



Personas

Política de Grupo Scania 35 (*)

Empleo

Sólo para uso interno

Creado: XL, Helena Delteus
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 febrero de 2020
Revisión de Vigencia: 01 de febrero de 2022
Último cambio: Primera versión

Aprobada: Comité Ejecutivo de Scania

(*) La política traducida localmente se denomina en su idioma original: "Scania Group Policy 35 Employment" 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.	Condiciones y requisitos de trabajo mínimos.....	4
5.1	Selección.....	4
5.2	Contrato de trabajo.....	5
5.3	Promoción.....	5
5.4	Despidos.....	5
5.5	Proceso disciplinario.....	6
5.6	Cese del trabajo.....	6
5.7	Diversidad e inclusión.....	6
5.8	Zona de bienestar.....	6
5.9	Horas de trabajo.....	7
5.10	Periodos de descanso semanal.....	7
5.11	Vacaciones.....	7
5.12	Licencia por enfermedad.....	7
5.13	Nepotismo.....	8
5.14	Licencias compasivas o por enfermedad de dependientes.....	8
5.15	Responsabilidades familiares.....	8
5.16	Canal de denuncias interno e implementación de sanciones.....	8
6.	Principios de <i>Compliance</i> en RRHH.....	9
7.	Documentación de soporte.....	10



1. Actualizaciones desde la versión anterior

Esta es la primera versión de esta Política de Grupo.

Esta Política de Grupo reemplaza parcialmente la sección “Scania Human Resources Competence Supply” y la sección 5.11 del Manual de Gobierno Corporativo.

Esta Política de Grupo implementa parcialmente los requisitos de la Política de Grupo TRATON T 7.3 “Cumplimiento en Recursos Humanos” para el Grupo Scania. La Política n° 39 del Grupo Scania “Compensación” implementa los requisitos adicionales de la Política de grupo TRATON T 7.3 “Cumplimiento en Recursos Humanos”.

2. Finalidad

La gente de Scania nos ha convertido en la compañía exitosa que somos hoy. Todos nuestros esfuerzos no significan nada si no cuidamos a nuestra gente. Un lugar de trabajo seguro y saludable, con un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, es una prioridad corporativa. Scania se esfuerza por lograr un lugar de trabajo sostenible y un buen ambiente de trabajo desde los aspectos psicosociales y físicos. Tenemos un gran impacto en el bienestar de nuestros empleados y, por lo tanto, tenemos una gran obligación hacia ellos. Reconocemos que cuando nuestros empleados se sienten incluidos y seguros, se sienten motivados para compartir sus conocimientos y participar de manera plena.

Scania confía en todos nuestros empleados y espera que se guíen por valores éticos en sus acciones, particularmente para actuar con integridad, para tratarse de manera justa entre sí, con los clientes y socios comerciales, para cumplir con las leyes y las normas aplicables en Scania (en particular, el Código de Conducta) y para cumplir con las obligaciones de sus contratos de trabajo. Scania espera que nuestros líderes actúen como modelos a seguir.

El incumplimiento de esta Política de Grupo puede afectar negativamente el bienestar de nuestros empleados y poner en peligro la reputación de Scania. También existe el riesgo de pérdidas financieras debido a sanciones, responsabilidad por daños o enjuiciamiento penal que podría tener un impacto negativo severo en el éxito económico de la empresa.

3. Alcance

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

También contiene principios específicos relacionados con la integridad y con *compliance* a los que se adhieren todos los empleados de Scania pertenecientes al área de Recursos Humanos.

La dirección en las entidades de Scania garantiza que los campos de acción y los requisitos definidos en esta Política de Grupo se implementen en sus entidades. Si partes de esta Política de Grupo no pueden implementarse debido a leyes locales o convenios colectivos aplicables, el Creador de esta Política de Grupo debe ser



informado de inmediato por escrito, incluyendo una justificación adecuada y una propuesta alternativa para la implementación, de acuerdo con el proceso de excepciones descrito en Scania Política de grupo 1, sección 9.

Esta política no regula la forma de trabajar de Scania en materia de salud y seguridad, aprendizaje y desarrollo, compensación o derechos humanos. Esas áreas están cubiertas en sus respectivas Políticas de Grupo.

4. Términos y definiciones

“**Deberá**” se referirá a los requisitos. Todas las secciones con esta redacción serán obligatorias.

“**Debería**” se refiere a recomendaciones. Todas las secciones con esta redacción deben ser recomendadas, pero no obligatorias.

“**OIT**”, **Organización Internacional del Trabajo**, 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.

