez mejorar la eficiencia.
- Reducción de contaminación y residuos: minimizar la contaminación ambiental, las emisiones contaminantes y la generación de sustancias peligrosas (incluidas emisiones sólidas, líquidas y gaseosas), mediante la mejora de los controles operativos, iniciativas para la reducción de residuos y mejoras de los procesos de producción de conformidad con las normas aplicables de seguridad ambiental.
- Transparencia: se alienta a hacer el seguimiento, documentar e informar del cumplimiento y las mejoras ambientales cuando se soliciten.

Se anima también a los miembros y proveedores a establecer y mantener objetivos o planes de gestión claros y medibles, que pueden incluir:

- Energía renovable: la transición cuando sea posible a formas de energía renovables, y establecer hitos para su implementación.
- Reducción de la huella de carbono (emisiones de gases de efecto invernadero): establecer objetivos mensurables y tomar medidas activas para medir, informar y reducir las emisiones.
- Conservación del agua y gestión responsable de aguas residuales: adoptar prácticas para promover la conservación del agua y garantizar una gestión responsable del agua residual.
- Objetivo cero residuos: trabajar para lograr cero residuos al vertedero a través de la prevención, reutilización y prácticas de reciclaje.
- Métricas de circularidad: hacer el seguimiento de los progresos en la circularidad, como las tasas de recuperación de materiales, reutilización de productos o iniciativas de gestión circular.

Se anima a los miembros y proveedores a dar ejemplo mediante su participación en iniciativas encaminadas a un mayor progreso medioambiental en todo el sector.

IV. PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

Los miembros y sus proveedores reconocen el impacto económico y social de su trabajo, y colaborarán de manera significativa con las comunidades afectadas. Cuando las actividades tengan algún efecto sobre el uso de la tierra, las aguas o los recursos, identificarán y abordarán los posibles efectos adversos mediante la diligencia debida y procedimientos de participación acordes con las normativas internacionales, con especial atención a los derechos de las poblaciones indígenas y las comunidades locales.

V. NORMATIVAS ESPECÍFICAS DE CADA EMPRESA

Se anima a los miembros a elaborar sus propios códigos de conducta ética específicos si no lo han hecho ya, en consonancia con las normativas anteriores.

VI. VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Estos principios tienen la finalidad de proporcionar orientación a los miembros y proveedores para garantizar la realización responsable de sus operaciones comerciales. Se espera que los miembros tomen las medidas razonables, de acuerdo con la legislación aplicable, para organizar sus propias operaciones y cadenas de suministro conforme a estos principios. La WFSGI no audita, certifica, verifica de forma independiente ni da vigor al cumplimiento de los miembros mediante este CdC, y no asume ninguna obligación de supervisar o investigar la conducta de los miembros. Toda información comunicada por los miembros respecto a la implementación del CdC se proporciona de forma autodeclarada, y la WFSGI podrá confiar en dicha información sin verificación. La WFSGI puede solicitar aclaraciones a los miembros, señalando las directrices legales o los reguladores pertinentes. La WFSGI puede, ocasionalmente, invitar a los miembros a proporcionar información de alto nivel sobre sus tareas de implementación para fines de aprendizaje, evaluación comparativa o comunicación. Dicha participación no constituye supervisión, aprobación ni respaldo de las prácticas de los miembros por parte de la WFSGI.

_____, _____

Fecha y firma