



CÓDIGO DE CONDUCTA DE NIKE

Julio de 2025



El compromiso lo es todo

En Nike, creemos que aunque no hay una línea de meta, hay una clara línea de partida.

El Código de conducta (Código) y el Código de estándares de liderazgo (CLS) de Nike establecen los estándares mínimos que esperamos que las instalaciones cumplan. Estos estándares mínimos forman parte integral de las estrategias de los proveedores de Nike, es decir, la forma en que evaluamos el desempeño de la línea base y cómo elegimos los proveedores con los que continuaremos colaborando al tiempo que expandimos nuestro negocio.

Trabajamos con proveedores que comparten nuestro compromiso con el bienestar de los trabajadores, usan los recursos naturales de manera responsable y eficaz, manejan su negocio de una manera responsable y sustentable, y buscan ir más allá de los estándares mínimos.

Nuestras expectativas

Esperamos que todas las instalaciones respeten los derechos de los trabajadores y promuevan su bienestar con particular atención a las personas con vulnerabilidades únicas, tales como las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores temporales.

Para comprender y gestionar los riesgos a los derechos humanos y su impacto, Nike se ampara en la Declaración universal de derechos humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, y las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Así mismo, esperamos que todos los proveedores se enfoquen en áreas como la reducción de emisiones, la eliminación de residuos y la protección de los recursos naturales.

Como parte de la estrategia de crecimiento de Nike, buscamos instalaciones que estén construyendo sistemas de gestión ágiles y resilientes que les permitan

impulsar el crecimiento sostenible del negocio, cultivar una fuerza de trabajo comprometida y valiosa, fomentar una fuerte cultura de seguridad y minimizar su impacto ambiental.

Nuestra visión para colaborar

Nike reconoce que las relaciones basadas en la transparencia y el respeto mutuo son parte integral para cumplir con nuestra visión de una cadena de suministro más resiliente y responsable.

Esta visión requiere colaboración y acción conjunta con las instalaciones, otras marcas y todos los participantes en la cadena de suministro global compartida.

Continuaremos apoyando a las instalaciones mientras colaboramos con la sociedad civil, sindicatos, gobiernos y otras entidades para influir en un cambio sistemático del sector laboral, de salud y seguridad y de las condiciones ambientales en las comunidades en las que tienen actividades.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y CÓDIGO DE ESTÁNDARES DE LIDERAZGO DE NIKE

VIGENTE

El Código se implementa por completo

Trazabilidad

Sistema de administración de medioambiente, salud y seguridad (EHS)

Comité de EHS

JUSTO

El acoso y el abuso no son tolerados

Las horas laborales no son excesivas

La remuneración y los beneficios se pagan de forma oportuna

Se ofrece empleo regular

SUSTENTABLE

Las emisiones atmosféricas y los impactos climáticos se reducen al mínimo

Los residuos se reducen al mínimo y se manejan apropiadamente

La naturaleza es valorada

Los productos químicos se manejan adecuadamente

SEGURO

El lugar de trabajo es seguro

Los dormitorios, comedores y guarderías son instalaciones higiénicas y seguras

Los edificios son aptos para su propósito

Los riesgos de higiene y salud ocupacional son controlados

RESPETADO

El empleo es voluntario

La edad mínima para trabajar es de 16 años

La instalación no discrimina

Los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva son respetados





VIGENTE

El Código se implementa por completo

Como uno de los requisitos para hacer negocios con Nike, las instalaciones del proveedor deben implementar e integrar el Código junto con los CLS y la legislación local en su negocio, lo que incluye la implementación de sistemas de gestión eficaces y sometimiento a verificación y seguimiento.

La instalación debe desarrollar un código de conducta interno que incluya como mínimo todos los requisitos contenidos en el Código. La instalación debe publicar su código de conducta en todos los idiomas que los trabajadores puedan comprender (materno, preferido o mejor comprendido) en el lugar de trabajo, y compartir información sobre su código de conducta en la capacitación y orientación del trabajador.

La instalación debe tener un proceso efectivo de quejas para posibles inquietudes relacionadas con el Código y los CLS, y lo hará del conocimiento de los empleados y subcontratistas que brindan servicios a Nike. Adicionalmente, la instalación debe estar familiarizada con el portal Speak Up de Nike, y compartir el portal con los empleados y subcontratistas que brindan servicios a Nike.

Trazabilidad

La visión de Nike con respecto a la trazabilidad es conocer el trayecto de cada producto del origen al atleta* y su retorno. Con este fin, la instalación debe seguir los estándares de trazabilidad de Nike.