“**Compliance de Recursos Humanos**” significa la integración de la integridad y *compliance* en el trabajo estratégico y operativo general de Recursos Humanos. La integridad es uno de los valores centrales de Scania, cuya importancia se describe con más detalle en el Código de Conducta. La integridad incluye el cumplimiento de las leyes y estándares de cumplimiento. *Compliance* significa "cumplimiento de las normas". Con respecto a los estándares de *Compliance* de Recursos Humanos, las reglas cubiertas en este campo incluyen las leyes aplicables, las reglas internas de Scania, como el Código de Conducta, así como las regulaciones del contrato de trabajo, que se espera que cumplan todos los empleados.

“**Infracciones Regulatorias**” son todos los incumplimientos de las leyes y regulaciones (especialmente las infracciones al Código de Conducta o las obligaciones contractuales de empleo), cometidas en conexión con el empleo en Scania.

5. Condiciones y requisitos de trabajo mínimos

5.1 Selección

El reclutamiento y la incorporación se realizarán de manera estandarizada para asegurar y demostrar los valores fundamentales de Scania. La contratación se llevará a cabo de manera profesional, orientada a objetivos y no discriminatoria. El proceso de reclutamiento debe ser transparente para todos los involucrados en el proceso de contratación, la transparencia significa claridad sobre todos los pasos del proceso, la planificación de tiempo y la retroalimentación sobre cualquier entrevista y / o método de evaluación, así como una razón para la decisión de contratar o no contratar al solicitante. La regla principal es que todas las vacantes deberán publicarse en canales internos. Toda excepción a este principio de comunicación debe de ser aprobada por la Alta Gerencia en cada área comercial o unidad comercial. Las vacantes globales que no requieren habilidades en el idioma local deberán publicarse en inglés. Todas las



postulaciones a la empresa deberán ser revisadas seriamente, de manera equitativa y objetiva.

Los empleados deberán ser seleccionados, empleados y apoyados en función de sus calificaciones y capacidades. Scania valora a los empleados que actúan con honestidad e integridad. Por lo tanto, el proceso de reclutamiento debe incluir factores significativos definidos como estándares mínimos. Dependiendo del nivel de jerarquía, el estándar mínimo relevante para el grupo objetivo respectivo se define considerando un enfoque basado en el riesgo.

5.2 Contrato de trabajo

Un contrato de trabajo deberá describir las condiciones de trabajo y los derechos de los empleados y es un acuerdo entre el empleador y el empleado. Scania requiere un contrato de trabajo por escrito firmado por el empleador y el empleado para todas las formas de empleo. El contrato deberá redactarse en un idioma que el empleado pueda entender fácilmente. El empleo es hasta nuevo aviso a menos que se acuerde lo contrario.

El contenido también debería explicarse verbalmente en términos claros y comprensibles. El contrato deberá indicar claramente la naturaleza voluntaria del empleo y los procedimientos para dejar el trabajo. Solo debemos emplear personas que estén legalmente autorizadas a trabajar en el país receptor.

ACLARACION PARA ARGENTINA: En Argentina, la legislación local no requiere un contrato por escrito. El contrato de trabajo y la relación laboral se encuentra regulada por: a) la ley de contrato de trabajo, que es obligatoria para las partes y establece los requisitos mínimos que las partes deben respetar, b) las leyes y estatutos profesionales, c) los convenios colectivos de trabajo, d) lo acordado por las partes y e) los usos y costumbres (en este orden de prelación).

5.3 Promoción

Uno de los factores de éxito de Scania es contar con líderes calificados, dedicados y comprometidos que actúen con integridad y cumplan con las leyes y regulaciones. Scania se asegura de que todos los empleados estén capacitados en el Código de conducta de Scania, así como en los valores fundamentales de Scania. Creemos que esto alienta a los empleados, líderes y gerentes a actuar como modelos a seguir dentro de una cultura corporativa de honestidad, integridad y cumplimiento. Scania quiere permitir a todos los empleados en todos los niveles la oportunidad de avanzar, así como el crecimiento personal y profesional. Todos los empleados reciben comentarios de su gerente sobre su desempeño y conducta con respecto a la integridad y el cumplimiento, entre otros, al menos una vez al año.

