



# **Política sobre Derechos Humanos de Nippon Gases**

<b>Política sobre derechos humanos .....</b>	<b>3</b>
1. Introducción .....	3
2. Condiciones de trabajo .....	3
3. Prevención de la discriminación y el acoso .....	4
4. Diversidad e inclusión .....	4
5. Salud y seguridad .....	4
6. Libertad de asociación y negociación colectiva .....	5
7. Prohibición del trabajo forzoso e infantil .....	5
8. Responsabilidades .....	6

## **Política sobre derechos humanos**

### **1. Introducción**

En Nippon Gases apoyamos el espíritu y el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a la vez que promovemos el respeto por los derechos humanos en el lugar de trabajo y la creación de entornos laborales adecuados.

Promovemos la búsqueda de relaciones con colaboradores empresariales – clientes, proveedores y contratistas – que compartan nuestro mismo compromiso con los derechos humanos.

Es responsabilidad de todos los empleados el cumplimiento de esta política, que está públicamente disponible en el sitio web de Nippon Gases y que se comunica interna y externamente a todos los empleados, colaboradores empresariales y demás partes interesadas.

Haremos los esfuerzos necesarios para promover la educación sobre derechos humanos en nuestra organización, de modo que cada empleado pueda tener un mejor conocimiento de los derechos humanos y de las diversas cuestiones que guardan relación con ellos.

Consideramos fundamental el respeto a los derechos humanos, hasta el punto de que el incumplimiento de nuestra política en la materia puede dar lugar, según las circunstancias, a la adopción de medidas disciplinarias graves, entre ellas incluso la extinción de la relación laboral.

### **2. Condiciones de trabajo**

Nuestros empleados tienen garantizada una remuneración en ningún caso inferior al salario mínimo y las tarifas por horas extraordinarias establecidas por ley y en los convenios colectivos aplicables o, en caso de que no hubiera leyes y convenios aplicables al respecto, una remuneración acorde a la práctica mercantil y sin discriminación de ningún tipo. Nuestra meta es proporcionar un nivel de vida adecuado para nuestros empleados y sus familias mediante nuestra remuneración y beneficios.

Observaremos las leyes y reglamentos vigentes en materia de trabajo y empleo; incluyendo, sin carácter limitativo, las normativas que rigen los horarios laborales y las prácticas relevantes del sector.

Garantizaremos la igualdad de oportunidades en materia de contratación, asignación de puestos de trabajo, ascensos, empleabilidad y desarrollo profesional.

Proporcionamos a todos nuestros empleados y contratistas un entorno de trabajo sano y seguro en las instalaciones bajo nuestro control, y trabajamos por cuidar y promover la salud física y mental de nuestros empleados.

### **3. Prevención de la discriminación y el acoso**

La igualdad de trato a todos los empleados es un principio fundamental de nuestra política, y esperamos de nuestros empleados que sean respetuosos, profesionales y justos en sus relaciones con sus compañeros de trabajo y con terceros.

No toleramos la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión de género o por cualquier otro motivo prohibido por la legislación vigente.

### **4. Diversidad e inclusión**

Consolidaremos una organización en la que una plantilla diversa pueda desarrollar su trabajo con buen talante y dinamismo, en la que cada trabajador y cada trabajadora sea consciente de su rol, se fomenten las capacidades necesarias y se respeten las diversas formas de trabajar.

Haremos también todo lo posible por crear un entorno de trabajo propicio para que los empleados utilicen plenamente sus capacidades y cooperen entre sí para incrementar la productividad.

### **5. Salud y seguridad**

Garantizamos altos estándares de protección de la salud, seguridad, calidad y respeto por el medio ambiente en nuestros centros de trabajo. El convencimiento de que todas las lesiones son evitables refuerza nuestro empeño por prevenir los riesgos en el lugar de trabajo, dando prioridad a la seguridad por encima de cualquier otra consideración.