- Realizando el seguimiento de todos los elementos entrantes y salientes utilizados en la cadena de valor hasta sus orígenes.
- Cumpliendo los requisitos de mantenimiento de registros de trazabilidad.
- Manteniéndose al día con cada versión actualizada de los estándares de trazabilidad de Nike cuando se proporcionen.

Sistema de administración de medioambiente, salud y seguridad (EHS)

La instalación debe desarrollar e implementar un sistema de gestión de EHS para identificar y eliminar o reducir los riesgos asociados con las operaciones.

Comité de EHS

La instalación debe reunir un Comité de EHS encargado de desarrollar e implementar procesos y procedimientos para mejorar las condiciones de EHS en el lugar de trabajo.

* Si tienes un cuerpo, eres un atleta.



SUSTENTABLE

Las emisiones atmosféricas y los impactos climáticos se reducen al mínimo

La instalación cumple con todos los requisitos legales y con los estándares de la industria aprobados por Nike para la gestión de las emisiones atmosféricas y de los sistemas de energía. Los requisitos aplicables a las instalaciones incluyen:

- Supervisión e informes de rutina para gases de efecto invernadero (GHG), compuestos orgánicos volátiles (VOC), contaminantes peligrosos del aire, partículas, amoníaco, productos químicos que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión.
- Conservación de todos los registros de compras e inventario relevantes.
- Supervisión de desempeño de rutina de todos los procesos y equipos que generen emisiones.
- Esfuerzos por minimizar las emisiones mediante la eficacia mejorada y el uso de fuentes de energía renovables.

Los residuos se reducen al mínimo y son tratados apropiadamente

La instalación separa, maneja, transporta y desecha adecuadamente todos los residuos sólidos y peligrosos en cumplimiento con el CLS y la legislación y las regulaciones locales.

La instalación obtiene todos los permisos necesarios y verifica que los subcontratistas de residuos sólidos y peligrosos estén adecuadamente calificados y autorizados.

La instalación mide y de manera continua se esfuerza por minimizar la generación de residuos.

La naturaleza es valorada

La instalación disminuye las extracciones de agua dulce y gestiona las aguas residuales de manera responsable para proteger los ecosistemas, cumplir la legislación y las regulaciones locales, y apoyar el amplio compromiso de Nike por la conservación de la naturaleza.

- **Gestión del agua.** Las instalaciones deben esforzarse por comprender y mitigar riesgos relacionados con el agua al optimizar la eficacia en su uso, reducir el consumo y verificar el tratamiento de aguas

residuales antes de su descarga. Esto incluye la implementación de estrategias para reutilizar el agua en los casos viables.

- **Protección de ecosistemas.** Las operaciones deben evitar impactos negativos en entornos acuáticos, pantanos y cuencas circundantes, y priorizar los esfuerzos de conservación en áreas naturales sensibles y ubicaciones de patrimonio mundial.
- **Enfoque positivo hacia la naturaleza.** Las instalaciones deben integrar estrategias para reducir la degradación medioambiental, mejorar la biodiversidad, evitar la deforestación y contribuir a la resiliencia a largo plazo de los ecosistemas.

Los productos químicos se manejan adecuadamente

La instalación demuestra un enfoque consistente, eficaz y en cumplimiento con la legislación para el manejo de productos químicos. Este enfoque guía la obtención y el manejo, el almacenamiento, el uso y la eliminación adecuados de productos químicos con el fin de mitigar riesgos de carácter químico para las personas y el planeta.



SEGURO

El lugar de trabajo es seguro

La instalación debe brindar un entorno de lugar de trabajo seguro y tomar los pasos necesarios para prevenir lesiones y accidentes derivados de, relacionados con, o que ocurran durante el transcurso de la actividad laboral o como resultado de las operaciones en las instalaciones.

La instalación debe tener sistemas para detectar, evitar y responder a riesgos potenciales a la seguridad de todos los trabajadores.

Los dormitorios, comedores y guarderías son instalaciones higiénicas y seguras

Todas las áreas dedicadas a dormitorios, comedores y guarderías son seguras, higiénicas y saludables.

Las instalaciones, incluidas las guarderías, cumplirán con la legislación y regulación locales y el CLS que comprenden la construcción de edificios, así como la salud y la seguridad.

La instalación cuenta con sistemas de gestión de seguridad sólidos para reducir o eliminar los riesgos a la salud y la seguridad relacionados con el funcionamiento

de estas instalaciones que no son de fabricación ni distribución.

Los edificios son aptos para su propósito

Las estructuras de edificios y de soporte de carga del proveedor están construidas conforme a la legislación local o estándares internacionales, con aprobaciones de construcción de ingeniería civil o estructural certificadas.

No se permiten las instalaciones de uso múltiple.

Planes de acción vigentes para incendios y emergencias están establecidos

La instalación cuenta con un plan de acción de prevención de incendios y de emergencia para proteger a los trabajadores durante las operaciones laborales normales y las situaciones de emergencia.

