

Visión y Valores

Estándares Sociales



Contenido

<i>Prólogo</i>	3
<i>1. Procedimiento de implementación</i>	4
<i>2. Horas laborales, salarios y derecho a vacaciones</i>	5
<i>3. Discriminación</i>	5
<i>4. Trabajo infantil y trabajo forzado</i>	6
<i>5. Conflicto de intereses y corrupción</i>	6
<i>6. Libertad de asociación y negociación colectiva</i>	6
<i>7. Salud y seguridad</i>	7
<i>8. Impactos sociales y evaluación</i>	7
<i>9. Proveedores de servicios y de productos</i>	7

Prologo

El objetivo de los estándares sociales de Henkel es definir para nuestros empleados, clientes, proveedores, inversionistas y las comunidades en las que operamos, los valores éticos y sociales que respetamos y nuestro compromiso por defender los derechos humanos. Esto se deriva de nuestro valor corporativo “valoramos, retamos y recompensamos a nuestra gente”. Los estándares aplican a las operaciones de negocio de Henkel en todo el mundo y serán complementadas de acuerdo con los requisitos legales locales a fin de salvaguardar legalmente su aplicabilidad.

Henkel apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas así como otras declaraciones reconocidas globalmente para empresas multinacionales. La promoción de estos estándares sociales a nivel interno y a través de todas las compañías afiliadas del grupo constituye una extensión natural de nuestra Visión y Valores, nuestro Código de Conducta, nuestros Estándares de Compras y estándares SHE. Éstos también se cumplen y se hacen cumplir en todas las locaciones Henkel y aplican de igual manera a las operaciones de negocio de Henkel en todo el mundo. Juntos, estos Códigos y Estándares forman la base para la implementación de la iniciativa Global Compact de las Naciones Unidas con la cual se comprometió Henkel en el 2003.

En estos Estándares Sociales, Henkel ha integrado requisitos centrales derivados de diferentes estándares públicos, ejemplo el Global Compact de las Naciones Unidas, los lineamientos para las empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OECD (Organization for Economic Cooperation and Development- por sus siglas en inglés), etc.

Henkel está comprometido con una estricta adherencia a los estándares laborales internacionales como mínimo, y con estatutos locales cuando estos sean más exactos. Henkel usa estos estándares, como un marco para la toma de decisiones y el compromiso constructivo dentro de su esfera de influencia, mientras respeta los requisitos legales locales así como la responsabilidad de los gobiernos de proteger los derechos humanos.

Consejo de Administración de Henkel

1. Procedimiento de implementación

- *Estos principios son obligatorios para todas las operaciones de negocio Henkel alrededor del mundo y deben ser complementados con respecto a los requisitos legales locales a fin de salvaguardar legalmente su aplicabilidad.*
- *El cumplimiento de estos principios es intrínseco al rol de liderazgo. La gerencia por lo tanto debe tomar las medidas adecuadas para implementar estos principios y debe cumplir con sus responsabilidades de manera concordante.*
- *Los empleados de Henkel deben ser concientizados respecto a estos principios de manera adecuada y debe tener acceso a los estándares corporativos.*
- *Se han establecido líneas telefónicas externas a través de las cuales los empleados pueden reportar de manera anónima los incumplimientos a los Códigos y Estándares. Estas deben ser usadas de manera particular cuando los incidentes no pueden ser resueltos con el empleado en cuestión o con un supervisor. Estas líneas son administradas por compañías independientes.*
- *Cualquier queja presentada ante un supervisor o gerente a través de este medio no debe derivar en consecuencias adversas para la persona que se queja.*
- *Adicionalmente, los gerentes y especialistas del departamento de Recursos Humanos o de la Oficina de Compliance Corporativa pueden proveer consejo en caso de duda.*
- *Auditoria Interna Corporativa incluye estos principios en sus criterios de auditoria para la evaluación de Estándares Sociales.*

2. Horas laborales, salarios, y derecho a vacaciones

Objetivo

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

Requisitos

Henkel respeta el derecho al descanso y la recuperación y suministra a sus empleados compensación y beneficios justos.

- *El tiempo de trabajo máximo de una semana laboral normal no debería exceder las 48 horas a menos que la ley local permita lo contrario. Las excepciones a esta regla aplican únicamente cuando se dan las siguientes dos condiciones: (1) la ley local permite horas de trabajo que exceden este límite; y (2) existe un acuerdo de negociación colectiva que permite promediar el tiempo de trabajo, incluyendo periodos de descanso adecuados. Las horas extras laboradas no deben exceder las 12 horas por semana. Se debe otorgar por lo menos un día libre por cada periodo de 7 días trabajado.*
- *La remuneración y los beneficios estarán basados en el trabajo desarrollado de manera no discriminatoria y tendrán en cuenta los estándares locales y el costo de vida. La compensación será revisada de manera regular.*
- *La remuneración será pagada de acuerdo con lo acordado y sin demora. Cualquier deducción de la remuneración debe ser claramente establecida.*
- *Se dará derecho a vacaciones y a licencia de maternidad adecuados, teniendo en cuenta los requisitos estatutarios locales.*

3. Discriminación.

Objetivo

Cero tolerancia con la discriminación.