5.4 Despidos

En términos de despidos, la reubicación siempre debería preceder a la terminación y debería incluir a todas las compañías en el Grupo Scania dentro de las posibilidades legales. También se deberían investigar las posibilidades dentro del grupo TRATON y VW. Nos esforzamos por utilizar las competencias, habilidades y experiencias integradas en nuestro grupo de competencias. Si es posible, los despidos deberían



gestionarse mediante la reubicación, la rotación natural del personal o las jubilaciones anticipadas. Si las terminaciones tienen que hacerse por otro método que no sea voluntario, es decir, la terminación del empleo por parte de la empresa, nuestro método de selección, si es legalmente posible, es tener en cuenta la competencia y la antigüedad. Si no es posible la reubicación, la asistencia para encontrar un nuevo trabajo debería ser parte del proceso de terminación -si no es parte del paquete de seguro, que Scania debería proporcionar a través de terceros. La terminación de empleos nunca debería ser el resultado de mejoras continuas o en conflicto con los acuerdos en el marco de TRATON sobre la distribución de comercialización en TRATON

ACLARACION PARA ARGENTINA: Se han modificado algunas de las medidas contempladas en este punto para ajustarla a la legislación local.

5.5 Proceso disciplinario

No se tolerarán las infracciones regulatorias en Scania. Las sanciones como consecuencia de las infracciones regulatorias siguen el principio de proporcionalidad y tendrán en cuenta la gravedad de la infracción, así como la conducta previa del empleado, las responsabilidades dentro de Scania y las circunstancias específicas de cada caso individual.

Con el fin de crear transparencia con respecto a estos problemas dentro de la organización, deberá ser implementado un procedimiento regulado y documentado con respecto a las medidas en caso de mala conducta. Las medidas impuestas se registran estadísticamente y se comunican regularmente al personal. Además, los casos excepcionales se podrán informar de forma anónima después de consultar con los representantes de los empleados.

ACLARACION PARA ARGENTINA: Las medidas impuestas no serán comunicadas en forma regular al personal dado que ello va a en contra de los usos y costumbres locales.

5.6 Cese del trabajo

El fin del empleo se puede hacer a solicitud del empleado, de la compañía debido a razones personales, despido, escasez de trabajo o en relación con la expiración del empleo a plazo fijo. Independientemente de cuál sea la razón, es importante que el proceso sea respetuoso. Independientemente de la razón para finalizar un empleo, Scania siempre deberá ser transparente con el empleado en cuestión. Antes de tomar la decisión de terminar los empleos, la dirección deberá dialogar con los representantes de los empleados, si corresponde.

5.7 Diversidad e inclusión

La diversidad e inclusión en Scania consiste en el desarrollo continuo de nuestra cultura corporativa, formando nuestra estrategia en el área utilizando la inteligencia colectiva de la organización Scania. Nos debemos esforzar por tener una organización diversa en términos de género, edad, antecedentes y experiencia. La cultura deberá ser inclusiva, dando a todos las mismas oportunidades.

5.8 Zona de bienestar

Crear una cultura empresarial inclusiva es desafiante pero muy importante y gratificante. Una cosa que puede contribuir a una cultura más inclusiva es tener una zona de



bienestar. Dependiendo del tamaño y los recursos, debe haber un espacio tranquilo y privado en el lugar de trabajo. Este espacio puede ser útil para los empleados que desean cumplir con obligaciones religiosas, como oraciones o para empleadas que están amamantando o empleados que pueden valorar un espacio donde hay un ambiente tranquilo.

5.9 Horas de trabajo

Las largas horas de trabajo regulares afectan negativamente la salud y la seguridad de los empleados y disminuyen la productividad de las empresas. Las horas de trabajo no deben obstaculizar la capacidad de los empleados de adoptar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida. Una semana laboral regular para un empleado (a excepción de las personas que ocupan puestos de supervisión o gestión) no deberá exceder las 48 horas, de conformidad con el Convenio sobre Horas de Trabajo 1 de la OIT. Durante períodos más cortos, cuando sea absolutamente necesario, se pueden usar horas extras, pero el total de horas de trabajo no debe exceder las 60 horas por semana y por empleado. Los límites pueden superarse en caso de accidente, real o amenazado, o en caso de trabajo urgente, o en caso de "fuerza mayor", pero solo en la medida en que sea necesario para evitar interferencias graves en el trabajo ordinario de la empresa. La compensación por una semana laboral regular deberá ser suficiente para que el empleado viva y no se necesitarán horas extras para que el empleado tenga un salario digno. La dirección tiene que hacer un seguimiento del bienestar del empleado y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.

5.10 Periodos de descanso semanal

Tener períodos de descanso regulares hace que los empleados sean más productivos y reduce el nivel de estrés. Los empleados deberán disfrutar en cada período de siete días de un período de descanso que comprende al menos 24 horas consecutivas. Siempre que sea posible, deberá fijarse para que coincida con los días ya establecidos por las tradiciones o costumbres del país o región. Las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas deberán ser respetadas, en la medida de lo posible.

