



Policy om modernt slaveri och människohandel

Denna policy är inte en officiell översättning och tillhandahålls till dig som ett sätt att förstå ett originaldokument som finns på ett annat språk. Därför kommer den inte att tolkas som att den överensstämmer med den engelska versionen och den engelska versionen kommer att råda i händelse av avvikelser mellan den engelska versionen och denna översättning. Diversey påtar sig inget ansvar för fel, utelämnanden eller oklarheter i översättningen. Varje person eller enhet som förlitar sig på det översatta innehållet gör det på egen risk. Om du är i tvivel, se den officiella engelska versionen. Om du vill fästa vår uppmärksamhet på ett översättningsfel eller felaktighet, skicka ett e-postmeddelande till oss: Diversey, Inc. Attn: Legal Department 1300 Altura Road, Suite 125 Fort Mill, South Carolina 29708 privacy@diversey.com

1. Vad är slaveri och människohandel?

Slaveri: Utöva äganderätt över en person.

Slavarbete: Skyldigheten att tillhandahålla tjänster genomdrivs med tvång eller våld.

Tvångsarbete eller påtvingat arbete: Arbete eller tjänster som krävs av en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person inte erbjudit sig av fri vilja.

Människohandel: Arrangera eller underlätta en annan persons resa i syfte att exploatera dem.

1.1 Lagstiftning om modernt slaveri och människohandel omfattar huvudsakligen fyra aktiviteter.

1.2 Denna policy omfattar alla dessa fyra aktiviteter.

2. På vilket sätt är det här relevant för oss?

2.1 Modernt slaveri är ett komplext och mångfacetterat brott och för att vi ska kunna bekämpa det måste alla medarbetare på Diversey (vi, oss, företaget) medverka. Vid första anblicken kan det hela verka irrelevant för Diversey, men det är mycket relevant och vi måste alla vara uppmärksamma.

2.2 Att förhindra exploatering av människor och människohandel, och att skydda vår arbetskraft och vårt rykte, är på en mycket grundläggande nivå gynnsamt ur affärssynpunkt.

2.3 I lagstiftningen om modernt slaveri uppmärksammas den viktiga roll som företag kan och bör spela i bekämpandet av slaveri, och företagen uppmuntras att göra mer.



2.4 Med detta i åtanke måste vi vara särskilt uppmärksamma på:

2.4.1 vår distributionskedja

2.4.2 eventuella outsourcade verksamheter, särskilt i jurisdiktioner som kanske inte har tillräckliga skyddsåtgärder

2.4.3 städ- och restaurangsektorer samt deras leverantörer

2.4.4 företagsrepresentation.

3. Ansvar

3.1 Diversey, chefer och kollegor ansvarar alla för att se till att våra medarbetare är säkra och behandlas rättvist och med värdighet.

3.2 Alla måste följa den här policyn och vara medvetna om att det inte är godtagbart att blunda för modernt slaveri och människohandel.

3.3 Företaget

3.3.1 Vi ska:

a) upprätthålla tydliga policier och rutiner som bidrar till att förhindra exploatering och människohandel, både i vår organisation och i våra distributionskedjor, och som skyddar vår personal och vårt rykte

b) vara tydliga med vår rekryteringspolicy

c) genomföra kontroller inom våra distributionskedjor och granska nya leverantörer

d) föregå med gott exempel genom att utföra lämpliga kontroller av alla anställda och rekryteringsbyråer för att se till att vi vet vem som arbetar för och med oss

e) se till att vi har ett öppet och transparent klagomålssystem för all personal och att vi har enkla rapporteringsrutiner för hanteringen av de problem som tas upp

f) sträva efter att öka medvetenheten så att våra kollegor vet vad vi gör för att främja deras välfärd och välfärden för de personer som arbetar i vår bransch

g) sammanställa en tydlig årsrapport där vi beskriver de åtgärder vi har vidtagit för att säkerställa att slaveri och människohandel inte förekommer i våra distributionskedjor och för att visa att vi tar vårt ansvar gentemot våra anställda och kunder på allvar.



