

# Social Standards



## Contenuti

Premessa.....	3
1. Implementazione della procedura .....	4
2. Orario di lavoro, Retribuzioni e Diritto alle Ferie .....	4
3. Discriminazione .....	5
4. Lavoro minorile e lavoro forzato.....	6
5. Conflitti di interessi e corruzione.....	6
6. Libertà di associazione e contrattazione collettiva.....	7
7. Salute e sicurezza .....	7
8. Impatto sociale e di valutazione .....	8
9. Fornitori e Prestatori di servizi .....	8

## Premessa

Scopo dei Social Standards di Henkel è quello di definire per i nostri dipendenti, clienti, fornitori, investitori e per le comunità in cui operiamo i valori che rispettiamo e il nostro impegno per la difesa dei diritti umani. Nel nostro operare siamo ispirati da uno dei nostri valori chiave, ovvero “Valorizziamo, stimoliamo e premiamo le nostre persone”.

Gli Standards si applicano a tutte le unità di business Henkel in tutto il mondo e sono perfezionati dai requisiti delle leggi locali al fine di tutelare giuridicamente la loro applicabilità.

Henkel sostiene la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite oltre a numerose altre dichiarazioni sottoscritte dalle imprese multinazionali e riconosciute a livello mondiale. La promozione dei Social Standards internamente e in tutte le sedi Henkel costituisce una naturale estensione della nostra visione e dei nostri valori, del nostro Codice di Condotta, dei nostri Standard Purchasing e SHE.

Anche questi Standard sono in vigore in tutti i siti e parimenti applicati a tutte le unità di business a livello mondiale. Nel loro insieme, questi Codici e Standards costituiscono il fondamento per l’attuazione delle iniziative del programma “Global Compact” delle Nazioni Unite, a cui Henkel aderisce dal 2003.

Nei Social Standards di Henkel sono stati integrati requisiti fondamentali derivati da diverse normative pubbliche, ad esempio il “Global Compact” delle Nazioni Unite, l’OCSE (Organizzazione per la cooperazione economica e lo sviluppo) le “Linee guida per le imprese multinazionali”, ecc.

Henkel si impegna ad uno stretto rispetto degli Standards internazionali di lavoro, e degli Statuti locali se più restrittivi. Henkel utilizza queste norme come base di riferimento per i processi decisionali e per un impegno costruttivo all’interno della sua sfera di influenza, nel rispetto dei termini di legge e delle responsabilità dei governi di tutelare i diritti umani.

### **Kasper Rorsted**

Chairman of the Management Board

### **Kathrin Menges**

Head of Global Human Resources

## 1. Implementazione della procedura

- I principi dei Social Standards sono vincolanti per le unità di business Henkel in tutto il mondo e sono integrati dai requisiti delle leggi locali per tutelare legalmente la loro applicabilità.
- Il rispetto di questi principi è fondamentale per il nostro leadership team, che, nell'adempimento delle proprie responsabilità, è tenuto ad adottare le misure necessarie per implementare questi principi. Tali principi devono inoltre essere portati alla conoscenza di tutti i dipendenti Henkel, ai quali i Corporate Standards saranno resi noti e accessibili.
- L'istituzione di apposite "hotline" permetterà inoltre ai dipendenti di segnalare, in forma anonima, eventuali gravi violazioni dei nostri Codici e Standard aziendali.
- L'utilizzo delle "hotline" è riservato a casi particolari, ovvero quando determinate questioni non possano essere risolte direttamente con il dipendente interessato o con il superiore. Le "hotline" sono gestite da società terze.
- Qualsiasi segnalazione portata – tramite le "hotline" – all'attenzione del superiore o del manager non deve avere conseguenze negative per chi denuncia.
- Inoltre, i manager e gli specialisti della Direzione Risorse Umane o l'Ufficio Corporate Compliance potranno fornire la necessaria consulenza in caso di dubbi.
- Il Corporate Internal Audit include questi principi nei criteri di Audit per la valutazione dei Social Standards.

## 2. Orario di lavoro, Retribuzioni e Diritto alle ferie

### Obiettivo

Rispetto dei diritti dei dipendenti e garanzia di condizioni di lavoro eque.

### Requisiti

Henkel rispetta il diritto al riposo e offre ai propri collaboratori retribuzioni e benefits giustamente commisurati.

- La durata massima di lavoro di una normale settimana lavorativa non deve di norma superare le 48 ore, se non diversamente disposto per legge. Eccezioni a questa regola si applicano solamente se sussistono le seguenti condizioni: (I) la legge nazionale permette

tempi di lavoro superiori a tale limite, e (II) qualora sia in vigore un contratto collettivo aziendale, liberamente sottoscritto, che permetta tempi di lavoro mediamente superiori, nella garanzia di un adeguato periodo di riposo. Il lavoro straordinario effettuato nell'arco di una settimana non deve superare le 12 ore. A fronte di un periodo di sette giorni di lavoro, deve essere concesso almeno un giorno di riposo.

- Retribuzioni e Benefits devono essere fondati sulle prestazioni lavorative in modo non discriminatorio, tenendo conto delle norme locali e del costo della vita. Il livello delle retribuzioni deve essere periodicamente verificato e valutato rispetto alle condizioni di mercato.
- Le retribuzioni devono essere corrisposte come concordato e senza indebito ritardo. Le trattenute sulla retribuzione devono essere chiaramente indicate.
- Il diritto alle ferie ed il congedo per maternità devono essere concessi tenendo presente le leggi locali.