Los empleados deberán descansar libremente por la noche (entre la medianoche y las 5.00 a.m.), a menos que las partes locales acuerden lo contrario. Si el trabajo nocturno es necesario, las horas de trabajo regulares para el trabajo nocturno no deben exceder las ocho horas por período de 24 horas, en promedio por año calendario.

5.11 Vacaciones

Es de gran importancia que los empleados tengan la posibilidad de irse de vacaciones durante un tiempo más amplio. Las investigaciones muestran que cuando los empleados toman vacaciones reducen el estrés, mejoran su estado de ánimo y vuelven a trabajar con una mayor productividad. No deberá haber menos de dos semanas de vacaciones por año remuneradas (sin incluir días festivos) disponibles por cada año de servicio a tiempo completo. Scania alienta a los empleados a tomar vacaciones anuales y el mínimo de dos semanas no debe intercambiarse por una compensación monetaria, sino que debe utilizarse como tiempo libre, a menos que la ley o el convenio colectivo aplicable disponga lo contrario.

5.12 Licencia por enfermedad



Cuando un empleado enferma, esa persona debe quedarse en casa y atender las necesidades de salud en lugar de ir a trabajar. La licencia por enfermedad remunerada reduce la rotación, aumenta la productividad y limita el riesgo de que otros empleados se infecten. Todos los empleados deben tener derecho a una licencia por enfermedad remunerada.

5.13 Nepotismo

Scania no acepta el nepotismo, entendido como el uso del poder de manera injusta para obtener beneficios para los familiares o amigos. Las personas que tienen una relación personal cercana, como tener una relación romántica, estar relacionado o tener una amistad cercana, no deben depender entre sí en el trabajo ni de ninguna otra manera deberán tener un conflicto de intereses. Si surge tal situación, se debe mantener un diálogo entre las partes interesadas, los representantes de Recursos Humanos y el gerente más cercano con el objetivo de cambiar la situación de la mejor manera adecuada para ambas partes.

5.14 Licencias compasivas o por enfermedad de dependientes

Los empleados deberían tener derecho a tiempo libre para cuidar a un familiar o dependiente gravemente enfermo. El derecho se extiende no solo a la familia sino también a las personas con quienes el empleado tiene una relación personal cercana.

Los empleados también deberían tener derecho a licencias compasivas, que consisten un corto período de licencia remunerada por una cantidad limitada de días. Previa solicitud, se podría otorgar una licencia compasiva para la boda del empleado, o en caso de fallecimiento o funeral de alguien cercano al empleado, o en caso de enfermedad repentina y grave de alguien cercano al empleado

5.15 Responsabilidades familiares

Scania quiere permitir que los empleados combinen sus vidas laborales con sus responsabilidades familiares de una buena manera para reducir el estrés y aumentar la calidad de vida. Deberían explorarse medidas generales, como arreglos flexibles sobre horarios de trabajo, períodos de descanso y vacaciones. Si un empleado necesita ser transferido de una localidad a otra, se deberían realizar consideraciones como las posibilidades de educar a los niños y el lugar de empleo de la pareja.

5.16 Canal de denuncias interno e implementación de sanciones

Scania respalda, protege y valora la generación de inquietudes y la notificación de posibles conductas indebidas. Para la denuncia e investigación de infracciones regulatorias graves, Scania ha implementado un sistema de denuncias interno que garantiza los derechos del denunciante y del denunciado (Política 20 del Grupo Scania – Denuncias e Investigaciones Internas). En el caso de una infracción regulatoria grave, el Coordinador de Recursos Humanos de TRATON es responsable de enviar un informe de investigación, que incluye la sanción recomendada, a la persona de contacto de Recursos Humanos de Scania, que se encuentra en la oficina corporativa de Recursos Humanos. Como interfaz para el Coordinador de Recursos Humanos en casos de infracciones regulatorias graves, la persona de contacto de Recursos Humanos es responsable de iniciar el proceso disciplinario específico de la entidad en las marcas,



entidades y ubicaciones sin demora. Junto con los departamentos locales de RRHH. La persona de contacto de RRHH. coordina la implementación de la sanción de acuerdo con los principios regulatorios y legales respectivos y los principios establecidos en los convenios de trabajo aplicables.

