

Politica globale sui diritti umani



Gennaio 2021

Givaudan
Human by nature

Il nostro impegno al rispetto dei diritti umani

Ci sprona un intento profondo, ossia creare le condizioni necessarie a una vita più sana e felice che abbia a cuore la natura. Immaginatela insieme. Nel fare del nostro meglio per avere un impatto positivo sul mondo, dobbiamo assumerci la responsabilità delle nostre azioni e agire con empatia e umiltà ovunque operiamo. Ci preoccupiamo delle conseguenze delle nostre azioni, grandi o piccole che siano, per chi ci circonda. Ciò include l'attenzione ai diritti umani e la prevenzione di danni a qualsiasi persona coinvolta nelle nostre attività.

Givaudan si è assunta l'impegno esplicito di rispettare i diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori, come delineato nei Principi di condotta del Gruppo(1). La presente politica sui diritti umani risponde all'esigenza, avvertita sia dai nostri stakeholder che dall'azienda stessa, di sviluppare ulteriormente tale impegno. In ultima analisi, è il rispetto dei diritti umani a inquadrare correttamente il nostro operato, tenendo al contempo fede al nostro intento. L'impegno a garantire elevati standard etici, nonché la trasparenza e l'onestà nei rapporti con i dipendenti, i clienti, i fornitori e le comunità in cui operiamo, esemplifica la nostra responsabilità sociale d'impresa.

La presente politica disciplina le attività condotte direttamente da Givaudan, dalle entità legali che ci appartengono e dalle strutture da noi gestite. Pretendiamo che i nostri fornitori si impegnino a rispettare gli stessi diritti umani da noi tutelati, ivi compresi i diritti dei lavoratori, che noi per primi ci impegniamo a rispettare. Questo aspetto è delineato nella nostra Politica sull'approvvigionamento responsabile(2), che si allinea alla presente politica.

Riconosciamo il nostro dovere di rispettare i diritti umani e appoggiamo e sosteniamo pienamente i principi guida dell'ONU sulle imprese e sui diritti umani, i principi direttivi dell'OCSE per le imprese multinazionali (giugno 2011) e la Dichiarazione tripartita dei principi relativi alle imprese multinazionali e la politica sociale (marzo 2017).

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani, ad agire con ragionevole diligenza al fine di evitare che le nostre attività possano violare o contribuire alla violazione dei diritti umani e ci impegniamo a impedire e affrontare eventuali violazioni legate alla nostra attività, prodotti o servizi in tutto il mondo.

Con diritti umani ci riferiamo ai diritti sanciti nella Carta internazionale dei diritti umani (che comprende la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani) e nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Applichiamo i nostri principi e le nostre prassi qualora, pur rimanendo in linea con il contesto normativo in vigore, si dimostrassero più restrittivi rispetto alla legislazione vigente.

In ultima analisi, il nostro impegno alla difesa e, ove applicabile, alla promozione dei diritti umani si fonda sul rispetto degli impegni assunti ai sensi dei dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e della guida ai diritti umani per i CEO stilata dal WBCSD (Consiglio mondiale delle imprese per lo sviluppo sostenibile), di cui siamo firmatari. Si iscrive inoltre nel nostro apporto alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare gli obiettivi 2, 3, 5, 6, 8 e 17.

1. Principi di Condotta: www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct
2. Politica sull'approvvigionamento responsabile: www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf





Principali aree di intervento in materia di diritti umani

Nell'ambito del nostro impegno globale in materia di diritti umani precedentemente delineato, le seguenti aree di intervento sono quelle più rilevanti, individuate grazie al nostro regolare e continuo dialogo con i collaboratori interni ed esterni.

Diritto a un lavoro dignitoso e salute e sicurezza sul lavoro

Ci allineiamo ai principi del Codice di Base dell'Ethical Trading Initiative (ETI)(3); e rispettiamo e aderiamo a tutti gli standard dell'associazione, inclusi quelli relativi a condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, orario di lavoro, salari e riposo. Corrispondiamo una retribuzione dignitosa in linea con gli standard legali vigenti in loco e il Codice di Base dell'ETI. Inoltre, eseguiamo esercizi periodici di analisi comparativa dei salari nei territori in cui operiamo. Ai nostri dipendenti non imponiamo orari di lavoro che vadano oltre standard accettabili previsti dalla legge e dal mercato. Il lavoro straordinario, entro limiti accettabili, è puramente volontario e adeguatamente retribuito. Garantiamo pause adeguate e regolari, oltre ad acqua e servizi igienici a sufficienza.

Facciamo del nostro meglio per gestire i rischi associati al lavoro in ambienti industriali e a contatto con sostanze chimiche pericolose4. Givaudan mira ad azzerare gli incidenti e a garantire che tutti tornino a casa sani e salvi tutti i giorni. Sappiamo bene che la salute mentale è una componente importante della salute e del benessere generale di ogni individuo ed è un aspetto al quale diamo particolare rilievo nelle nostre misure di salute e sicurezza.

