

Givaudans policy för mänskliga rättigheter

Januari 2021



Givaudan



Vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter

Vi drivs av en tydlig målbild:

Att skapa lyckligare och hälsosammare liv med kärlek till naturen.

I vår strävan att vara en god kraft i världen måste vi, var vi än befinner oss, ta ansvar för våra handlingar och agera med empati och ödmjukhet. Vi bryr oss om hur våra val, små som stora, påverkar andra runt oss. Detta innefattar vår påverkan på mänskliga rättigheter och för att förebygga skada på de personer som kommer i kontakt med vår verksamhet.

Vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter

Givaudan har uttryckligen åtagit sig att, i enlighet med concernens uppförandekod,¹ respektera mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter. Denna policy för mänskliga rättigheter tillgodoser de behov våra intressenter och vår egen verksamhet har för att ytterligare kunna utveckla detta åtagande. Respekten för de mänskliga rättigheterna ger oumbärlig vägledning för att bedriva affärsverksamhet på rätt sätt, och för att leva i enlighet med vår målsättning. Ett åtagande med höga etiska normer, såväl som transparens och ärlighet i vårt samröre med anställda, kunder, leverantörer och med de lokalsamhällen där vi verkar, gör det möjligt för oss att utgöra en ansvarsfull företagsmedborgare.

Denna policy gäller Givaudans direkta verksamhet, de enheter vi äger, samt de anläggningar vi driver. Vi förväntar oss att våra leverantörer åtar sig att respektera samma mänskliga rättigheter, inklusive arbetsrättigheter, som vi åtar oss att respektera, och vi stöttar dem i detta. I vår särskilda policy för ansvarsfulla inköp,² som ligger i linje med denna policy, beskrivs detta närmare.

Vi inser vårt ansvar att respektera mänskliga rättigheter och stödjer fullt ut FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag från juni 2011, samt trepartsförklaringen om multinationella företag och socialpolitik från mars 2017.

Vi åtar oss att respektera mänskliga rättigheter och att, med tillbörlig aktsamhet, agera för att undvika att, genom vår egen verksamhet, orsaka eller bidra till brott mot de mänskliga rättigheterna, samt att förebygga och åtgärda brott mot mänskliga rättigheter i samband med våra produkter, tjänster eller verksamhet världen över. När vi hänvisar till mänskliga rättigheter, menar vi de rättigheter

som anges i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter (inklusive den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna) och den Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Där våra egna principer och vår egen praxis är striktare än gällande lagstiftning, och ligger i linje med gällande ramverk för de mänskliga rättigheterna, ska vi efterleva våra egna interna högre normer.

Vårt hårda arbete för att tillvarata och, där tillämpligt, främja mänskliga rättigheter, har sin grund i, och hjälper oss att leva upp till, våra åtaganden under FN:s Global Compacts tio principer, samt WBCSD:s CEO-guide om mänskliga rättigheter, vilken vi undertecknat. Detta utgör även en del i vårt bidrag till att förverkliga målen för hållbar utveckling, särskilt målen 2, 3, 5, 6, 8 och 17.



¹ Våra uppförandepprinciper: <https://www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct>

² Vår policy för ansvarsfulla inköp: <https://www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf>



Mål 2
Ingen hunger



Mål 3
Hälsa och välbefinnande



Mål 5
Jämställdhet



Mål 6
Rent vatten och sanitet



Mål 8
Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Mål 17
Genomförande och globalt partnerskap

Grundläggande mänskliga rättigheter Fokusområden

Inom ramen för våra åtaganden för mänskliga rättigheter ovan, lägger Givaudan störst vikt vid följande fokusområden: Dessa har identifierats som en del av vår regelbundna samverkan med berörda parter, både internt och externt.