6. Principios de *Compliance* en RRHH

Compliance en Recursos Humanos es una parte integral de todos los flujos de trabajo de Recursos Humanos estratégicos y operativos dentro de Scania e incluye la promoción sistemática y el desarrollo continuo de la integridad y el cumplimiento de los instrumentos, medidas y procesos de Recursos Humanos. *Compliance* de Recursos Humanos garantiza el cumplimiento de las regulaciones de todos los actores involucrados en estos procesos por medio de que los actores del proceso involucrados actúan de acuerdo con las regulaciones y con los procesos como tales.

La dirección de Scania debe garantizar el desempeño real y apropiado de las tareas de las funciones de *Compliance* de Recursos Humanos en su área de responsabilidad, así como las pautas, procesos y medidas necesarias. Además, la dirección garantiza el personal cuantitativo y cualitativo necesario en las funciones de *Compliance* de Recursos Humanos y los dota de la autoridad necesaria para la toma de decisiones.

Compliance de Recursos Humanos aconseja e informa, sensibiliza y califica a los empleados dentro del departamento de Recursos Humanos. Para garantizar que Scania funcione con integridad, el departamento de Recursos Humanos establece los siguientes principios de cumplimiento en Recursos Humanos:

1. La integridad y *compliance* son elementos clave de nuestra estrategia de Recursos Humanos

Cumplimos con el Código de Conducta, así como con los principios de *Compliance* de Recursos Humanos verbalizados y nos tratamos de manera respetuosa.

2. La integridad y *Compliance* determinan nuestro trabajo diario en materia de Recursos Humanos

Representamos los intereses de nuestra empresa y de nuestros empleados con buen criterio en la colaboración con nuestros campos de responsabilidad, el comité de empresa y los solicitantes, así como con otros actores externos.

3. Trabajamos de forma transparente y objetiva

Nos adherimos a procesos y estándares. Aseguramos igualdad de oportunidades e igualdad de trato. Documentamos decisiones de casos individuales, así como desviaciones de procesos estandarizados.

4. Tratamos los datos personales de manera responsable.



Cumplimos con el marco legal y las regulaciones internas del grupo respecto de la protección de datos (por ejemplo, archivo, principios mínimos y eliminación).

5. Apoyamos y promovemos a colegas, líderes y miembros del personal para que actúen con integridad de manera conforme

Operamos como modelos a seguir, especialmente en lo que respecta a la adhesión a los procesos de Recursos Humanos, así como la correcta aplicación de los instrumentos de Recursos Humanos.

6. Abordamos expectativas y conflictos

Actuamos de manera sensible y adecuada teniendo en cuenta el entorno cultural respectivo en el que trabajamos.

7. Tratamos los riesgos de integridad y *compliance*, así como los conflictos de intereses de manera profesional.

Discutimos los riesgos de integridad y *compliance*, así como los conflictos de intereses con nuestra línea de gerentes. En caso de dudas, nos dirigimos a nuestros puntos de contacto internos, por ejemplo, *Compliance* de Recursos Humanos, departamento legal o departamento de *Compliance*.

8. Desafiamos nuestras decisiones

Si tenemos dudas sobre si nuestra conducta está en línea con nuestros principios de integridad y *Compliance* de Recursos Humanos, nos hacemos las siguientes preguntas:

- ¿Tomé en consideración todos los asuntos relevantes y los evalué correctamente? (prueba de contenido);
- ¿Estoy seguro de que mi decisión está dentro de los límites de los requisitos legales y de la empresa? (prueba de legalidad);
- ¿Respaldo mi decisión cuando sea revelada? (prueba de supervisor);
- ¿Estoy a favor de que todos estos casos se decidan de la misma manera en toda la empresa? (prueba de universalidad);
- ¿Sigo pensando que mi decisión es correcta cuando mi empresa tiene que justificarla en público? (prueba pública);
- ¿Aceptaría mi propia decisión, si me afectara? (prueba de participación);
- ¿Qué diría mi familia sobre mi decisión? (segunda opinión).

9. Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones.

Conocemos las regulaciones y procesos relevantes, así como las reglas fundamentales para nuestro trabajo en nuestra empresa (por ejemplo, el Código de Conducta). Las infracciones de las leyes y reglamentos internos serán sancionadas.

7. Documentación de soporte

La documentación de soporte, como las directrices, pueden encontrarse en Reflex, en la Información Corporativa - Cómo trabajamos – Gestión de las personas (Corporate Information – How we work – People Management).



Algunos de los documentos e información que son relevantes en conexión con esta política son:

- Global Background Check (Verificación global de antecedentes)
- Checklist hiring (Checklist a la hora de la contratación)
- Responsibility Matrix Group Compliance (Matriz de Responsabilidad de Group Compliance)
- Misconduct (Conducta no apropiada)
- Skill Capture (Captura de habilidades)