Requisitos

Un tratamiento igual para los empleados es un principio fundamental de la política corporativa de Henkel.

- *La discriminación relacionada con, pero no limitada a, raza, color, género, orientación sexual, religión, afiliación política, pertenencia a sindicato, discapacidad, nacionalidad, origen social o edad no será tolerada.*
- *La discriminación basada en los criterios mencionados anteriormente en la contratación, remuneración, acceso a entrenamiento, promoción, terminación o pensión es inaceptable. Se establecerán y documentarán adecuadamente los procesos de Recursos Humanos para asegurar la ausencia de discriminación.*
- *No se tolerará ninguna forma de acoso.*

4. Trabajo infantil y trabajo forzado

Objetivo

Cero tolerancia con el trabajo infantil y el trabajo forzado.

Requisitos

Henkel sigue una política clara de “cero tolerancia con el trabajo infantil y el trabajo forzado” alrededor del mundo.

- *No se aceptará el empleo de personas menores de 14 años (“niño”).*
- *Un trabajador joven está por encima de la edad de un niño, tal como se definió anteriormente, pero por debajo de los 18 años de edad. Las excepciones a esta definición aplican únicamente cuando las leyes locales son más estrictas. En aquellos casos en que los trabajadores jóvenes encajan dentro de leyes obligatorias de educación, éstos solamente pueden trabajar fuera de horario escolar.*
- *Cualquier tiempo de escuela, trabajo y transporte de un trabajador joven no excederá las 10 horas en total en el día, y bajo ninguna circunstancia los trabajadores jóvenes trabajarán más de 8 horas en un día. Éstos no pueden trabajar durante el horario nocturno.*
- *Los trabajadores jóvenes no estarán involucrados en trabajos peligrosos que por su naturaleza tenga o conduzca a efectos adversos en la salud, seguridad y desarrollo moral de dichos trabajadores.*
- *No se tolerará que ninguna persona trabaje bajo amenaza o en labores para las que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente.*

5. Conflicto de intereses y corrupción.

Objetivo

Asegurar relaciones comerciales justas, prevenir conflictos de intereses y combatir la corrupción.

Requisitos

Los detalles se especifican en el Código de Conducta de Henkel.

6. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Objetivo

Respetar los derechos de los empleados y la libertad de asociación.

Requisitos

Henkel está comprometido con un diálogo abierto y constructivo con sus empleados y sus representantes. Los empleados son libres de unirse a organizaciones de su elección para que los represente. En aquellos sitios donde no haya representantes o donde el derecho de los empleados a elegir sus representantes esté restringido por ley, Henkel asegura un diálogo social adecuado entre empleados y gerencia.

- *No obstante las regulaciones y estatutos locales, se respetará el derecho de los empleados a ser representados por representantes libremente elegidos.*
- *Se respetará el derecho a la negociación colectiva y su ejercicio no resultará en ninguna sanción para los empleados.*
- *El representante de los empleados recibirá toda la información e instalaciones necesarias y tendrá acceso adecuado a sus clientes.*
- *Los representantes de los empleados no estarán sujetos a discriminación.*

7. Salud y seguridad.

Objetivo

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

Requisitos

Los detalles se especifican en los estándares SHE de Henkel.

8. Impactos Sociales y Evaluación

Objetivo

Identificar, analizar y evaluar los impactos sociales relevantes – incluyendo los efectos dañinos en los derechos humanos y los derechos básicos de los empleados, y también casos de corrupción- y asegurar que se tomen las medidas adecuadas de remediación cuando sea necesario.

Requisitos

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

- *Se identificarán y evaluarán las actividades, productos y procesos que tengan o puedan tener impactos sociales significativos, incluyendo riesgos potenciales a los derechos humanos. En caso de cambios en las circunstancias materiales, tales evaluaciones serán debidamente revisadas.*
- *Al evaluar nuevas operaciones o nuevos proyectos, la evaluación de riesgos asociada incluirá los riesgos potenciales a los derechos humanos y éstos serán tenidos en cuenta en los procedimientos de toma de decisiones relevantes.*
- *Las indicaciones de impacto discernible serán documentadas y puestas a disposición de quienes toman las decisiones a fin de evitar o minimizar el daño.*

9. Proveedores de productos y servicios

Objetivo

Asegurar que nuestros estándares son dados a conocer a nuestros proveedores de productos y servicios y que dichos proveedores cumplen con nuestras expectativas éticas.

Requisitos

Los proveedores de productos y servicios de Henkel son evaluados respecto a su habilidad para cumplir con los estándares corporativos de Henkel y las expectativas éticas; ésto incluye esforzarse por cumplir con estándares laborales aceptados internacionalmente y una política de cero tolerancia con el trabajo infantil.

Nota:

Estos “Estándares Sociales Henkel” representan los principios fundamentales con los que Henkel está comprometido. Por lo tanto, este documento no será interpretado como un documento que provee una base independiente de la relación laboral, para reclamar derechos contractuales contra Henkel.

Publicado por

Comunicación Corporativa

Henkel Chile

©2012 Henkel AG & Co. KGaA
