



Personas

Política de Grupo Scania 41 (*)

Derechos Humanos

Sólo para uso interno

Creado: XL, Helena Delteus & CAS, Lisa Osbäck
Dueño de la Política: XL, Sofia Vahne
Coordinador de la Política: ZCG, Niklas Jedeur-Palmgren

Compañía: Scania CV AB
Versión: 1.0
Alcance: Grupo Scania
Vigente desde: 01 de mayo de 2020
Revisión de Vigencia: 01 de mayo de 2022
Último cambio: Primera versión

Aprobada: Comité Ejecutivo de Scania

(*) La política traducida localmente se denomina en su idioma original: "Scania Group Policy 41 Human Rights" Ud. podrá encontrar el texto de la misma en inglés en el sitio Reflex cuyo link encontrará a continuación: <https://internal.scania.com/corporate/2414.html?>



Contenido

1. Actualizaciones desde la versión anterior.....	3
2. Finalidad.....	3
3. Alcance.....	3
4. Términos y definiciones.....	4
5. Marcos Establecidos.....	5
6. Principios de derechos humanos de Scania.....	5
6.1 Principio 1: Scania no acepta violaciones de los derechos humanos.....	6
6.2 Principio 2: Scania utiliza su influencia para prevenir y abordar los impactos en los derechos humanos.....	6
6.3 Principio 3: Scania aplica altos estándares para los derechos humanos en el trabajo.	7
6.4 Principio 4: Scania reconoce el derecho a defender los derechos humanos y a denunciar las violaciones de los derechos humanos.....	8
6.5 Principio 5: Scania siempre abordará las violaciones de los derechos humanos de manera adecuada.....	9
6.6 Principio 6: Scania tiene como objetivo apoyar los derechos humanos y tener un impacto positivo en el lugar donde operamos.....	9



1. Actualizaciones desde la versión anterior

Esta es la primera versión de esta Política de Grupo.

2. Finalidad

Scania es una compañía global con negocios en más de 100 países. Nuestras operaciones comerciales impactan la vida de las personas todos los días, tanto dentro de nuestra propia empresa como a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Scania está comprometida con su visión de impulsar el cambio hacia un sistema de transporte sustentable. Un sistema de transporte efectivo es la base de una economía competitiva y resistente. El flujo eficiente de bienes y personas es un facilitador crítico del desarrollo social.

El movimiento internacional de derechos humanos se fortaleció en 1948 cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). Redactada como "un estándar común de logro para todos los pueblos y naciones", la Declaración por primera vez en la historia humana detalla los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos que todos los seres humanos deberían disfrutar. Con el tiempo ha sido ampliamente aceptada como la norma fundamental de los derechos humanos que todos deberían respetar y proteger.

En Scania, reconocemos nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos y nuestra responsabilidad remediar si hemos causado o contribuido a violaciones de los derechos humanos, garantizando a las víctimas el acceso a recursos para remediarlo. Creemos que las empresas sostenibles prosperan donde se respetan y protegen los derechos humanos. Nos esforzamos por gestionar nuestro impacto en los derechos humanos en cada paso del camino de acuerdo con los marcos establecidos para las empresas y los derechos humanos. También creemos que tenemos la posibilidad de contribuir al impacto positivo de los derechos humanos.

El incumplimiento de los Principios de Derechos Humanos de Scania, como se describe en esta Política de Grupo, puede afectar negativamente el bienestar de nuestros empleados, partes interesadas y poner en peligro la reputación de Scania. Además, dicha falla podría hacer que Scania viole la legislación local y / o el derecho internacional, lo que podría tener consecuencias legales.

3. Alcance

Esta Política de Grupo se aplica como estándar mínimo a todas las entidades de Scania.

Los principios establecidos en esta política serán incorporados e inherentes a nuestros sistemas y procesos.

La administración en las entidades de Scania garantiza que las acciones y requisitos definidos en esta Política de Grupo se implementen en sus entidades. Si algunas partes de esta Política de Grupo no se pueden implementar debido a leyes



locales o acuerdos de negociación colectiva, los creadores de la Política de Grupo deben ser informados inmediatamente por escrito, de acuerdo con el proceso para las excepciones descritas en la Política de Grupo 1 de Scania "Gestión de regulaciones de Grupo", sección 9.