Salute e sicurezza dei consumatori

Il rispetto dei diritti umani dei consumatori è un aspetto fondamentale del nostro lavoro, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza dei nostri prodotti e l'impatto potenziale sul diritto alla salute dei consumatori. Ci impegniamo a garantire che i nostri prodotti siano sicuri e adatti all'uso a cui sono destinati, ma anche conformi a tutte le leggi e le normative vigenti in materia. In virtù della sua posizione di rilievo nel settore delle fragranze e dei profumi, la nostra azienda riesce anche a influenzare positivamente il benessere dei consumatori e punta allo sviluppo di prodotti che promuovono il benessere, come da nostre finalità.

Parità e non discriminazione

In Givaudan sottoscriviamo pienamente il principio di parità in ogni ambito della nostra organizzazione, e ci impegniamo totalmente a rispettarlo attraverso la creazione di una forza lavoro e un clima equilibrati, diversificati e inclusivi. Crediamo che l'uguaglianza e la diversità promuovano l'innovazione e instaurino legami più stretti tra i nostri dipendenti, clienti e partner. In particolare, ci incentriamo sulla parità di trattamento tra donne e uomini; riteniamo inoltre che l'emancipazione delle donne sia un aspetto essenziale per difendere i diritti umani, ottenere una crescita economica equa e promuovere lo sviluppo sociale della società. Crediamo fermamente nel principio della parità retributiva per lavoro di pari valore. Oltre alle nostre attività dirette, ci interessiamo e interagiamo con la catena di approvvigionamento per promuovere le pari opportunità e l'emancipazione delle donne con svariati programmi aziendali.

Ci impegniamo a fondo a rispettare il diritto di ricevere un trattamento esente da qualsiasi forma di discriminazione e ad assicurare le stesse opportunità di carriera a persone di varia estrazione sociale e genere. Assumiamo, impieghiamo e promuoviamo dipendenti esclusivamente sulla base delle qualifiche e delle abilità richieste per la posizione, a prescindere da razza, colore, età, genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra categoria non rilevante ai fini delle prestazioni lavorative, e ci aspettiamo che i nostri fornitori facciano altrettanto.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Rispettiamo la libertà di associazione e di contrattazione collettiva di ogni individuo. Puntiamo a creare un ambiente in cui il datore di lavoro e il dipendente comprendano meglio le rispettive difficoltà e trovino soluzioni adeguate, soprattutto in virtù del fatto che la nostra forza lavoro opera in un mercato internazionale e deve quindi essere in grado di adattarsi a cambiamenti rapidi. A tal fine, instauriamo un vero dialogo con i rappresentanti dei lavoratori liberamente eletti.

No al lavoro minorile

Non pratichiamo né tolleriamo alcuna forma di sfruttamento minorile e non assumiamo minori che non abbiano completato la scuola dell'obbligo (e comunque non di età inferiore ai 15 anni). Tale principio si applica alle assunzioni in Givaudan, ma pretendiamo lo stesso dai partner e dai fornitori con cui collaboriamo. Ove assistiamo a giovani lavoratori impegnati nell'esercizio di attività commerciali non legalmente qualificabili come lavoro minorile, ci adoperiamo a formare ed educare gli stakeholder affinché i giovani lavoratori siano sempre tutelati e il loro diritto all'istruzione non sia mai violato.

No al lavoro forzato, al lavoro obbligatorio o alla tratta di esseri umani

Qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio va contro i nostri principi. Non pratichiamo né tolleriamo alcuna forma di sfruttamento o lavoro forzato o obbligatorio, tra cui il lavoro in carcere, il lavoro per ripagare i debiti, il lavoro vincolato, la schiavitù o qualsiasi forma di tratta di esseri umani, e pretendiamo che i nostri fornitori facciano altrettanto.

Consenso libero, preliminare e informato (FPIC) e diritti fondiari

Crediamo che dalla terra provengano l'identità e la cultura, e la riteniamo una risorsa economica di grande valore. Rispettiamo i diritti fondiari e il diritto di proprietà di qualsiasi individuo o gruppo, ivi incluse le popolazioni indigene o le comunità locali, così come i diritti culturali, il diritto all'autodeterminazione e il diritto alla non discriminazione in questo contesto. Pertanto, non pratichiamo alcuna forma di sottrazione di terreni, acqua, foreste o minerali poiché rappresenta una violazione sistematica dei diritti umani. In eventuali negoziazioni relative alla proprietà o ai terreni di individui o gruppi, tra cui quelle tese all'uso e al trasferimento degli stessi, aderiamo ai principi del consenso libero, preliminare e informato (FPIC), della trasparenza contrattuale e della divulgazione di informazioni.