Estamos en condiciones de garantizar un entorno seguro de trabajo gracias a una gestión de la seguridad acorde con las normativas nacionales y locales vigentes y a los esfuerzos voluntarios y proactivos de cada empleado. Los empleados están obligados a detener una tarea o a negarse a realizarla cuando no sea segura o no se pueda llevar a cabo de manera segura.

Todos los empleados y contratistas que trabajan en nuestras instalaciones están obligados al cumplimiento de nuestras políticas de seguridad.

## **6. Libertad de asociación y negociación colectiva**

Estamos comprometidos con el diálogo abierto y constructivo con nuestros empleados y sus representantes.

Nuestros empleados son completamente libres de unirse a organizaciones que les representen (así como para decidir libremente si quieren afiliarse a sindicatos) y estas organizaciones pueden participar en la negociación de convenios colectivos de conformidad con la legislación y normativas vigentes.

La condición de representante de un empleado no podrá favorecerle ni perjudicarlo de ninguna manera.

## **7. Prohibición del trabajo forzoso e infantil**

En el desarrollo de nuestra actividad está terminantemente prohibida toda forma de trabajo forzoso, obligatorio o infantil, y exigimos a nuestros colaboradores empresariales que se adhieran a esta prohibición.

Por trabajo "forzoso" se entienden las prácticas laborales definidas en el Convenio 29 de la OIT relativo al trabajo forzoso y en el Convenio 105 de la OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso, e incluye el trabajo impuesto por un empleador usando métodos coercitivos, como la retención de alimentos y salarios, la violencia física o el abuso sexual, la restricción parcial o total de la libertad de movimiento y la servidumbre por deudas. El término "trabajo infantil" está en consonancia con los términos del Convenio 138 de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo y del Convenio 182 de esta misma organización sobre las peores formas de trabajo infantil, y se refiere a la contratación de cualquier persona menor de 15 años (o menos, según establezca la legislación aplicable).

## **8. Responsabilidades**

Esperamos de todos nuestros empleados su estricta adhesión a los principios contenidos en esta política.

Los empleados que crean haber presenciado o haber sido víctimas de actos contrarios a esta política deberán notificarlo a la dirección, al responsable de Compliance o a través de la línea de asistencia telefónica confidencial de Nippon Gases.

Las responsabilidades relativas a la aplicación y puesta en práctica de esta política se atribuyen del modo siguiente:

- Corresponde al Chief Compliance Officer la responsabilidad general de administrar esta política y el Código de Conducta de Nippon Gases, asegurando el seguimiento apropiado de las infracciones que se denuncien.
- El Departamento de Recursos Humanos y los managers de todos los niveles son responsables de asegurar el cumplimiento de las cuestiones laborales de esta política, apoyando los esfuerzos de la Compañía por crear un entorno de trabajo respetuoso y justo, demostrando una conducta ejemplar en este sentido y notificando los incumplimientos de esta política que afecten al personal.
- Los managers de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de todos los niveles son responsables de asegurar el cumplimiento de las cuestiones de esta política relativas a seguridad, apoyando los esfuerzos de la Compañía por mantener un entorno de trabajo seguro, demostrando una conducta ejemplar en este sentido y notificando los incumplimientos de esta política que afecten a la seguridad.
- Los proveedores, contratistas y vendedores deben aceptar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos de la Compañía, o bien demostrar mediante sus propias políticas su compromiso con el respeto a los derechos humanos.

La línea de asistencia telefónica confidencial de Nippon Gases también puede recibir denuncias notificadas por terceros.

Nippon Gases prohíbe toda forma de represalia contra las personas que denuncien de buena fe actos o conductas que consideren como incumplimientos de esta política.

### **Fecha de entrada en vigor**

Esta política estará vigente a partir del 3 de diciembre de 2018.

**Preguntas e información adicional:**

Si deseas plantear cualquier pregunta con respecto a esta política, puedes dirigirla a:

Dr. Annette Kaffsack  
Chief Compliance Officer para Europa  
E-mail: [annette.kaffsack@nippongases.com](mailto:annette.kaffsack@nippongases.com)  
Tel. +49 (211) 2600 Ext. 4102