Scania tiene la responsabilidad de abordar adecuadamente el impacto negativo en los derechos humanos con el que estamos vinculados a través de nuestras relaciones comerciales, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP). Por lo tanto, debemos esforzarnos por trabajar con socios comerciales que compartan estos valores y respeten esta Política, y las violaciones de derechos humanos causadas por nuestros socios comerciales deberán ser siempre abordadas por Scania.

Cuando las leyes o normas locales de derechos humanos están en conflicto, o cuando la jurisdicción y/o aplicación del estado es débil o se desvía de las leyes o normas internacionales de derechos humanos, buscaremos formas de respetar los derechos humanos en línea con las leyes y normas internacionales de derechos humanos mientras operamos en línea con las leyes locales.

4. Términos y definiciones

Derechos Humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otro estado. Los derechos humanos incluyen el derecho a la vida y la libertad, la libertad de la esclavitud y la tortura, la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo y la educación, y muchos más. Toda persona tiene derecho a estos derechos, sin discriminación.

Diligencia Debida de Derechos Humanos: es un proceso continuo de gestión de riesgos para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo una empresa aborda sus impactos adversos en los derechos humanos. Incluye cuatro pasos clave: evaluar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos; integrando y actuando sobre los hallazgos; seguimiento de respuestas; y comunicar sobre cómo se abordan los impactos.

Derecho internacional de los Derechos Humanos: establece las obligaciones de los gobiernos de actuar de cierta manera o abstenerse de ciertos actos, con el fin de promover y proteger los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT): es una agencia tripartita de la ONU



que reúne a empleados, empleadores y gobiernos de 187 estados miembros para desarrollar políticas y establecer estándares laborales. El objetivo de la organización es promover el trabajo decente para todos.

Apalancamiento: es la capacidad de una empresa para influir en el comportamiento de los demás.

Debe: se referirá a los requisitos. Todas las secciones con la redacción “debe” serán obligatorias.

Deberá: refiere a recomendaciones. Todas las secciones en las cuales se utilice la redacción “deberá” serán recomendaciones, pero no serán obligatorias.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: son las responsabilidades corporativas fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas: es una iniciativa voluntaria basada en los compromisos del CEO para implementar principios de sostenibilidad universal y tomar medidas para apoyar los objetivos de la ONU.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP): son un conjunto de pautas para que los estados y las empresas prevengan, aborden y remedien el abuso de los derechos humanos cometido en relación con las operaciones comerciales.

5. Marcos Establecidos

Reconocemos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios con respecto a los derechos humanos y laborales. Esta política de Derechos Humanos es una parte importante para cumplir con nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Scania basa su enfoque de los derechos humanos en la Declaración Internacional de Derechos Humanos (que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y el Trabajo Internacional Declaración de la Organización (OIT) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Nos esforzamos por operar de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP) y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

6. Principios de Derechos Humanos de Scania

La base de asumir la responsabilidad de las personas y responder a los marcos y directrices para las empresas y los Derechos Humanos es evitar y prevenir el impacto negativo en las personas. Además de esto, Scania tiene un impacto positivo en las personas de muchas maneras, desde el apoyo a nuestros empleados hasta nuestra participación en programas sociales. Creemos en un enfoque holístico de nuestro impacto, basado en el respeto fundamental de los Derechos Humanos.



Scania está desarrollando activamente su enfoque en toda la empresa sobre el impacto en los derechos humanos y la Diligencia Debida de Derechos Humanos. Nuestro enfoque tiene su origen en los seis principios de Scania enumerados a continuación. Con estos principios, Scania cubre los Principios del Pacto Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos y Derechos Laborales.

6.1 Principio 1: Scania no acepta violaciones de los derechos humanos

La principal responsabilidad de Scania es respetar los derechos humanos, en todas partes y sin importar el tamaño o el negocio. Esto incluye respetar los derechos humanos en entornos donde los derechos humanos no se reconocen o no se implementan por completo. En base a esto, reconocemos nuestra responsabilidad de no causar ni contribuir a las violaciones de los derechos humanos. Además, evaluaremos y mitigaremos los vínculos directos o indirectos existentes o potenciales con las violaciones de los derechos humanos que se producen en relación con nosotros, por ejemplo, a través de relaciones comerciales o uso de productos.