### 3. Discriminazione

#### Obiettivo

Non è tollerata alcuna forma di discriminazione.

#### Requisiti

La parità di trattamento dei propri collaboratori è un principio fondamentale della politica aziendale di Henkel.

- Qualsiasi discriminazione in materia di razza, colore, genere, orientamento sessuale, religione, appartenenza politica, appartenenza sindacale, disabilità, nazionalità, origine sociale od età non deve essere tollerata.
- Qualsiasi discriminazione sulla base dei criteri sopra esposti in materia di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento è inaccettabile. Processi di gestione delle Risorse Umane che garantiscano l'assenza di ogni forma di discriminazione, devono essere implementati ed adeguatamente documentati.
- Nessuna forma di vessazione dovrà essere tollerata.

#### 4. Lavoro minorile e lavoro forzato

##### Obiettivo

Tolleranza zero per lavoro minorile e lavoro forzato.

##### Requisiti

Henkel persegue in tutto il mondo una chiara politica di “tolleranza zero per lavoro minorile e lavoro forzato”.

- L'impiego di bambini al di sotto dei 14 anni di età non deve essere accettato.
- I lavoratori di età compresa tra i 14 e i 18 anni che siano soggetti a leggi in materia di istruzione obbligatoria, possono prestare la loro attività lavorativa, soltanto al di fuori dell'orario scolastico. Eccezioni a quanto definito sopra si applicano solamente se la legge prevede norme più restrittive.
- Per ogni studente lavoratore, il tempo complessivamente dedicato allo studio e al lavoro quotidiano, comprensivo dei tempi di trasporto, non deve superare il totale di 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani devono lavorare più di 8 ore al giorno. Inoltre non è permesso il loro impiego in lavoro notturno.
- I lavoratori al di sotto dei 18 anni non devono essere impiegati in attività pericolose che per loro natura o tipologia possano provocare effetti negativi per la loro sicurezza e la loro salute o che non siano idonee alla loro crescita.
- L'ottenimento di una prestazione lavorativa da qualsiasi persona sotto minaccia di sanzioni e per la quale detta persona non si sia offerta volontariamente non sarà tollerato.

#### 5. Conflitti di interessi e corruzione

##### Obiettivo

Garantire eque relazioni commerciali prevenendo conflitti di interesse e combattendo la corruzione.

##### Requisiti

I dettagli sono specificati nel codice di condotta di Henkel.

## 6. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

### Obiettivo

Rispettare i diritti dei lavoratori e la libertà di associazione.

### Requisiti

Henkel è impegnata a un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e con i loro rappresentanti. I dipendenti sono liberi di aderire a organizzazioni sindacali di loro scelta per essere rappresentati. Nei luoghi in cui non vi siano rappresentanti dei lavoratori, o dove il diritto di eleggere i rappresentanti dei lavoratori sia limitato per legge, Henkel garantirà un adeguato dialogo sociale tra dipendenti e management.

- Al di là delle normative locali e degli statuti in deroga il diritto dei lavoratori a essere rappresentati da portavoce liberamente eletti, deve essere rispettato.
- Il diritto alla contrattazione collettiva deve essere rispettato ed esercitato senza comportare alcuna sanzione per i dipendenti.
- Ai rappresentanti eletti dai lavoratori devono essere fornite tutte le informazioni e gli strumenti necessari, nonché il libero accesso ai loro iscritti.
- I rappresentanti dei lavoratori non debbono essere discriminati.

## 7. Salute e sicurezza

### Obiettivo

Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, dei fornitori e dei visitatori.

### Requisiti

I dettagli sono specificati negli Henkel SHE Standards.

## 8. Impatto sociale e di valutazione

### Obiettivo

Identificare, analizzare e valutare possibili impatti rilevanti socialmente – compresi gli effetti deleteri sulla salute umana e i diritti primari dei lavoratori, e anche i casi di corruzione – e garantire, ove necessario, che le opportune misure correttive siano convenientemente avviate.

### Requisiti

Henkel è responsabile di identificare e valutare l'impatto sociale delle proprie decisioni aziendali.

- Attività, prodotti e processi che hanno o possono avere notevoli conseguenze sociali devono essere identificate ed esaminate, includendo anche il rischio di possibile violazione dei diritti umani. In caso di cambiamenti rilevanti delle condizioni del contesto di riferimento, tali valutazioni devono essere opportunamente riviste.
- Nella valutazione di nuove operazioni o nuovi progetti, nell'ambito della valutazione del rischio inerente al progetto, e nel corso del processo decisionale, eventuali potenziali rischi in tema di violazione dei diritti umani devono essere presi in considerazione.
- Indicazioni sui possibili impatti devono essere documentate e messe a disposizione dei responsabili al fine di evitare o ridurre al minimo il danno.

## 9. Fornitori e Prestatori di servizi

### Obiettivo

Garantire che i nostri standard siano resi trasparenti ai nostri fornitori e prestatori di servizi e che tali fornitori soddisfino le nostre aspettative etiche.

### Requisiti

Fornitori e Prestatori di servizi Henkel sono valutati in rapporto alla loro capacità di soddisfare gli standard aziendali Henkel e le aspettative etiche, che comprendono anche standards di lavoro accettati internazionalmente e una politica di tolleranza zero nei confronti di chi si avvale di lavoro minorile.



**Nota:** questi “Standard sociali di Henkel” rappresentano I principi fondamentali ai quali Henkel si ispira e aderisce. Il presente documento non deve essere preso a pretesto come base di rivendicazione dei diritti nei confronti di Henkel.

Pubblicato da Henkel

