



NORMA DE
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
FIRMENICH

INTRODUCCIÓN

Como parte de nuestro compromiso continuo con un negocio ético y sustentable, atendiendo a las exigencias cruciales de nuestras partes interesadas (incluidos grandes clientes), Firmenich ha desarrollado el documento Norma de Responsabilidad Social. La Norma Firmenich cumple con lo exigido por las legislaciones nacionales y los Convenios y Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org), al igual que por la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU (<http://www.ohchr.org/>) en las áreas críticas de empleo y derechos humanos básicos, incluyendo:

- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzoso
- Salud y Seguridad
- Disciplina
- Discriminación
- Horas de Trabajo
- Salario

Además de aplicar esos estándares a nuestras propias filiales, Firmenich también cree que, para cualificar las actividades de nuestro negocio como éticas y sustentables, es necesario asegurar los derechos humanos en las comunidades (particularmente de los países en desarrollo) que producen las materias primas de nuestros productos. Firmenich también ha incluido en este documento el Programa de Responsabilidad Social del Proveedor, exigiendo que todos los proveedores y subcontratados se comprometan formalmente a adherirse a estándares similares de responsabilidad social (no necesariamente con el mismo formato), y comprueben que están siguiendo esos estándares.

NORMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL FIRMENICH

1 TRABAJO INFANTIL

La Compañía no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil. Se define como niño o niña a cualquier persona de menos de 15 años de edad, excepto en países en los que la edad mínima estipulada para el trabajo o la escolaridad obligatoria sea más alta, en cuyos casos, se aplica la mayor edad. Si la ley de edad mínima local se establece, en 14 años de edad, según las excepciones de países en desarrollo bajo el Convenio 138 de la OIT, la menor edad será aplicada. La Compañía deberá asegurar el auxilio a niños y niñas que se encuentren trabajando por debajo de la edad legal y las apoyará a asistir a la escuela.

Se establecerán disposiciones para apoyar las necesidades educativas locales de los niños y niñas de acuerdo a las recomendaciones de la OIT, asegurando que ningún empleado trabajará durante el horario escolar y que la combinación de horas entre trabajo, desplazamiento y escuela no exceda las diez horas.

La Compañía no podrá exponer niños o jóvenes a situaciones que sean peligrosas, inseguras o insalubres dentro o fuera del ambiente de trabajo.

2 TRABAJO FORZOSO

La Compañía no utiliza ni apoya el uso de trabajo forzoso, ni tampoco solicita a sus empleados la presentación de depósitos significativos¹ o documentos de identidad al iniciar el trabajo en la empresa. Los trabajadores deben ser libres para dejar la Compañía después de un plazo de preaviso. Allí donde los documentos necesiten ser retenidos por ley, el empleado debe ser libre para dejar el empleo en cualquier momento (tras su período de preaviso) y sus documentos serán devueltos de inmediato.

3 SALUD Y SEGURIDAD

La Compañía debe ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, además de tomar las todas medidas posibles para prevenir accidentes y daños a la salud, minimizando las causas de los peligros y administrando los riesgos en el lugar de trabajo. La Compañía debe nombrar un representante del cuerpo directivo como responsable de la salud y seguridad de todos los empleados y de la implementación de los requisitos de salud y seguridad. También debe asegurar un entrenamiento periódico y registrarlo sobre salud y seguridad, este entrenamiento debe ser repetido para los nuevos o que hayan sido reubicados.

La Compañía debe crear medios para detectar, evitar o reaccionar a las amenazas potenciales a la salud y a la seguridad de los empleados.

¹ Depósitos que puedan influenciar al empleado para que permanezca con la empresa.

La Compañía debe ofrecer baños limpios y acceso a agua potable y comedor o sitio adecuado para el almacenamiento de alimentos a todos los empleados. Debe garantizar, asimismo, cuando se ofrezcan alojamientos, que estos sean limpios, seguros y adecuados a las necesidades de los empleados.

4 DISCRIMINACIÓN

No podrá existir discriminación en la Contratación, Compensación, Acceso a Capacitación, Promoción, Despido o Jubilación por cualquier motivo, incluyendo (pero no limitándose a estos) raza, clase social, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, condición de salud, género, orientación sexual, afiliación sindical y/o política o edad.

