

Symrise AG y Grupo Symrise Global

# **Política de Abastecimiento Responsable** *y Código de Conducta para Proveedores*

---



## Perspectivas en torno al abaste- cimiento

En nuestro mundo cada vez más interconectado, en Symrise tenemos clara nuestra ambición de ser una empresa sostenible y orientada al futuro.

Para nosotros, el desarrollo sostenible está estrechamente unido al éxito económico, la aceptación social y la integridad ecológica. Esperamos que nuestros proveedores establezcan una conexión similar entre todos los aspectos de la sostenibilidad, incluidos los derechos humanos, y la consecución de los objetivos empresariales.

La naturaleza es vital para la existencia de Symrise. Utilizamos unas 10 000 materias primas de más de 100 países para nuestras fragancias, sabores, comida para seres humanos y animales, nutrición, moléculas aromáticas e ingredientes cosméticos. La mayoría de

nuestros materiales tienen base biológica y provienen de un entorno que se destaca por su rica diversidad y es una fuente de inspiración e innovación con un valor incalculable.

La Política de Abastecimiento Responsable y Código de Conducta para Proveedores, es un marco de trabajo obligatorio para las prácticas de nuestros proveedores, supone otro avance en la evolución de nuestro camino hacia el desarrollo sostenible. Refleja nuestro compromiso a la hora de ejercer un impacto positivo y genuino como signatarios del Pacto Mundial de la ONU, como defensores decididos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y numerosos estándares internacionales y sectoriales. El Código de Conducta de Symrise, un conjunto de directrices éticas legalmente vinculantes para la interacción de nuestros empleados con los proveedores y otros grupos de interés, también ha influido sobre la presente Política.

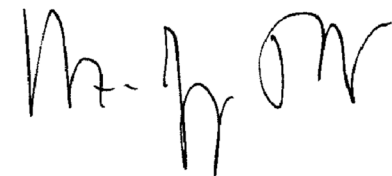
A través de ella, les pedimos a los proveedores que se unan a nosotros en la obligación común

de respetar todos los aspectos del ecosistema que nos rodea. Puede haber muchos obstáculos a lo largo del camino, pero esperamos que el esfuerzo y la cooperación nos permitan superar las dificultades.

Nuestra cadena de suministro es amplia y compleja; confiamos en nuestros socios comerciales para que nos permitan adquirir a lo largo del ciclo de vida una visibilidad que estimule un comportamiento responsable en todos los ámbitos. Al igual que nosotros monitoreamos el cumplimiento de esta Política, de parte de nuestros proveedores esperamos que ellos gestionen su cadena de suministro siguiendo los

mismos estándares de alta calidad.

Todos somos responsables de mejorar la sociedad y conservar nuestro entorno natural. Al cumplir sin reservas y con energía los principios dictados por la presente Política, junto con nuestros proveedores, haremos contribuciones positivas al bienestar de las generaciones actuales y venideras.



*Dr. Heinz-Jürgen Bertram*  
*Director General Ejecutivo*



## Índice

<b>01 Alcance de la política</b>	<b>S. 04</b>
<i>Socios en la excelencia en el ámbito del abastecimiento</i>	S. 05
<i>Bases de la Política</i>	S. 06
<b>02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores</b>	<b>S. 07</b>
<i>Trato y condiciones de vida justos</i>	S. 08
<i>Salud y seguridad ocupacional</i>	S. 11
<b>03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades</b>	<b>S. 13</b>
<i>Poblaciones locales</i>	S. 14
<i>Derechos sobre la tierra</i>	S. 15
<b>04 Respeto al medio ambiente</b>	<b>S. 16</b>
<i>Energía, emisiones y residuos</i>	S. 17
<i>Biodiversidad y tierra, uso del suelo y el agua</i>	S. 18
<b>05 Respeto a los animales</b>	<b>S. 20</b>
<i>Bienestar animal</i>	S. 21
<i>Experimentación animal</i>	S. 22
<b>06 Respeto a la ética empresarial</b>	<b>S. 23</b>
<i>Integridad empresarial</i>	S. 24
<i>Supervisión</i>	S. 26
<b>07 Aseguramiento del cumplimiento legal</b>	<b>S. 27</b>
<i>Evaluación de proveedores</i>	S. 28
<i>Contactos de Symrise</i>	S. 29
<b>08 Apéndice</b>	<b>S. 30</b>



01

**Alcance de la política**

—



## 01

## Alcance de la política

---

### Socios en la excelencia en el ámbito del abastecimiento

---

La excelencia en el abastecimiento está profundamente anclada en la estrategia corporativa de Symrise. Especificamos «abastecimiento» como uno de los pilares de sostenibilidad que impulsa nuestra empresa y da forma a la Política de Abastecimiento Responsable y Código de Conducta para Proveedores de Symrise.