Diritti delle comunità in cui operiamo

Rispettiamo i diritti delle persone che vivono nelle comunità interessate dalle nostre attività e siamo consapevoli che i gruppi vulnerabili ed emarginati meritano un'attenzione particolare. Ci sforziamo di individuare eventuali ostacoli alla tutela dei diritti umani e di adottare misure appropriate per evitarli, minimizzarli e/o mitigarli. Interagiamo regolarmente e sistematicamente con le comunità nelle quali operiamo: a tal fine, avviamo un dialogo con gli stakeholder per comprendere meglio le loro esigenze. Con questo coinvolgimento comunitario e diversi programmi aziendali(5) ci impegniamo ulteriormente ad avere un impatto positivo sui diritti umani di chi vive nelle comunità in cui operiamo.

3. Dichiarazione sulla responsabilità sociale d'impresa: www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf
4. Politica in materia di salute e sicurezza: www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf
5. L'impegno nei confronti delle comunità: www.givaudan-foundation.org/





La strada verso l'attuazione

Due diligence e coinvolgimento degli stakeholder

Per attuare questa politica, ci impegniamo costantemente a identificare eventuali ripercussioni negative sui diritti umani, evitarle e porvi rimedio, a monitorare continuamente l'efficacia delle nostre misure e ad analizzare periodicamente le nostre prestazioni.

Sappiamo di aver avviato un percorso di miglioramento continuo. L'ambiente in cui operiamo è in continua evoluzione, pertanto dobbiamo rivedere periodicamente come rispondiamo ai cambiamenti. Sappiamo inoltre di non poter affrontare la questione dei diritti umani da soli. Dobbiamo lavorare in sinergia con governi, organizzazioni non governative, dipendenti, fornitori, clienti, comunità e tutti gli altri stakeholder. La nostra politica di approvvigionamento responsabile è già tesa a garantire che i nostri fornitori rispettino gli stessi principi delineati nella presente politica.

L'intero Gruppo ha avviato un programma incentrato sui diritti umani che includerà anche valutazioni in materia, nonché misure per individuare e interagire con i gruppi vulnerabili o emarginati nell'ambito del dialogo con gli stakeholder.



Possibilità di intervento in caso di violazione della presente politica

Attuiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di abuso dei diritti umani e applichiamo rigorose procedure di governance, reclamo e rimedio per garantire il rispetto dei nostri principi e impegni.

Mettiamo a disposizione diverse procedure per la segnalazione di eventuali problemi. I dipendenti possono segnalare problemi inerenti alla presente politica in forma riservata a un Responsabile della conformità locale, al Responsabile della conformità aziendale o all'Ufficio Legale, oppure ancora tramite la nostra linea di assistenza interna in materia di conformità. Le terze parti possono discutere di eventuali problemi in via riservata con il Responsabile etica e conformità del Gruppo inviando un'e-mail a:

global.compliance@givaudan.com.

Eventuali problemi saranno gestiti in modo riservato, coerentemente alle necessità di indagine di Givaudan, in conformità ai requisiti legali e in collaborazione con le forze dell'ordine, ove necessario. Givaudan non tollera alcuna forma di ritorsione contro chiunque, in buona fede, chieda una consulenza o denunci comportamenti scorretti.

Governance

La responsabilità dell'attuazione delle presenti misure in ciascuna delle aree di intervento in materia di diritti umani spetta alle funzioni manageriali interne. Nel complesso, spetta all'Amministratore Delegato, col sostegno del Comitato esecutivo, tener fede al nostro impegno per la difesa dei diritti umani.

Questa ampia struttura di governance per la gestione dei diritti umani fa sì che chiunque all'interno dell'azienda comprenda la propria responsabilità e contribuisca al rispetto dei diritti umani.

Contatto

Givaudan SA

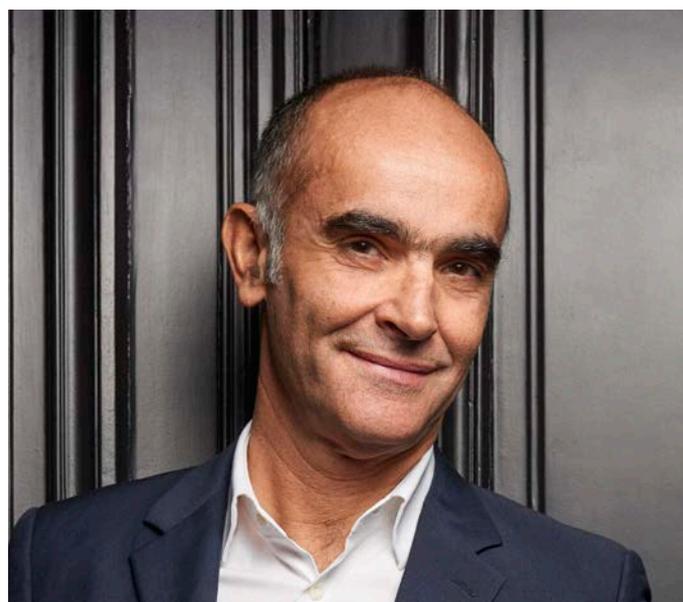
Chemin de la Parfumerie 5
1214 Vernier
Switzerland

Informazioni generali:

T + 41 22 780 9111
E global.sustainability@givaudan.com



Calvin Grieder
Presidente



Gilles Andrier
Amministratore Delegato