3.4 Chefer

3.4.1 Cheferna ska:

- a) lyssna och vara lättillgänglig för kollegor
- b) reagera på lämpligt sätt om de får kännedom om något som kan tyda på att en kollega eller en annan person befinner sig i en situation där de exploateras
- c) vara uppmärksamma på tecken på slaveri (se Identifiera slaveri nedan)
- d) öka medvetenheten hos våra kolleger genom att diskutera problem och tillhandahålla utbildning, så att alla lär sig att känna igen tecknen på människohandel och exploatering och vad de ska göra
- e) använda sin erfarenhet och sitt yrkesmässiga omdöme för att bedöma situationer och reagera på lämpligt sätt.

3.5 Kollegor

3.5.1 Vi har alla ansvar enligt denna policy. Oavsett din roll eller senioritet måste du:

- a) hålla ögon och öron öppna, och om du misstänker att någon (en kollega eller någon i vår distributionskedja) kontrolleras eller tvingas att arbeta eller tillhandahålla tjänster av någon annan ska du följa vårt rapporteringsförfarande (se rapportering av slaveri)
- b) följa våra rapporteringsrutiner om en kollega berättar något som du tror kan tyda på att de eller någon annan exploateras eller behandlas illa
- c) berätta för oss om du tror att det finns mer vi kan göra för att förhindra att människor exploateras.

4. Riskerna

4.1 De områden som utgör de största riskerna vad gäller modernt slaveri och människohandel är:

4.1.1 distributionskedjor

4.1.2 rekrytering genom byråer

4.1.3 allmän rekrytering

4.1.4 kunder som är verksamma inom hotell-, städ- och restaurangbranschen.



4.2 Vi hanterar dessa riskområden med hjälp av de rutiner som anges i den här policyn.

5. Våra rutiner

5.1 Uttalande om slaveri

5.1.1 Vi ska sammanställa en tydlig årsrapport där vi anger de åtgärder som vi har vidtagit för att säkerställa att slaveri och människohandel inte förekommer i våra distributionskedjor och för att visa att vi tar vårt ansvar gentemot våra anställda, de personer som arbetar inom våra distributionskedjor och våra kunder på allvar.

5.1.2 Vi ska publicera detta uttalande på vår webbplats.

5.1.3 Våra tidigare uttalanden ska finnas tillgängliga på vår webbplats.

5.1.4 I Diverseys uttalande beskriver vi följande:

- a) Diverseys position i förhållande till den globala marknaden.
- b) De sektorer som vi är verksamma inom.
- c) De länder där vi har närvaro.
- d) Uppgifter om våra distributionskedjor.
- e) De områden som utgör de största riskerna och vårt strategi för att undvika och förhindra modernt slaveri och människohandel.
- f) De åtgärder som vi har vidtagit för att säkerställa att potentialen för slaveri och människohandel minskas avsevärt, med såväl leverantörer och anställda som entreprenörer.

5.1.5 Vi ska fortsätta att informera de företag som vi gör affärer med att vi inte är beredda att acceptera någon form av mänsklig exploatering.

5.1.6 Vi ska se till att alla våra leverantörskontrakt innehåller klausuler om slaveri och människohandel. Klausulerna, som gäller samtliga lager i vår distributionskedja, förbjuder leverantörer och deras anställda att delta i slaveri eller människohandel.

5.1.7 Vi ska säkerställa att vi kan redogöra för varje steg i vår distributionsprocess, och att vi vet vem som tillhandahåller varor och tjänster. Vi har kontrollmekanismer och -processer på plats, bland annat:

- a) Kartläggning av våra leverantörer.



b) Riskbedömningar för leverantörer och frågeformulär för nya och befintliga leverantörer.

c) Granskningar av leverantörer.

