



NORMAS SOCIALES



CONTENIDOS

PREFACIO	3
1. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN	4
2. HORAS TRABAJADAS, SALARIOS Y DERECHO DE VACACIONES	4
3. DISCRIMINACIÓN	5
4. MANO DE OBRA INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO	5
5. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CORRUPCIÓN	5
6. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
7. SALUD Y SEGURIDAD	6
8. IMPACTO SOCIAL Y EVALUACIÓN	7
9. PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS	7

Prefacio

El propósito de los “Henkel Social Standards” es definir los valores éticos y sociales que respetamos y nuestro compromiso en defender los derechos humanos de nuestros empleados, clientes, proveedores, inversores y comunidades donde operamos. Estos provienen de nuestros valores clave a nivel corporativo: “Valoramos, desafiamos, y compensamos a nuestros empleados”. Estos estándares aplican en los negocios de Henkel en todo el mundo y deben ser complementarios a los requisitos legales locales a fin de salvaguardar jurídicamente su aplicabilidad.

Henkel apoya la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y un gran número de declaraciones reconocidas a nivel mundial para las empresas multinacionales. El promover estos Estándares Sociales internamente a lo largo de todas las localizaciones de los negocios de Henkel constituye una extensión natural de nuestra Visión y Valores, nuestro Código de Conducta, nuestros estándares de Compras y nuestros estándares de SHE. Estos también están en vigor y aplicados en todas las

sedes de Henkel y lo mismo se aplica a todas las operaciones de negocio de Henkel en todo el mundo. Estos códigos y estándares unidos constituyen la base para la implementación de la iniciativa “United Nations Global Compact” en que Henkel se comprometió en el 2003.

En estos Estándares Sociales, Henkel ha integrado requerimientos centralizados que provienen de diferentes estándares públicos, como por ejemplo “United Nations Global Compact”, la OEDC (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), directrices para compañías multinacionales, así como las expectativas establecidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y Derechos Humanos, etc. Los códigos y estándares se basan en Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) sobre Trabajo Forzoso (núm. 29) y su Protocolo, Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Sindicación (núm. 87), derecho de sindicación

y de negociación colectiva (núm. 98), igualdad de remuneración (núm. 100), abolición del trabajo forzoso (núm. 105), Discriminación (empleo y ocupación) (N° 111), Edad Mínima (N° 138), Seguridad en el Trabajo y Salud (núm. 155), Peores formas de trabajo infantil (núm. 182) y Marco Promocional para la Seguridad en el Trabajo y Salud (núm. 187).

Henkel está comprometida con estricto cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como base y a los estatutos local es si son más exigentes. Henkel utiliza estos Estándares como marco de referencia para la toma de decisiones y compromiso constructivo dentro de su espacio de influencia, a la vez que respeta cualquier requerimiento local, así como la responsabilidad de los gobiernos de proteger los derechos humanos.

Henkel Management Board
Agosto 2023

Nota:

Este documento ha sido preparado y distribuido electrónicamente, por lo tanto es válido sin firmas.

1. Proceso de Implementación

- Estos principios son vinculantes para las operaciones de negocio de Henkel en todo el mundo y complementan los requisitos legales locales a fin de garantizar legalmente su aplicabilidad.
- La Dirección adoptará las medidas necesarias para poner en práctica estos principios y cumplir en consecuencia con sus responsabilidades.
- Los empleados de Henkel tienen que ser conscientes de estos principios de manera apropiada y tienen que tener acceso a los estándares corporativos.
- Se han creado líneas externas de atención telefónica directa a través de las cuales los empleados, así como todas las personas que estén afectadas por actividades económicas de Henkel (ex: clientes, proveedores...) pueden (también de manera anónima) denunciar infracciones graves de los Códigos y Estándares. Deben ser utilizados en particular cuando los incidentes no se puedan solucionar directamente con el empleado en cuestión o un supervisor. Estas líneas telefónicas son gestionadas por empresas independientes.

- La política de no represalias se aplica plenamente según el [🔗 Código de Conducta](#) de Henkel.
- Además, los directivos y especialistas de Recursos Humanos o Corporate Compliance Office podrán proporcionar asesoramiento en caso de duda.
- Auditoría interna incluye estos principios en sus criterios de evaluación de las normas sociales

2. Horas Trabajadas, Salarios y Derecho de Vacaciones

Objetivo

Respetar los derechos de los empleados y proporcionar condiciones de trabajo justas.

Requisitos

Henkel respeta el derecho al descanso y recuperación, y proporciona a sus empleados una compensación y unos beneficios justos.

- El tiempo máximo de trabajo en una semana normal no superará las 48 horas, a menos que la ley lo permita.

Solo habrá excepciones a esta norma en estas dos condiciones: (I) La legislación del país permite que el tiempo de trabajo supere el límite; y (II) existe un acuerdo colectivo negociado libremente y en vigor que permite un promedio de horas trabajadas incluyendo periodos de descanso adecuados. La suma de horas extras dentro de una misma semana no puede superar las 12 horas. Se concederá por lo menos un día de descanso cada siete días trabajados.

- Las Compensaciones y Beneficios se ofrecerán teniendo en cuenta las normas y prácticas locales. Todos los empleados deben recibir un salario digno¹. Las compensaciones se revisarán periódicamente y se considerará el rendimiento en el trabajo de una manera no-discriminatoria.
- La remuneración se pagarán conforme lo acordado y sin demora injustificada. Si hubiera deducciones en la remuneración se deberá notificar claramente.
- Se debe proporcionar un derecho a vacaciones adecuado y se debe ofrecer la baja por maternidad/ paternidad teniendo en cuenta los requisitos de la legislación local.