Rätt till anständiga arbetsvillkor och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Vi rättar oss efter ETI:s (Ethical Trade Initiative) uppförandekod³ och respekterar och efterlever alla dess standarder, inklusive arbetsförhållanden, arbetshälsa och -säkerhet, arbetstid, löner och raster. Vi betalar ut löner i linje med godtagbara lokala juridiska standarder och ETI:s uppförandekod, och genomför regelbundet löneutvärderingar i de geografiska områden där vi är verksamma. Vi kräver inte att våra anställda arbetar fler timmar än vad som är rättsligt och enligt industristandard anses vara godtagbart. Allt övertidsarbete är, inom godtagbara gränser, helt frivilligt och medför specifik ersättning. Vi ger tillgång till regelbundna raster för återhämtning samt tillräckligt med vatten och sanitetsanläggningar.

Vi strävar efter att hantera de risker som arbete i industrimiljö och med farliga kemikalier medför.⁴ Givaudans målsättning är att eliminera olyckor och att få "alla hem säkert, varje dag". Vi är medvetna om att mental hälsa är en viktig del i individens övergripande hälsa och välbefinnande och vi lägger särskild vikt vid denna aspekt som en del i vårt arbete för hälsa och säkerhet.

Konsumentens hälsa och säkerhet

Att respektera våra konsumenters mänskliga rättigheter är en grundläggande del i våra ansträngningar. Detta särskilt i relation till vår produktsäkerhet och dess möjliga påverkan på våra konsumenters rätt till hälsa. Vi åtar oss att säkerställa att våra produkter är säkra för avsedd konsumentanvändning, och att de överensstämmer med alla gällande lagar och regelverk.

Som en nyckelspelare inom doft- och smakindustrin befinner vi oss också i en sits från vilken vi kan påverka våra konsumenters välbefinnande i positiv riktning och sikta mot att utveckla produkter som, i linje med vår målbild, främjar välbefinnande.

Jämlikhet och icke-diskriminering

Jämställdhet omfamnas inom hela Givaudans organisation och vi åtar oss fullt ut att respektera principen om jämlikhet genom att skapa en balanserad, mångfaldig och inkluderande arbetsstyrka och miljö. Vi tror att jämlikhet och mångfald främjar innovation och skapar närmare förbindelser mellan våra anställda, kunder och partners. Vi fokuserar särskilt på likabehandling av kvinnor och män, och vi tror att kvinnors egenmakt är grundläggande för att upprätthålla mänskliga rättigheter, åstadkomma rättvis ekonomisk tillväxt och främja samhällets sociala utveckling.

Vi är fast beslutna att ha lika lön för likvärdigt arbete. Utöver vår direkta verksamhet utforskar och engagerar vi oss, genom våra olika företagsprogram, även i vår leveranskedja för att främja lika möjligheter och kvinnors egenmakt.

Vi är fast beslutna om att till fullo respektera rätten till frihet från varje form av diskriminering, och att säkerställa lika möjligheter till framgång för människor från alla sorters bakgrunder och genus. Vi rekryterar, anställer och befordrar anställda endast på basis av deras kvalifikationer och de förmågor som krävs för det arbete som ska utföras, utan hänsyn till etnisk tillhörighet, hudfärg, ålder, sexuell läggning eller varje annan kategori som inte är relevant för prestationen. Vi förväntar oss även att våra leverantörer gör likadant.

³ Vårt ställningstagande för socialt ansvar: <https://www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf>

⁴ Vår policy för hälsa och säkerhet: <https://www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf>

Grundläggande mänskliga rättigheter Fokusområden

Föreningsfrihet och kollektiv förhandling

Vi respekterar varje individs rätt till föreningsfrihet och kollektiv förhandling. Vi strävar mot att odla en miljö där arbetsgivare och arbetstagare bättre kan förstå varandras utmaningar och finna vägar för att klara av dessa, särskilt med tanke på att vår globala arbetsstyrka är verksam på en internationell marknad och måste kunna anpassa sig till snabba förändringar. Detta uppnås genom att skapa en genuin dialog med fritt valda arbetstagarrepresentanter.