5 PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS Y ACOSO

La Compañía no debe utilizar ni apoyar castigos corporales, coerción mental o física o abuso verbal ni abuso o cualquier forma de acoso sexual. La Compañía debe asegurar además que no se hagan deducciones salariales por razones disciplinarias.

6 HORAS DE TRABAJO

La Compañía debe estar en conformidad con las leyes vigentes y las normas del sector en lo que se refiere a la jornada laboral. En cualquier evento, el total de horas (jornada laboral y horas extras) no debe exceder las 60 horas semanales². Los empleados deben tener derecho a por lo menos un día de descanso por cada periodo de siete días en promedio y no deben trabajar más que 12 horas consecutivas. Salvo en los casos permitidos mencionados a continuación, el trabajo debe ser voluntario.

Excepciones a las reglas de horario de trabajo se pueden hacer cuando existan circunstancias atenuantes, pero deben ser raras y documentadas en cuanto a la excepción. Las implicaciones de las normas de horas de trabajo para la Salud y Seguridad serán evaluadas individualmente y manejadas en conformidad.

Allí donde la Compañía forme parte de acuerdos colectivos negociados con organizaciones laborales (tal como define la OIT) que representen a una parte significativa de su fuerza de trabajo, o donde los empleados acepten horas extras en sus contratos, la Compañía puede solicitar el trabajo en horas extras según dichos acuerdos para atender a la demanda de negocios de corto plazo.

² Esta disposición no se destina a empleados con responsabilidades gerenciales.

7 SALARIOS

La Compañía debe asegurar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal debe estar de acuerdo con las exigencias legales mínimas y deben ser suficientes para atender a las necesidades básicas de los empleados y ofrecer algún ingreso extra (al menos un 10% de las necesidades básicas). Todas las horas extras, para los trabajadores pagados por horas de trabajo, deben ser remuneradas con tarifas vigentes. Los empleados con salarios fijos no son necesariamente elegibles para el pago de horas extras³, pero deben percibir salarios reconociendo que las horas extras pueden ser trabajadas.

La Compañía debe asegurar que los salarios y beneficios sean claros y regularmente detallados a los empleados; adicionalmente debe garantizar que los salarios y beneficios se paguen en plena conformidad con todas las leyes vigentes y que la remuneración se haga en dinero o cheque, de la forma más conveniente para los empleados⁴.

La Compañía debe asegurar que solamente se realicen contratos temporales y que esquemas de falso aprendizaje no sean realizados para evitar el cumplimiento de las obligaciones bajo las leyes vigentes referentes a la legislación y regulaciones laborales y de previsión social.

³ A menos que esté especificado en contrato o por ley.

⁴ Nota: "La forma más conveniente para los empleados" es aquella que no obliga al profesional a viajar una distancia significativa o hacer un viaje extra al trabajo para recibir su pago.

⁵ Nota: Esquemas de falso aprendizaje son aquellos que no generan beneficios, salarios o contratos por trabajo o que ofrecen salarios reducidos bajo el pretexto de entrenamiento.

8 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL FIRMENICH

8.1 Política

La Alta Dirección debe establecer una política documentada de la Responsabilidad Social, que defina claramente la visión de la Compañía, que sea totalmente consistente con la Norma de Responsabilidad Social Firmenich y aplicable según la naturaleza y nivel de la Compañía.

La política debe incluir el compromiso con:

- la mejora continua
- la conformidad con las exigencias legales relevantes a los cuales esté sometida la Compañía

La política debe ser implementada, mantenida y comunicada de forma comprensible para todos los empleados (cuando corresponda debe ser traducida). También debe ser gradualmente comunicada a proveedores y debe estar disponible a otras partes interesadas, cuando se solicite.

La política debe ser revisada periódicamente para asegurar que siga siendo relevante y apropiada para la Compañía.

8.2 Legislación y otros requerimientos

La Compañía debe establecer un proceso para identificar y tener acceso a la legislación y a otros requerimientos legales a los cuales esté sometida. Debe mantener registros documentados de tales requerimientos, actualizar las informaciones y comunicar sobre estos requerimientos (de forma adecuada) a todas las partes interesadas (incluida gerencia, empleados, proveedores, contratistas, subcontratistas, etc.).