Para evaluar, gestionar y mitigar el impacto de los derechos humanos en nuestras operaciones y durante el ciclo de vida de nuestros productos y servicios, desarrollaremos procesos para la debida diligencia de los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP).

6.2 Principio 2: Scania utiliza su influencia para prevenir y abordar los impactos en los derechos humanos

Scania aborda el riesgo de los derechos humanos a través de un enfoque de desarrollo. Creemos que el transporte sustentable debería estar disponible para todos, y que los mercados y las sociedades no deben quedar atrás. Entendemos que esto significa que operaremos en mercados donde la aplicación de las normas de derechos humanos es inadecuada. Creemos que la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y la mitigación adecuada de los riesgos para los derechos humanos, incluso mediante el uso de apalancamiento en línea con los Principios Rectores de la ONU, puede contribuir a mejorar la situación de los derechos humanos. Creemos que un enfoque creíble y responsable del riesgo de derechos humanos es una ventaja competitiva cuando se opera en todos los mercados.

Cuando identificamos un posible vínculo con los riesgos de derechos humanos en nuestras operaciones, usaremos nuestro apalancamiento para mitigar estos riesgos. Cuando sea apropiado, deberemos trabajar junto con otros para mejorar nuestra capacidad de mitigar los riesgos.

Reconocemos la importancia de escuchar la voz de nuestros empleados y sus representantes, empleados de la cadena de valor y partes interesadas externas y titulares de derechos que pueden o podrían verse afectados por nosotros o nuestros socios comerciales. Creemos que los diálogos significativos en relación con los derechos humanos son fundamentales para cumplir con todos los principios de esta política.



6.3 Principio 3: Scania aplica altos estándares para los derechos humanos en el trabajo

Los derechos laborales son derechos humanos en el trabajo y, como empresa responsable y sustentable, Scania establece altos estándares en esta área. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT definen cuatro áreas a las que las empresas deberían prestar más atención. A continuación, describimos el enfoque de Scania para esas áreas.

6.3.1 Libertad de asociación y negociación colectiva

La libertad de asociación y negociación colectiva son derechos fundamentales. Estos derechos sirven como habilitadores para promover y apreciar condiciones dignas en el trabajo. Respetamos el derecho básico de los empleados a establecer, de manera libre, voluntaria y sin interferencia, y unirse, o no unirse, a los sindicatos y la representación de los empleados de su elección y a negociar colectivamente. Este derecho incluye la posibilidad de elegir organismos que representen sus intereses en el lugar de trabajo. En los países donde este derecho está restringido por las leyes locales, se deben respaldar opciones legítimas alternativas para la participación y asociación de los empleados.

El diálogo social es un proceso que involucra a representantes de empleados, empleadores y, en algunos casos, gobiernos. Incluye el intercambio de información sobre temas de interés común, consultas y todo tipo de negociación. Scania cree que el diálogo social es uno de los factores más importantes para ser una empresa exitosa y sostenible. Por lo tanto, todas las entidades de Scania deberán tener una forma organizada de llevar a cabo un diálogo social significativo con los representantes de los empleados.

6.3.2 Trabajo forzoso u obligatorio

Todo trabajo o servicio que se le exige a cualquier persona bajo la amenaza de una pena y por el cual esa persona no se ha ofrecido voluntariamente es trabajo forzado u obligatorio. Scania rechaza todo uso de trabajo forzado u obligatorio, así como todas las formas de esclavitud moderna, incluida la trata de personas. Nunca nos deberíamos involucrar en ninguna forma de esclavitud forzada, forzada, obligatoria, traficada, moderna o trabajo no voluntario. Trabajamos de manera proactiva contra el trabajo forzado y actuamos con especial cuidado al reclutar trabajadores migrantes, tanto directa como indirectamente.

Los empleados nunca deberían pagar honorarios o costos por uniformes, equipo de protección personal u otros gastos necesarios para obtener y retener un empleo. Si se encuentran casos de tales tarifas o gastos, el empleado en cuestión debe ser reembolsado de inmediato. Los empleadores en ningún momento deberían retener la identificación original de los empleados o los documentos de viaje.