Inget barnarbete

Vi varken ägnar oss åt eller tolererar någon form av exploatering av barn. Vi anställer inte barn innan de slutfört sin skolplikt och aldrig innan de uppnått 15 års ålder. Detta gäller anställning på Givaudan, och vi förväntar oss att de partners och leverantörer med vilka vi samarbetar inte heller gör det. Upptäcker vi unga arbetstagare inom affärsverksamheten, även om det juridiskt sett inte räknas som barnarbete, arbetar vi ändå med att träna och utbilda berörda parter för att säkerställa att unga arbetstagare alltid skyddas och att deras rätt till utbildning inte inkräktas.

Inget tvångsarbete, obligatoriskt arbete eller människohandel

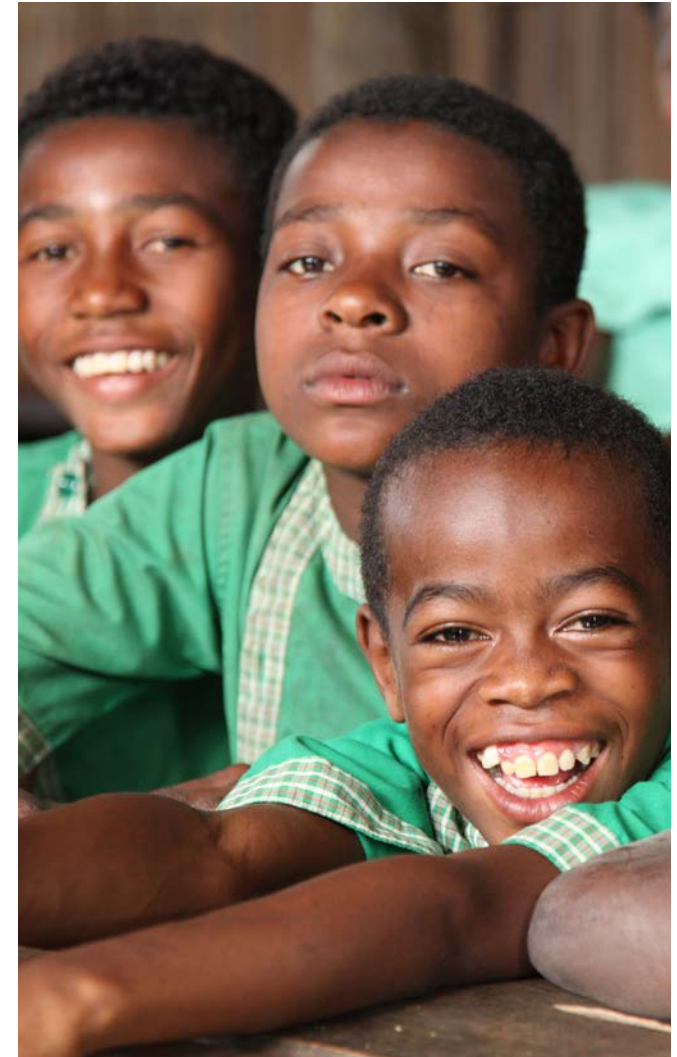
All form av tvångs- eller obligatoriskt arbete är emot våra principer. Vi varken tillämpar eller tolererar någon form av exploatering, tvångs- eller obligatoriskt arbete inklusive straffarbete, kontraktstjänande, skuldslaveri, eller all annan form av människohandel. Vi förväntar oss att våra leverantörer inte heller gör det.

Fritt, på förhand inhämtat och välinformerat samtycke samt landrättigheter

Vi är övertygade om att mark är en källa till identitet och kultur, och att det är en mycket dyrbar tillgång. I den här kontexten respekterar vi äganderätten hos varje individ och grupp, inklusive urbefolkningar eller lokalsamhällen. Vi respekterar deras rätt till egendom, mark och kultur, deras självbestämmanderätt och rätt till icke-diskriminering. Vi ägnar oss därför inte någon form av rofferi av mark, vatten, skog eller mineraler, vilket för oss representerar ett systematiskt brott mot mänskliga rättigheter. I varje förhandling gällande individers eller grupperns egendomar eller land, inklusive användning eller överföring av dessa, tillämpar vi principen om fritt, på förhand inhämtat och välinformerat samtycke, öppenhet och offentliggörande.