8.3 Objetivos, Metas y Programas de Gestión

En el período de un año tras la certificación inicial, la Organización debe establecer objetivos y programas de gestión para formalizar e implementar mejoras continuas en la estrategia de Responsabilidad Social.

Al definir los objetivos, la Compañía debe considerar todos los factores relevantes, entre ellos:

- Legislación y Otros Requerimientos
- Riesgos Sociales
- Requerimientos Financieros
- Requerimientos Operativos
- Requerimientos de Negocio
- No Conformidades
- Información de Monitoreo de Desempeño
- Opiniones de las partes interesadas (especialmente empleados y sus representantes)

Un Programa de Gestión debe ser implantado para cada objetivo, describiendo responsabilidades, mecanismos de alcance y cronograma. los Programas serán revisados en intervalos regulares y planificados.

8.4 Estructura y responsabilidad

Deben definirse, documentarse y comunicarse los roles, responsabilidades y autoridades de quienes gestionan y desempeñan actividades importantes para la Responsabilidad Social. La Alta Dirección de la Compañía es la responsable final de la Responsabilidad Social. Debe nombrarse un(a) representante de la Gestión de la Responsabilidad Social para coordinar su administración y asegurar que los requerimientos de esta Norma sean establecidos, implementados y mantenidos. El/la representante – o representantes – debe reportar el desempeño del proceso a la Alta Dirección para revisión y como base para la mejora continua.

La Dirección debe ofrecer recursos adecuados (humanos, financieros, tecnológicos y acceso a habilidades, conocimiento y experiencias) para la implantación de la Norma de Responsabilidad Social Firmenich.

8.5 Entrenamiento, Concienciación y Competencias

La Compañía debe asegurar que todos los involucrados sean competentes para implementar y administrar los requerimientos de Responsabilidad Social. Los métodos y herramientas de entrenamiento deben tener en cuenta la educación, experiencia, instrucción y cultura. Debe ofrecerse entrenamiento a los empleados nuevos, temporales y reasignados, al igual que capacitaciones periódicas a los empleados para garantizar el nivel de sus competencias.

La Compañía debe establecer procedimientos para asegurar que los gestores y demás empleados sean avisados de todos los requerimientos relevantes de la Responsabilidad Social y que comprendan su papel en la implementación del proceso, así como las obligaciones de la Compañía.

8.6 Documentación

La Compañía debe documentar y describir todos los elementos del sistema de gestión de la Responsabilidad Social y sus interacciones, al igual que brindar información sobre la documentación relacionada. También debe asegurar que la documentación sea actualizada.

8.7 Programa de Responsabilidad Social del Proveedor

La Compañía debe establecer y mantener un Programa de Responsabilidad Social del Proveedor continuo para evaluar y, de ser posible, seleccionar proveedores y subcontratistas (incluidos fabricantes contratados) por su capacidad de atender a los requerimientos de la Norma de Responsabilidad Social Firmenich (o equivalente). Eso implica un programa de evaluación de proveedores y subcontratistas que, en primera instancia, debe ser documental (por ejemplo, mediante el uso de cuestionarios y encuesta documental). En última instancia, el programa debe incluir auditorías de proveedores y subcontratados de alto riesgo y alto valor/volumen ⁶.

La Compañía debe desarrollar un programa continuo para evaluar las cuestiones relacionadas a sub-proveedores. Esto debe hacerse con un enfoque basado en riesgos y debe, sobre todo, poner el foco en los sub-proveedores implicados en la producción de materiales de alto riesgo social (por ejemplo, productos naturales a base de plantas de países en desarrollo). La evaluación del sub-proveedor será documental (con auditoría de soporte, si es necesario).

Cuando la Compañía no tenga un control real o influencia sobre el proveedor, subcontratado o sub-proveedor cuyo desempeño no esté de acuerdo con los requerimientos de Responsabilidad Social de Firmenich (y que no esté dispuesto a estar en conformidad con esos requisitos), la Compañía debe crear un programa para encontrar un proveedor sustituto, que tenga en cuenta las condiciones y restricciones en términos de calidad, disponibilidad, continuidad de la provisión. Esas exigencias deben ser documentadas y las decisiones sobre la selección de proveedores, justificada.