¹ Tal y como se define el término en el German Act of Corporate Due Diligence in Supply Chains

3. Discriminación

Objetivo

Tolerancia cero ante la discriminación.

Requisitos

La Igualdad de trato a los empleados es un principio fundamental de la política corporativa de Henkel.

- No se tolerará ningún tipo de discriminación relacionada con, pero no limitada a, raza, color, genero, orientación sexual, religión, afiliación política, afiliación sindical, discapacidad, nacionalidad, origen social o edad.
- Es inaceptable cualquier discriminación basada en los criterios anteriores en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, despido o jubilación. Los procesos de HR que garanticen la ausencia de discriminación estarán debidamente documentados.

4. Mano de Obra Infantil y Trabajo Forzoso

Objetivo

Tolerancia cero en mano de obra infantil y trabajo forzoso.

Requisitos

La política de Henkel a nivel mundial persigue claramente “tolerancia cero en mano de obra infantil y trabajo forzado”.

- No se acepta la contratación de menores de 15 años (infantil).
- Se considera trabajador joven aquel que supera la edad infantil y está por debajo de los 18 años de edad. Las excepciones a esta definición solo se aplican cuando la legislación aplicable prevé regulaciones más estrictas. En aquellos países donde los jóvenes están bajo leyes de educación obligatoria, solo pueden trabajar fuera del horario escolar.
- El horario del trabajador joven, incluidos la escuela, el horario de trabajo y transporte no excederá un total de 10 horas al día y en ningún caso un trabajador joven trabajará por más de 8 horas al día. No trabajarán en horarios nocturnos.

- Los trabajadores jóvenes no realizarán trabajos peligrosos que por su naturaleza o tipo tengan o produzcan efectos adversos sobre su seguridad, salud y desarrollo moral. Detalles sobre seguridad y salud en el trabajo están cubiertos en los [Estándares SHE](#). Cualquier forma de trabajo forzoso y esclavitud no se debe tolerar.
- No se tolerará la obtención de mano de obra de una persona bajo la amenaza de cualquier castigo y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente.

5. Conflictos de Interés y Corrupción

Objetivo

Garantizar relaciones comerciales justas, prevenir conflictos de interés y combatir la corrupción

Requisitos

Los detalles están especificados en el [Código de Conducta](#) de Henkel.

6. Libertad de Asociación y Negociación colectiva

Objetivo

Respetar los derechos de los trabajadores y libertad de asociación.

Requisitos

Henkel está comprometida a un dialogo abierto y constructivo con sus empleados y sus representantes. Los empleados son libres de afiliarse a organizaciones de su elección para que los represente. En los lugares donde no haya representantes o el derecho de los trabajadores a elegir representantes está restringido por ley, Henkel asegura un dialogo adecuado entre los empleados y administración.

- Se respetarán los estatutos, regulaciones locales y los derechos de los empleados a ser representados por delegados de los trabajadores libremente elegidos.
- Se respetará el derecho a la negociación colectiva y por tanto ejercerlo no dará lugar a ninguna sanción a los empleados.

- A los representantes de los trabajadores libremente elegidos se les proporcionarán la información e instalaciones necesarias y tendrán acceso adecuado a sus representados.
- Los representantes de los trabajadores no serán sometidos a ningún tipo de discriminación.

7. Salud y Seguridad

Objetivo

Asegurar la salud y seguridad de los empleados, contratistas y visitantes.

Requisitos

Los detalles están especificados en el [🔗 Estándar SHE](#) de Henkel.

8. Impacto Social y Evaluación

Objetivo

Identificar, analizar y evaluar impactos sociales relevantes, incluyendo los efectos nocivos sobre los derechos humanos y a los derechos básicos del empleado así como casos de corrupción. Asegurar que se inician las medidas adecuadas en todos aquellos casos que sea necesario remediar.

Esto es para garantizar que todos los derechos humanos, incluidos los locales, son respetados por todas las operaciones de Henkel a nivel mundial.

Requisitos

Henkel es responsable de identificar y evaluar los impactos sociales de sus decisiones de negocio.

- Se identificarán actividades, productos y procesos que tengan o puedan tener impactos sociales significativos y se evaluarán incluyendo los posibles riesgos en los derechos humanos. Si cambian las circunstancias, estas evaluaciones serán debidamente revisadas.
- Cuando se evalúen nuevas operaciones o proyectos se incluirán posibles riesgos en los derechos humanos como riesgos asociados teniendo en cuenta los procedimientos relevantes en la toma de decisiones. Henkel respeta la tierra, agua y recursos locales, nacionales e internacionales, incluida la de las comunidades indígenas.

- Se documentará el posible impacto y se pondrá a disposición de aquellos que toman las decisiones a fin de evitarlo o minimizarlo.

9. Proveedores y Prestadores de Servicios

Objetivo

Asegurar que nuestros principios sean transparentes a nuestros proveedores y prestadores de servicios y que cumplen con nuestras expectativas éticas.

Requisitos

Los detalles se especifican en el [🔗 Responsible Sourcing Policy](#) de Henkel y el [🔗 Code of Conduct of the German Association](#) de Gestión de Materiales, Compras y Logística (BME).

Note:

These “Henkel Social Standards” represent fundamental principles to which Henkel commits. This document shall however not be misinterpreted as providing an independent basis for assertion of contractual rights against Henkel.

Published by:

Henkel AG & Co. KGaA

40191 Düsseldorf

Germany

Phone: +49 (0)211-797-0

www.henkel.com

© 2023 Henkel AG & Co. KG