



Together, improving life

Gore FABRICS
GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

W. L. Gore & Associates se compromete a actuar de acuerdo con unos principios éticos de justicia e integridad.

La Guía de Responsabilidad Social de Gore Fabrics (la "Guía") es un reflejo de las prácticas y los requisitos del sector definidos, entre otros documentos, en el Código de Conducta de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA), las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Pacto Mundial y las Guías para Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Estas guías incluyen distintos requisitos:

- 1. Requisitos legales**
Gestionar la empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación local y nacional y de conformidad con todas las normativas aplicables al negocio, incluidas las prácticas que hacen referencia a los derechos de los trabajadores y las normas de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente. Cumplir las leyes anticorrupción y otras leyes que regulen el comercio y la competencia en las regiones y los países donde opera la compañía.
- 2. Anticorrupción**
Además de cumplir lo estipulado en las leyes anticorrupción, competir por los negocios de manera justa, ética y legal. Seguir las prácticas internacionalmente aceptadas contra el soborno y la corrupción.
- 3. Empleo libre**
Ofrecer empleo de manera libre y no utilizar mano de obra involuntaria o forzada de ningún tipo. No permitir la esclavitud ni prácticas similares, tales como el tráfico de mano de obra infantil o adulta, la servitud por deuda o la mano de obra forzada.
- 4. Igualdad de oportunidades**
Todas las personas deben ser tratadas de forma justa, digna y respetuosa. No discriminar en las decisiones laborales (p. ej. contratación, política de sueldos, inclusión en programas de formación, ascensos o despidos) por motivos de raza, color, religión, género, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión sexual, origen nacional, discapacidad, edad, afiliación política u otras características protegidas por la ley.
- 5. No acoso**
Crear un entorno laboral libre de todo acoso y abuso. No tolerar el abuso físico, las amenazas de abuso físico, el tormento, los castigos o las medidas disciplinarias inusuales, el abuso sexual o cualquier otro tipo de abuso.
- 6. No explotación infantil**

W. L. Gore y Asociados, S.L.

C/. Ciutat de Granada 178
08018 Barcelona, ESPAÑA
T +34 93 480 69 00
F +34 93 373 78 50

gore.com

Domicilio Social: C/. Ciutat de Granada 178,
08018 Barcelona

Número de identificación fiscal: B-60517794
Reg. Merc.: Reg. Merc. De Barcelona
T. 27447, F. 118, H. B118111, insc. 1a



No contratar a niños en edad escolar y, en cualquier caso, a menores de 15 años. No permitir que los niños desempeñen trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud, seguridad o moral por la naturaleza del trabajo o las circunstancias en las que se realice. Cumplir lo estipulado en la legislación local sobre las limitaciones al horario laboral de los empleados juveniles.

7. Libertad de asociación y convenios colectivos
Reconocer el derecho de los empleados a asociarse libremente para negociar convenios colectivos. No discriminar, acosar, intimidar o tomar represalias contra los empleados que ejerzan su derecho legal a asociarse libremente para negociar convenios colectivos.
8. Salarios justos y prestaciones
Remunerar a los empleados de forma justa con paquetes salariales y prestaciones que cumplan al menos los requisitos mínimos legales. Remunerar a los empleados por las horas extraordinarias por un importe equivalente o superior el mínimo legal establecido. En el caso de no ser aplicable un mínimo legal, pagar las horas extraordinarias a las tarifas establecidas en el sector o en el convenio colectivo, según corresponda.
9. Horario laboral razonable
Cumplir la legislación local sobre el horario laboral No superar de forma regular y programada las limitaciones legales relativas al horario laboral y las horas extraordinarias.
10. Salud y seguridad en el entorno laboral
Proporcionar un lugar de trabajo limpio, sano y seguro que haya sido razonablemente diseñado para prevenir los accidentes y las lesiones más habituales en el entorno laboral. Gestionar las plantas e instalaciones de acuerdo con las normas de salud y seguridad laboral de cada país.
11. Seguridad contra incendios
Disponer de unas normas adecuadas de seguridad contra incendios.
12. Cumplimiento de los estándares medioambientales
Cumplir las disposiciones de toda la legislación medioambiental aplicable, incluidas las relativas a emisiones al aire y el agua. Obtener las licencias pertinentes y actuar de acuerdo con lo establecido en ellas.
13. Gestión de residuos
Gestionar y eliminar los residuos según lo establecido en la legislación aplicable.
14. Gestión de agentes químicos
Cumplir la legislación vigente en materia de almacenamiento, gestión y uso de agentes químicos. Obtener las licencias pertinentes para las sustancias químicas de uso restringido.
15. Información y formación de los empleados
Informar a los empleados sobre los requisitos arriba indicados y otros requisitos aplicables al entorno laboral. Facilitar el acceso a estos requisitos y a la información sobre los programas de formación.

Fecha, Sitio: _____

Organización, Nombre, Oficio: _____