La Compañía debe mantener registrados los compromisos de los proveedores y subcontratistas con la Responsabilidad Social, incluyendo el compromiso por escrito a:

- someterse a la Norma de Responsabilidad Social Firmenich o equivalente
- participar del monitoreo en la empresa

La Compañía debe mantener evidencia de los niveles de conformidad de proveedores y subcontratistas con la Norma de Responsabilidad Social Firmenich.

8.8 Comunicación

La Dirección debe asegurar que haya mecanismos y procesos de consulta y comunicación adecuados preparados para:

- Recibir, considerar y responder a preocupaciones relevantes, ideas o sugerencias de los trabajadores⁷
- Comunicar informaciones relevantes a los empleados con respecto a los requerimientos de esta Norma.
- Recibir, documentar y responder a comunicaciones externas relacionadas a las cuestiones de Responsabilidad Social.

⁶ Para la compra centralizada de materiales, este programa debe ser implementado por el área de Cumplimiento Corporativa Global. Para bienes y servicios adquiridos localmente (por ejemplo, empresas de ingeniería), el programa debe ser implementado por el equipo de gestión de la filial.

⁷ Por ejemplo, una comisión de empleados y/o una política de puerta abierta para la comunicación de preocupaciones y/o elección libre de representantes de los trabajadores, etc.

8.9 Acceso a la Verificación

Allí donde se lo exige por contrato, la Compañía debe ofrecer información razonable y acceso a las partes interesadas (por ejemplo, auditores externos) a fin de verificar la conformidad con la Norma.

8.10 Monitoreo y Medición

La Compañía debe establecer un procedimiento para el monitoreo de desempeño (incluida la conformidad con la legislación y otros requerimientos) relacionados con todos los aspectos referentes a la Responsabilidad Social.

El monitoreo debe ser cualitativo y cuantitativo, adecuado a las necesidades de la Compañía. También debe ser tanto proactivo como reactivo para ayudar a anticiparse a responder a problemas actuales y potenciales.

8.11 No conformidad

La Compañía debe investigar, direccionar y responder todas las no conformidades, así como a preocupaciones de todas las partes interesadas (incluidos empleados). Se deben tomar acciones para mitigar cualquier consecuencia, además de iniciar y confirmar acciones correctivas y preventivas. Toda acción correctiva, preventiva de mitigación debe ser revisada antes de la implantación, para asegurar que problemas adicionales o riesgos no ocurran en el sistema como un todo.

Toda acción correctiva, preventiva de mitigación debe ser adecuada a la magnitud del problema y proporcional al nivel de las consecuencias que ocurran.

8.12 Registros

Se deben mantener registros, de forma apropiada, para demostrar la conformidad con los requerimientos de la Norma de Responsabilidad Social Firmenich.

- Los registros deben ser legibles, identificables y trazables.
- Los registros deben ser almacenados y mantenidos de forma tal que queden protegidos contra la posibilidad de perderse o borrarse accidentalmente y otras formas de daño.
- Deben establecerse períodos de conservación para todos los registros.

8.13 Auditoría

La Compañía debe prever la auditoría independiente periódica de su desempeño en relación a esta Norma de Responsabilidad Social. Las auditorías deben evaluar si los requisitos fueron adecuadamente implementados y mantenidos y si los sistemas establecidos para atender a las exigencias de rendición de cuentas de la Responsabilidad Social Firmenich son efectivos.

8.14 Gestión del Cambio

El impacto de los cambios internos (como aquellos referidos al personal, o debidos a novedades o modificaciones en los procesos, procedimientos de trabajo, estructuras organizativas o adquisiciones) y de los cambios externos (por ejemplo, resultantes de alteraciones de leyes, fusiones organizativas y evolución de los conocimientos y de la tecnología) sobre la Responsabilidad Social debe ser evaluado y deben tomarse medidas preventivas antes de la introducción de cualquier cambios.

8.15 Revisión de la Gestión

La Compañía debe conducir revisiones periódicas de la Alta Dirección (por lo menos una vez al año, o más frecuente, de haber cambios significativos y relevantes en el negocio) sobre los sistemas de gestión y desempeño de la Responsabilidad Social para determinar si tales sistemas son:

- Adecuados (¿están cubriendo todo?)
- Idóneos (¿sirven a este propósito?)
- Efectivos (¿funcionan?)

Cuando resulte apropiado, la Alta Dirección debe implementar cambios y mejoras para asegurar que sus políticas sociales sean atendidas.