Rättigheter för de samhällen där vi är verksamma

Vi respekterar mänskliga rättigheter för människorna i de samhällen som påverkas av vår verksamhet och erkänner att sårbara och marginaliserade grupper förtjänar särskild uppmärksamhet. Vi försöker identifiera överträdelser av de mänskliga rättigheterna, och vi vidtar lämpliga åtgärder för att undvika, minimera och/eller lindra effekterna av dessa överträdelser. Vi samverkar regelbundet och systematiskt med våra samhällen och för en dialog med berörda parter, exempelvis för att bättre förstå deras behov. Genom vårt samhällsengagemang och olika företagsprogram⁵ strävar vi ytterligare mot att ha en positiv påverkan för de mänskliga rättigheterna hos de som lever i de samhällen där vi är verksamma.



⁵ Våra samhällsinsatser: <http://www.givaudan-foundation.org/>

Vår implementeringsresa

Tillbörlig aktsamhet och samverkan med intressenter

I den praktiska tillämpningen av denna policy arbetar vi med att kontinuerligt identifiera överträdelser av de mänskliga rättigheterna, samt att undvika och åtgärda dessa. Vi granskar kontinuerligt åtgärdernas effektivitet och rapporterar regelbundet om hur väl vi lyckats.

Vi inser att vi befinner oss på en resa med ständig förbättring. Den miljö inom vilken vi verkar är i konstant förändring och vi måste därför regelbundet se över på vilket vis vi svarar upp till detta. Vi inser även att mänskliga rättigheter inte är en angelägenhet som vi ensamt kan ta itu med. Vi måste arbeta med regeringar, icke-statliga organisationer, anställda, leverantörer, kunder, lokalsamhällen och alla andra relevanta intressenter. Vår policy för ansvarsfulla inköp strävar redan mot att säkerställa att våra leverantörer efterlever samma principer som anges i denna policy.

Vi implementerar ett program för mänskliga rättigheter inom hela företagsgruppen, vilket även, som en del i dialogen mellan intressenterna, inkluderar utvärdering av mänskliga rättigheter och åtgärder för att identifiera och samverka med sårbara eller marginaliserade grupper.

Åtgärder vid policyöverträdelse

Vi tillämpar nolltolerans för varje form av brott mot de mänskliga rättigheterna och har, för att säkerställa efterlevnad av våra normer och åtaganden, rigorösa styrningsmekanismer.

Vi tillhandahåller olika mekanismer för att ta upp problem. Anställda kan i förtrolighet ta upp problem avseende denna policy hos en regelefterlevnadsansvarig (lokal eller företagets egen), med den juridiska avdelningen eller genom vår interna regelefterlevnadshjälplinje. Externa parter kan i förtrolighet uppmärksamma chefen för gruppetik och regelefterlevnad genom att mejla till: global.compliance@givaudan.com.

Alla ärenden hanteras konfidentiellt, förenligt med Givaudans utredningsbehov, i enlighet med rättsliga krav och, där så krävs, i samarbete med rättskipande myndigheter. Givaudan tolererar inte någon form av vedergällning mot någon som med ärligt uppsåt söker rådgivning eller rapporterar missförhållanden.

Ledning

Ansvar för att implementera vårt åtagande inom varje fokusområde för mänskliga rättigheter hanteras av interna ledningsroller. VD, med stöd av koncernledningen, har det övergripande ansvaret för att säkerställa att vi efterlever våra åtaganden för mänskliga rättigheter.

Denna breda ledningsstruktur gällande hanteringen av mänskliga rättigheter säkerställer att varje del i verksamheten är medveten om sitt ansvar och bidrar till att respektera mänskliga rättigheter.



Calvin Grieder
Styrelseordförande



Gilles Andrier
Verkställande direktör