

# POLÍTICA GLOBAL DE DERECHOS HUMANOS Y NORMAS LABORALES

**POLÍTICA**

Versión: 2.0  
Vigencia: 01/02/2020

**Medtronic**

## Propósito

Esta política refleja la misión de Medtronic de contribuir al bienestar humano y de reconocer el valor personal de los empleados. Esta política requiere que nuestros empleados respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente de conformidad con la presente política y la expectativa de Medtronic de que los proveedores también respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente de conformidad con la presente política. En los casos en que una ley nacional entre en conflicto con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, Medtronic, mientras cumple con dicha ley, procurará respetar las normas laborales y los derechos humanos que han sido establecidos por la ley y las organizaciones reconocidas internacionalmente.

## Alcance

Esta política se aplica a todas las localidades de Medtronic, a todo el personal de Medtronic y a todas las agencias de personal externas que proporcionan empleados en nombre de Medtronic. Medtronic hará lo posible por asegurarse de que sus proveedores se adhieran a las normas mínimas descritas en esta política.

## Declaración de la política (detalles)

Esta política establece requisitos de conducta global relacionados con los derechos humanos y las normas laborales. Esta política se basa en instrumentos reconocidos internacionalmente que amparan los derechos humanos y las normas laborales para continuar fomentando nuestro respeto por los derechos humanos y las normas laborales, así como para mejorar las condiciones de nuestras operaciones y reflejar nuestra responsabilidad social.

### Derechos humanos

Medtronic se esfuerza por llevar a cabo su actividad de una manera que demuestre respeto por los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la dignidad de todas las personas. Esto significa que Medtronic gestionará sus negocios según los siguientes valores:

- ) Diversidad e inclusión
  - o La política global de inclusión e igualdad de oportunidades en el empleo de Medtronic plantea el compromiso de Medtronic con una fuerza laboral inclusiva y diversa.
  - o Todas las decisiones de empleo, como la contratación, el pago y los ascensos, se tomarán sin tener en cuenta el género, el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, la edad, el color, el origen nacional, el estado de ciudadanía, la discapacidad física o mental, la raza, la religión, el credo, la información genética, el estado civil, el estado familiar, el estado con respecto a la asistencia pública, el estado de veterano o cualquier otra característica protegida tanto por las leyes del país como las federales, estatales o locales.
- ) Trato justo
  - o La política global sobre acoso y otras formas de conducta ofensiva de Medtronic aborda las reglas y pautas que se han implementado para crear un lugar de trabajo exento de acoso y discriminación de todo tipo.
  - o Medtronic prohíbe toda conducta de acoso, como se define más adelante en el apartado "Conducta prohibida".

- ) Ausencia de trabajo forzoso
  - o La política global contra la trata de personas y el trabajo forzoso de Medtronic plantea el compromiso de Medtronic de prohibir estrictamente la trata de personas y el trabajo forzoso.
  - o Medtronic no utilizará ni participará en ninguna forma de trabajo forzado, en régimen de servidumbre, bajo sumisión ni penitenciario. Todos los empleados tendrán libertad para dejar su empleo o poner fin a este sin temor a maltrato físico, psicológico, sexual o verbal.
  - o Medtronic prohíbe el uso de la esclavitud y la trata de personas en las instalaciones de Medtronic y por parte de los proveedores en la cadena de suministro de Medtronic.
- ) Ausencia de trabajo infantil
  - o Medtronic no permite el trabajo infantil en sus operaciones. El término "niño" (o "infantil") se define más adelante en el apartado "Abreviaturas, siglas y definiciones".
- ) Remuneración justa
  - o Medtronic cumple con todas las reglas aplicables de salario mínimo, horas extras y horas máximas establecidas por las leyes y los reglamentos en las regiones operativas.
- ) Libertad sindical
  - o Medtronic respeta la libertad sindical. Donde nuestros empleados deseen ser representados por sindicatos, cooperaremos de buena fe con los organismos que elijan nuestros empleados colectivamente para representarlos dentro de los marcos jurídicos nacionales apropiados.

Cualquier empleado de Medtronic que, a sabiendas, participe en cualquiera de estas actividades prohibidas, o cualquier empleado de la gerencia que esté al corriente de estas actividades y no lo comunique, está sujeto a medidas disciplinarias, que podrían incluir el cese de empleo.

Toda sospecha de violación de esta política puede comunicarse al Departamento Legal de Medtronic o, de forma anónima, a la línea "Voice Your Concern" (Dé a conocer su inquietud). Medtronic prohíbe las represalias por comunicar sospechas de violaciones de esta política.

Medtronic no tolerará ninguna forma de represalia contra una persona que comunique, archive, testifique, participe en una investigación o procedimiento de una agencia o que sea testigo de una violación de esta política. Los empleados que participen en cualquier acto de represalia pueden quedar sujetos a medidas disciplinarias que podrían incluir la suspensión sin remuneración y/o el cese de empleo. No habrá represalias contra ninguna persona que, de buena fe y convencida, denuncie dicha conducta, incluso si la investigación produce pruebas confirmatorias insuficientes o no pueden demostrarse las afirmaciones. Sin embargo, pueden tomarse medidas disciplinarias contra las personas que hagan acusaciones falsas, frívolas, imprudentes o maliciosas.

