



## Arla Foods Policy för mänskliga rättigheter

### Arla gör skillnad

Arla har som åtagande att bidra till socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar utveckling. Vi vill växa och vi bryr oss om hur vi gör det. Vårt ansvar, Arla Foods Code of Conduct, är grunden för detta, och inkluderar principerna som styr vårt beteende.

Som globalt mejeribolag, levererar vi sunda, näringsrika, prisvärda, samt hållbart framställda mejeriprodukter till olika marknader, till förmån för människor och vår verksamhet. Med andra ord, så strävar vi efter att strategiskt förbättra uppfyllandet av:

- Rätten till tillräcklig mat och rättvis fördelning därav
- Rätten till hälsa

Vi har ett särskilt engagemang och möjlighet att ha en positiv inverkan på de människor och samhällen som vi verkar i. Vi har ett åtagande att stärka vårt bidrag till tillgänglighet, åtkomlighet och kvalitet för bra livsmedel och hälsa.

### Vårt åtagande

Arla Foods Policy för mänskliga rättigheter gäller alla Arlas verksamheter och alla företag i Arla koncernen som ägs eller kontrolleras av Arla. Det är grundat på internationellt erkända principer för mänskliga rättigheter, som lägsta norm de som fastställs i den Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna<sup>1</sup>.

Vi vill införliva vårt åtagande att respektera de mänskliga rättigheterna i alla våra affärsområden och -processer. Vi åtar oss att implementera mänskliga rättigheter i våra processer för due diligence och verksamhetsgranskning, som stödjer vår ansvarsfulla hållning till att bedriva affärsverksamhet. Oavsett var vi bedriver verksamhet, ska vi inrätta processer som gör att vi kan identifiera, förebygga och motverka potentiell negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna, som vi eventuellt kan orsaka eller bidra till genom vår verksamhet. Om vi upptäcker att vi har orsakat eller bidragit till negativa effekter, ska vi sträva efter att ge upprättelse.

I vår årliga ansvarsrapport, rapporterar vi våra framsteg med att implementera FN:s riktlinjer, och vi redovisar hur vi hanterar allvarliga negativa effekter för de mänskliga rättigheterna, som vi eventuellt kan orsaka, bidra till eller vara kopplade till.

Som global arbetsgivare, kommer vårt åtagande att respektera de mänskliga rättigheterna ytterligare stärka våra ansträngningar att tillhandahålla en säker och sund arbetsplats utan trakasserier, som anammar mångfald, främjar jämställdhet och motverkar diskriminering. Vi accepterar ingen form av barnarbete eller tvångsarbete. Vi respekterar våra anställdas rätt till föreningsfrihet.

Vi kommer att hjälpa våra anställda att förstå vad mänskliga rättigheter är, och hur vi kan ha en negativ effekt på de mänskliga rättigheterna.

---

<sup>1</sup> Fastställda i Förenta Nationernas Generalförsamling, och verkställd genom FN:s riktlinjer för företag om de mänskliga rättigheterna, samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Arla Foods undertecknade FN:s Global Compact i januari 2008.

Arla Foods Policy för Mänskliga Rättigheter - 1 juni 2015, uppdaterad 1 oktober 2017

Fotnot: Denna text är en översättning från engelska. Vid tveksamheter angående tolkningen är det alltid den engelska versionen som gäller.

Innan vi gör några viktiga ändringar i befintliga verksamheter, samt innan vi går in på nya marknader, så identifierar vi våra eventuella negativa effekter på de mänskliga rättigheterna, tillsammans med lokala intressenter, och vi har en dialog om hur vi kan förebygga och förmildra sådana effekter.

### **Våra förväntningar**

Vi förstår att vi är ansvariga för negativa effekter på de mänskliga rättigheterna, som vi är kopplade till genom våra verksamheter, produkter och tjänster. För att bäst kunna uppfylla detta ansvar, så förväntar vi oss att de mänskliga rättigheterna respekteras i alla våra affärsrelationer (inklusive joint ventures, leverantörer och underleverantörer).

Om vi skulle upptäcka att våra affärsrelationer inte hanterar sin negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna på ett lämpligt sätt, kommer vi att utnyttja vår styrka för att se till att våra affärsrelationer hanterar den konkreta påverkan. Vi förväntar oss att alla våra affärsrelationer underrättar oss så fort det har identifierat någonting som kan göra att de orsakar, bidrar till, eller som är direkt kopplat till en allvarlig negativ effekt på de mänskliga rättigheterna.

Dessutom, så förväntar vi oss att alla våra anställda undviker all negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna närhelst de agerar med koppling till Arla. Om någon av våra anställda identifierar eventuell eller faktisk negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna, förväntar vi oss att den anställda underrättar Arla om detta.

### **Respekt för de mänskliga rättigheterna och lagen**

Vi skiljer på ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna och vår grundläggande förväntan på våra dotterbolag, anställda och affärsrelationer att efterleva gällande lagar och bestämmelser.

I händelse av att nationella lagar eller bestämmelser skulle ge Arla Foods eller dess affärsrelationer befogenhet att orsaka eller bidra till negativa effekter på de mänskliga rättigheterna, kommer vi att söka utveckla innovativa tillvägagångssätt för att uppfylla vårt ansvar att respektera dessa, utan att kränka sådana lagar eller bestämmelser.

### **Klagomålsförfarande**

Arla värderar och respekterar öppen och ärlig kommunikation, och alla intressenter har möjlighet att vända sig med frågor och farhågor till: [arla@arlafoods.com](mailto:arla@arlafoods.com).

Som anställd, kan du ställa frågor eller ta upp farhågor om eventuell eller faktisk negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna med din närmaste chef eller din HR Business Partner, eller så kan du anmäla det till vår visselblåsartjänst på: <http://whistleblower.arla.com>. Inga repressalier eller vedergällningar vidtas mot någon anställd som tar upp farhågor utifrån Arla Foods Policy för mänskliga rättigheter.

Vi kommer att inrätta ett klagomålsförfarande, och vi har ett åtagande att utreda alla anmälningar. Om vi upptäcker någon negativ effekt mot de mänskliga rättigheterna, kommer vi omedelbart att vidta lämpliga åtgärder.

### **Granskning**

Den här policyns effektivitet kommer att granskas årligen av koncernledningen, för att tillförsäkra företagets ständiga efterlevnad av FN:s riktlinjer.

Peder Tuborgh, koncernchef  
Århus, 1 juni 2015