5.2 Rekrytering

5.2.1 Använda byråer

a) Våra personalavdelningar ska följa företagets policy och endast använda godkända, specificerade rekryteringsbyråer med gott rykte. Vi ska kontrollera rekryteringsbyråer grundligt innan vi lägger till dem i vår lista över godkända byråer. Detta innebär att:

i) utföra bakgrundskontroller och undersöka deras rykte

ii) säkerställa att den personal som tillhandahålls har lämplig dokumentation (t.ex. arbetsvisum)

iii) säkerställa att byrån garanterar att den personen de tillhandahåller har genomgått lämpliga kontroller.

b) Vi ska genomföra regelbundna granskningar av de byråer vi använder.

5.3 Allmän rekrytering

a) Vi ska säkerställa att all personal har ett skriftligt anställningsavtal och att de inte har behövt betala några direkta eller indirekta avgifter för att anställas.

b) Vi ska säkerställa att personalen har rätt att arbeta i Storbritannien.

c) Vi ska kontrollera personalens namn och adress (ett flertal personer med samma adress kan det tyda på trångboddhet, något som ofta är ett tecken på exploatering).

d) Vi ska informera alla nyanställda om deras lagstadgade rättigheter, bl.a. sjuklön, semesterlön och andra förmåner som de har rätt till.

5.3 Om vi genom vår rekryteringsprocess misstänker att någon exploateras ska rekryteringsteamet följa våra rapporteringsrutiner (se Rapportera slaveri).

6. Identifiera slaveri

6.1 Det finns inget typiskt offer och vissa offer förstår inte att de exploateras och har rätt till hjälp och stöd. Följande tecken kan emellertid tyda på att en person kan vara offer för slaveri eller människohandel:

6.2.1 Personen är inte i besittning av sitt eget pass, ID- eller resehandlingar.



6.2.2 Personen betar sig som om de blir instruerade eller coachade av någon annan.

6.2.3 Personen tillåter andra att tala för dem när de tilltalas direkt.

6.2.4 Personen skjutsas till och från arbetet.

6.2.5 Personen är tillbakadragen och verkar rädd.

6.2.6 Personen verkar inte kunna kontakta vänner eller familj när och hur de vill.

6.2.7 Personen har begränsad social kontakt med människor utanför sin omedelbara omgivning.

Den här listan är inte uttömmande.

6.2 En person kan uppvisa flera av tecknen på människohandel som anges ovan, men de kanske inte nödvändigtvis är offer för slaveri eller människohandel. Ofta bygger man upp en bild av personens omständigheter som kan visa på att något inte riktigt stämmer.

6.3 Om du misstänker att något inte står rätt till ska du rapportera det till din chef eller använda integritetslinjen på: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/53084/index.html>

7. Rapportera slaveri

7.1 Genom att prata med någon om dina misstankar kan du hindra någon annan från att exploateras eller utnyttjas.

7.2 Om du tror att någon är i omedelbar fara ska du ringa 999.

7.3 Annars ska du diskutera dina farhågor med distributionskedjeföretaget för ditt land (kontaktuppgifter finns i Workday-katalogen) som i sin tur fastställer en handlingsplan, ger dig ytterligare råd eller sammanställer en rapport via integritetslinjen <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/53084/index.html>.

7.4 Alla offer kanske inte vill bli hjälpta och det finns tillfällen då en anmälan om misstänkt människohandel kan utsätta det potentiella offret för fara. Såvida det inte föreligger en omedelbar fara är det därför viktigt att du diskuterar dina farhågor med distributionskedjeföretaget innan du vidtar ytterligare åtgärder.

8. Utbildning

8.1 Vi erbjuder specialistutbildning för de anställda som arbetar med rekrytering och våra distributionskedjor.



8.2 Mer allmän medvetenhetsutbildning ges till all personal via teamledare eller chefer, och med hjälp av utbildningsmoduler online.

9. Övervaka våra rutiner

9.1 Vi ska granska vår policy om slaveri regelbundet och åtminstone en gång om året. Vi ska tillhandahålla information och/eller utbildning om alla ändringar vi gör.