Medtronic está comprometida a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentaciones nacionales y locales aplicables en los países donde opera.

### **Formación en cumplimiento**

Esta política se comunicará a todos los empleados y estará a disposición del público. Medtronic ha definido un proceso como parte del programa de gestión de suministro responsable a fin de revisar las normas laborales de nuestra cadena de suministro externa para evaluar si son coherentes con esta política y abordará toda violación de manera adecuada. El área de Cumplimiento de Recursos Humanos ha definido un proceso a fin de examinar las instalaciones internas de Medtronic para evaluar si son coherentes con esta política. Los empleados deben llevar a cabo formación anual sobre el Código de conducta de Medtronic, que hace referencia a la presente política.

Para demostrar nuestro compromiso con el cumplimiento, Medtronic publica anualmente un informe público que detalla el trabajo de nuestro Programa Mundial de Derechos Humanos.

En esta política se mencionan varios recursos que incluyen las políticas actuales de Medtronic, las organizaciones internacionales del trabajo y los organismos rectores. Se ofrece más información en la sección de referencias más adelante.

Esta política está sujeta al calendario de revisión y gobernanza definido en la Política global sobre políticas.

### Procedimientos

Ninguno

### Funciones y responsabilidades

<i>Función</i>	<i>Responsabilidades</i>
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>) Llevar a cabo los requisitos anuales de formación sobre el Código de Conducta</li> <li>) Comunicar violaciones de esta política a su gerente o supervisor, al representante de Recursos Humanos o seguir los pasos detallados en <a href="http://voicetheyourconcernline.com">voicetheyourconcernline.com</a></li> </ul>
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>) Asistir a los empleados que comunican violaciones de esta política</li> <li>) Respalda el cumplimiento de esta política</li> </ul>

### Abreviaturas, siglas y definiciones

**Niño** - se refiere a toda persona que no tiene la edad mínima legal para el empleo conforme al derecho aplicable donde se realiza el trabajo y, según corresponda, el tipo de trabajo que se realiza.

#### La conducta prohibida puede incluir, entre otras cosas:

- ) Toda conducta que manifieste hostilidad hacia una persona debido a su sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estado civil, raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, estado militar o de veterano, edad, discapacidad (ya sea física o mental), condición médica, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley.
- ) Toda conducta que sea abusiva, amenazante o intimidatoria, incluso si dicha conducta no se basa en una característica protegida legalmente. En concreto, toda conducta maliciosa que una persona razonable consideraría hostil, ofensiva y no relacionada con los intereses empresariales legítimos de un empleador, como el uso repetido de comentarios despectivos, insultos y apodos, conducta verbal o física que una persona razonable consideraría amenazante, intimidante o humillante, o un sabotaje innecesario o menoscabo del desempeño laboral de una persona.
- ) Una conducta puede considerarse ofensiva aunque no coincida con la definición legal del acoso según la ley estatal o federal.
- ) La conducta abusiva, definida como comportamientos maliciosos, como el uso repetido de comentarios despectivos, insultos y conducta verbal o física que una persona razonable consideraría amenazante, intimidante o humillante, así como el sabotaje deliberado o menoscabo del desempeño laboral de un trabajador.

### Referencias y políticas relacionadas

<i>ID de referencia</i>	<i>Título</i>
-------------------------	---------------

<a href="http://www.medtronic.com/us-en/about/corporate-governance.html">http://www.medtronic.com/us-en/about/corporate-governance.html</a>	Código de Conducta de Medtronic
<a href="http://www.medtronic.com/us-en/about/corporate-governance.html">http://www.medtronic.com/us-en/about/corporate-governance.html</a>	Normas de conducta empresarial de Medtronic
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global de inclusión e igualdad de oportunidades en el empleo
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global sobre acoso y otras formas de conducta ofensiva
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global sobre seguridad y protección en el lugar de trabajo
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global sobre políticas
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global de salud y seguridad ambiental
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política sobre dar a conocer su inquietud
Portal de políticas de Medtronic: policy.medtronic.com	Política global contra la trata de personas y el trabajo forzoso
<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf">http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf</a>	Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
<a href="http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm">http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm</a>	Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

### Preguntas frecuentes

Ninguna.

### Contactos de la política

<i>Función</i>	<i>Cargo</i>
Patrocinadora de la política	Nicole Beech, Vicepresidenta de Relaciones Laborales y con los Empleados y cumplimiento de RR. HH.
Autor de la política	Nordeen Gangani, Director de Cumplimiento de RR. HH.
Contacto de la política	<a href="mailto:RS.HRCompliance@medtronic.com">RS.HRCompliance@medtronic.com</a>

### Apéndices

Ninguno.

**Historial del documento**

<i>Fecha</i>	<i>Versión</i>	<i>Razón/descripción</i>
03/10/2016	1.0	Publicación inicial
01/02/2020	2.0	Estudio detallado