La instalación dispone de sistemas de detección de incendios para notificar a los trabajadores de las emergencias y rutas de salida seguras en caso de que deban salir del edificio, así como de refugios seguros en

caso de que deban permanecer en el edificio durante las emergencias.

Los riesgos de higiene y salud ocupacional son controlados

La instalación anticipa, reconoce, evalúa y controla los riesgos ocupacionales de salud e higiene en el lugar de trabajo.

La instalación utiliza métodos analíticos y de supervisión de rutina para determinar los posibles efectos sobre salud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Los trabajadores no se exponen a riesgos físicos, químicos o biológicos que superen los límites de exposición ocupacional.



RESPETADO

El empleo es voluntario

La instalación no participa en ningún tipo de esclavitud moderna, incluido trabajo forzado (trabajo en prisión, en régimen de servidumbre o de cualquier modo esclavizante) o tráfico de personas.

La instalación es responsable del pago de las tarifas de elegibilidad para trabajar de todos los trabajadores, incluidas las tarifas de reclutamiento y costos relacionados.

La instalación cumple con todos los requisitos del CLS para abordar los riesgos clave de los trabajos forzados, como posibilitar la libertad de movimiento de los empleados, prohibir los requisitos para depositar fianzas o realizar depósitos como condición de empleo y proporcionar protecciones a los empleados con vulnerabilidades únicas.

La edad mínima para trabajar es de 16 años

Nike prohíbe el uso de trabajo infantil en instalaciones contratadas para fabricar o distribuir productos de Nike.

Los trabajadores deben tener al menos 16 años, más de la edad para completar la educación obligatoria o la edad legal para trabajar en el país, la que sea mayor.

Los trabajadores menores de 18 años no se deben emplear en condiciones peligrosas, como trabajar de noche, con productos químicos o con maquinaria pesada.

La instalación no discrimina

La instalación no debe someter a los trabajadores a discriminación en el empleo, incluidos contratación, remuneración, ascensos o medidas disciplinarias por motivos de género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, embarazo, estado civil, opinión política, afiliación a un sindicato, nacionalidad, origen social o étnico, casta u otro estado protegido por la legislación local.

Todos los trabajadores, sin distinción de género, deben recibir igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva son respetados

La instalación reconoce y respeta los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.

La instalación respeta las prohibiciones sobre la interferencia con los trabajadores que buscan organizar o realizar actividades sindicales, así como las prohibiciones de cualquier tipo de actividad que busque intimidar, acosar o tomar represalias contra los trabajadores por su participación en un sindicato u otra organización representativa.

Cuando la legislación local restringe el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, el proveedor permite el desarrollo de medios paralelos para la asociación y negociación libres e independientes.



JUSTO

El acoso y el abuso no son tolerados

Los empleados son tratados con dignidad y respeto.

La instalación no tolera ni participa en comportamientos de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

Las horas laborales no son excesivas

La instalación no debe exigir a los trabajadores que trabajen más horas que las horas normales y extras permitidas por la legislación del país en el que están empleados los trabajadores.

La semana laboral normal no debe exceder las 48 horas.

La instalación debe conceder a los trabajadores como mínimo 24 horas consecutivas de descanso cada período de siete días.

Todas las horas extras deben ser acordadas.

La instalación no debe solicitar horas extras de forma regular y debe remunerar todas las horas extras con una tarifa superior.

Salvo en circunstancias extraordinarias, la suma de las horas normales y extras en una semana no debe superar las 60 horas.

La remuneración y los beneficios se pagan de forma oportuna

La instalación reconoce que todos los empleados, sin distinción de género, tienen derecho a una remuneración por una semana laboral normal suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.

Cuando la remuneración no satisfaga las necesidades básicas de los empleados y no proporcione un ingreso discrecional, la instalación debe desarrollar, implementar y comunicar estrategias para realizar de manera progresiva una remuneración que sí lo haga.

A los empleados se les paga de forma oportuna, por lo menos, el salario mínimo exigido por la legislación local o el salario predominante, el que sea mayor.

La instalación debe proporcionar los beneficios exigidos por la legislación local, lo que incluye vacaciones, licencias y pago de remuneración legal por despido al término del empleo.

Las deducciones del pago por disciplina están prohibidas.

Se ofrece empleo regular

El trabajo se debe realizar sobre la base de una relación de empleo reconocida establecida a través de la legislación y práctica locales.

La instalación no debe usar ninguna forma de acuerdo de trabajo en casa para la producción de productos de marca Nike.



**El compromiso
lo es todo**

CÓDIGO DE CONDUCTA DE NIKE

© 2025 NIKE, INC. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.