6.3.3 Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

El trabajo infantil obstaculiza el desarrollo de los niños y constituye una violación de los derechos humanos fundamentales. También puede provocar daños físicos o psicológicos de por vida al niño. Scania no acepta el trabajo infantil y los gerentes deberán tomar todas las medidas razonables para prevenir y garantizar que el trabajo infantil no se lleve a cabo. Ningún niño menor de 15 años, a menos que se apliquen las excepciones reconocidas por el Convenio 138 sobre la edad mínima de la OIT (artículo 6, 7), trabajará para Scania directa o indirectamente.

Según las Naciones Unidas, un niño es todo humano menor de 18 años. Debe garantizarse legalmente que los empleados jóvenes no trabajen horas extras o de noche y estén protegidos de las condiciones de trabajo perjudiciales para su salud, seguridad, moral o desarrollo.

6.3.4 Discriminación y acoso

En Scania, buscamos capturar el conocimiento, la experiencia y la ambición de cada individuo para mejorar continuamente lo que hacemos y cómo lo hacemos. No habrá forma de discriminación basada en género, edad, religión u otra creencia, casta, antecedentes sociales, discapacidad, salud, origen étnico, origen nacional o territorial, nacionalidad, idioma, afiliación sindical o afiliación a cualquier otra organización legitimada, afiliación política, u opinión (siempre que muestren tolerancia hacia aquellos que tienen creencias diferentes), orientación sexual, identidad o expresión de género, responsabilidad familiar, estado civil, enfermedad, embarazo u otras condiciones que puedan dar lugar a discriminación.

Nos comprometemos a un lugar de trabajo libre de acoso y fomentamos un entorno social con respeto por el individuo. Los gerentes deben asegurarse de que los empleados no estén sujetos a ningún trato inhumano físico o psicológico, castigo corporal, amenazas o promesas falsas.

6.4 Principio 4: Scania reconoce el derecho a defender los derechos humanos y a denunciar las violaciones de los derechos humanos.

Scania reconoce que existe una presión creciente sobre los defensores de los derechos humanos, incluidos los sindicalistas y los defensores del medio ambiente. Scania no tolerará amenazas, intimidaciones, ataques físicos o legales contra defensores de derechos humanos en relación con nuestras operaciones. Scania reconoce que las limitaciones al espacio cívico, lo que significa la posibilidad de que las personas se organicen, comuniquen y participen en la vida pública ponen en peligro libremente la fundación de sociedades abiertas y democráticas y violan los derechos humanos de los defensores y los titulares de derechos.

Las acciones contra los defensores de los derechos humanos tienen un efecto negativo en las empresas sustentables, que prosperan en entornos abiertos y



predecibles que crea el espacio cívico compartido. Además, a medida que la información sobre riesgos y objeciones relacionadas con nuestras operaciones se vuelve más difícil de obtener y limita la posibilidad de un diálogo constructivo, aumenta el riesgo para las empresas.

6.5. Principio 5: Scania siempre abordará las violaciones de los derechos humanos de manera adecuada.

En los casos en que Scania identifique o tenga conocimiento de las violaciones de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones, las abordaremos de manera apropiada. Scania reconoce nuestra responsabilidad de proporcionar acceso a recursos en casos donde hemos causado o contribuido a violaciones de derechos humanos. Esto significa que Scania asumirá la responsabilidad de remediar las irregularidades. Esta responsabilidad se comparte con los estados y otros actores involucrados dependiendo de la situación. Scania reconoce la importancia de escuchar la voz de los titulares de derechos afectados en el proceso de reparación.

6.6 Principio 6: Scania tiene como objetivo apoyar los derechos humanos y tener un impacto positivo en el lugar donde operamos.

Si bien entendemos que la responsabilidad de Scania es, en primer lugar, no hacer daño; para evitar, prevenir y mitigar el riesgo de los derechos humanos, también creemos que al apoyar a las personas en todas nuestras operaciones y durante el ciclo de vida de nuestros productos, jugamos un papel importante para el desarrollo individual y social. Debemos hacer el bien cuando sea posible y creemos que tener un enfoque centrado en las personas, confiando en nuestro valor central "Respeto por el individuo", nos ayuda a construir una cultura donde todos los empleados están mejor equipados para contribuir a un entorno empresarial más responsable.