

Social Standards

(Spanish version)



Contenidos

Prefacio	3
1. Proceso de Implementación	4
2. Horas Trabajadas, Salarios y Derecho de Vacaciones	5
3. Discriminación	5
4. Mano de Obra Infantil y Trabajo Forzoso	6
5. Conflictos de Interés y Corrupción	6
6. Libertad de Asociación y Negociación colectiva	6
7. Salud y Seguridad	7
8. Impacto Social y Evaluación	7
9. Proveedores y Prestadores de Servicios	7

Prefacio

El propósito de los “Henkel Social Standards” es definir, para nuestros empleados, clientes, proveedores, inversores y comunidades donde operamos, los valores éticos y sociales que respetamos y nuestro compromiso en defender los Derechos Humanos. 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, etc.

Henkel está comprometida con estricto interés a las normas internacionales del trabajo como base y a los estatutos locales 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

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.
- El cumplimiento de estos principios es intrínseco a la función de liderazgo. La Dirección por lo tanto, 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 exteriores de atención telefónica a través de las cuales los empleados pueden denunciar anónimamente 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.
- Cualquier queja presentada a un supervisor o director en esta forma no darán lugar a consecuencias adversas para el demandante.
- Además, los directores y especialistas en el departamento de Recursos Humanos o en la Oficina de Cumplimiento Corporativo podrán asesorar en caso de duda.
- Auditoría Interna Corporativa 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 debería superar las 12 horas. Se concederá por lo menos un día de descanso cada siete días trabajados.
- **Compensaciones y Beneficios** se basan en el desempeño de una manera no discriminatoria, teniendo en cuenta las normas locales y el coste de vida. La remuneración se revisará de forma regular.
- **Los salarios y compensaciones** se pagarán conforme lo acordado y sin demora injustificada. Si hubiera deducciones en la remuneración se deberá notificar claramente.
- **Derecho a vacaciones y maternidad.** Los empleados tendrán derecho a vacaciones y baja por maternidad/paternidad teniendo en cuenta los requisitos de la legislación local.

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.
- No se tolerará el acoso en ninguna de sus formas.

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 14 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.
- 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.

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.
- 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 nuestros equipos de ventas cumplen con nuestras expectativas éticas.

Requisitos

Los proveedores y prestadores de servicio de Henkel serán evaluado por su capacidad de cumplir los principios corporativos de Henkel y nuestras expectativas éticas, incluyendo nuestra defensa por las normas internacionalmente aceptadas y la política de tolerancia cero hacia el trabajo infantil.

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.

Henkel AG & Co. KGaA
40191 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211-797-0
www.henkel.de