Referida en el presente documento como la «Política», la Política de

Abastecimiento Responsable y Código de Conducta para Proveedores de Symrise cubre y clarifica nuestros requisitos aplicables al comportamiento de los proveedores y vendedores.

Esta Política se aplica explícitamente a nuestros proveedores directos de nivel 1 (Tier One). Los proveedores directos se definen como proveedores de:

- Las materias primas que se utilizan en nuestros procesos de fabricación.
- Servicios y productos técnicos. Esto engloba proveedores de materiales como embalaje, servicios como logística y la amplia gama de productos y servicios que ofrece Symrise.

Con la presente Política evaluaremos a nuestros proveedores de nivel 1 (Tier One) y solicitaremos su apoyo para usarla como modelo de conducta para toda la red interdependiente de participantes en nuestra cadena de suministro. Aunque el cumplimiento total de la política y la sostenibilidad de la cadena de

suministro tomará tiempo, esperamos que los proveedores directos integren en sus sistemas y procedimientos de gestión los principios y criterios especificados en esta Política, así como a que inviten a sus socios comerciales a adoptarlos.

El objetivo general es garantizar que se ejerzan prácticas de abastecimiento sostenibles en toda la cadena de creación de valor. Esto requiere que todos los actores de la cadena de suministro mantengan y compartan datos procesables y precisos sobre el origen y los métodos de producción de todos los materiales adquiridos. Con un compromiso mutuo y un enfoque unificado, Symrise y sus proveedores incrementarán las posibilidades para conseguir una trazabilidad completa, asegurar prácticas éticas y valor a largo plazo para todos los grupos de interés.



#### Navegación rápida

---

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

## Bases de la Política

---

Symrise espera que nuestros proveedores directos asuman e implementen las normas, principios y criterios definidos en esta Política. Como requisitos básicos de la Política, los proveedores deben:

- Cumplir todas las leyes y reglamentos nacionales y locales aplicables en los países donde operan.
- Respetar todos los tratados y reglamentos internacionales relativos a su sector.
- Adherirse a los principios del Código de Conducta de Symrise. El Código describe la conducta que le exigimos a nuestros empleados y es la piedra angular a partir de la cual ha evolucionado nuestra Política para proveedores.
- Prestar especial atención a la protección de los derechos humanos, particularmente a los grupos vulnerables con mayor riesgo de explotación, acoso o discriminación.
- Concentrarse en proteger y mejorar el estado del medio ambiente, incluyendo el suelo, el agua, la atmósfera y la biodiversidad.



### Navegación rápida

---

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

02

**Respeto a los  
derechos humanos:  
los trabajadores**

—



## 02

## Respeto a los derechos humanos: los trabajadores

Según las Naciones Unidas, «los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre muchos otros. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna».<sup>1</sup>

En apoyo a los derechos humanos, esperamos que nuestros

proveedores reconozcan y valoren a todos y cada uno de los individuos.

Se exige a los proveedores que traten a todos los empleados y a otros trabajadores de forma justa, respetuosa y equitativa. Se ofrece orientación sobre estos requisitos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU y el Código de Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés).

### Trato y condiciones de vida justos

#### Salarios y prestaciones adecuados

Todos los salarios y las prestaciones deben ser adecuados al menos para cubrir los mínimos estándares vitales. La remuneración debe cumplir o superar los índices de referencia legales y del sector a nivel nacional, y debe revisarse y actualizarse cuando proceda para adaptarse a los incrementos significativos en el

coste de la vida. Esto se requiere para trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, subcontratados, migrantes y ocasionales, así como para jornaleros.

Los trabajadores deben cobrar en función del tiempo trabajado y percibir prestaciones según sus condiciones de empleo. Las condiciones laborales deben ser facilitadas a cada trabajador en un lenguaje y un formato claramente comprensibles, preferiblemente por escrito, y cada trabajador debe otorgar su consentimiento formal a dichas condiciones.

Las empresas deben documentar los pagos y las deducciones de los salarios. Las deducciones exigidas por la ley deben explicarse claramente, y no puede aplicarse una deducción del salario como medida disciplinaria. Los trabajadores deben solicitar y acordar cualquier deducción voluntaria de los salarios.

Las prestaciones para los empleados pueden incluir, entre otras, bajas por enfermedad y paternidad, vacaciones, atención médica, etc., y se deben proporcionar de acuerdo con las costumbres y las leyes locales.



#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

<sup>1</sup> <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>



## Horario laboral y horas extra

El horario de trabajo, incluidas las horas extra, no debe exceder el máximo permitido por la legislación nacional y local. Deben estar en sintonía con las condiciones de empleo del trabajador y con cualquier acuerdo de negociación colectiva. Las horas extra deben ser voluntarias por parte del empleado y la empresa debe compensarlas con una tasa especial.

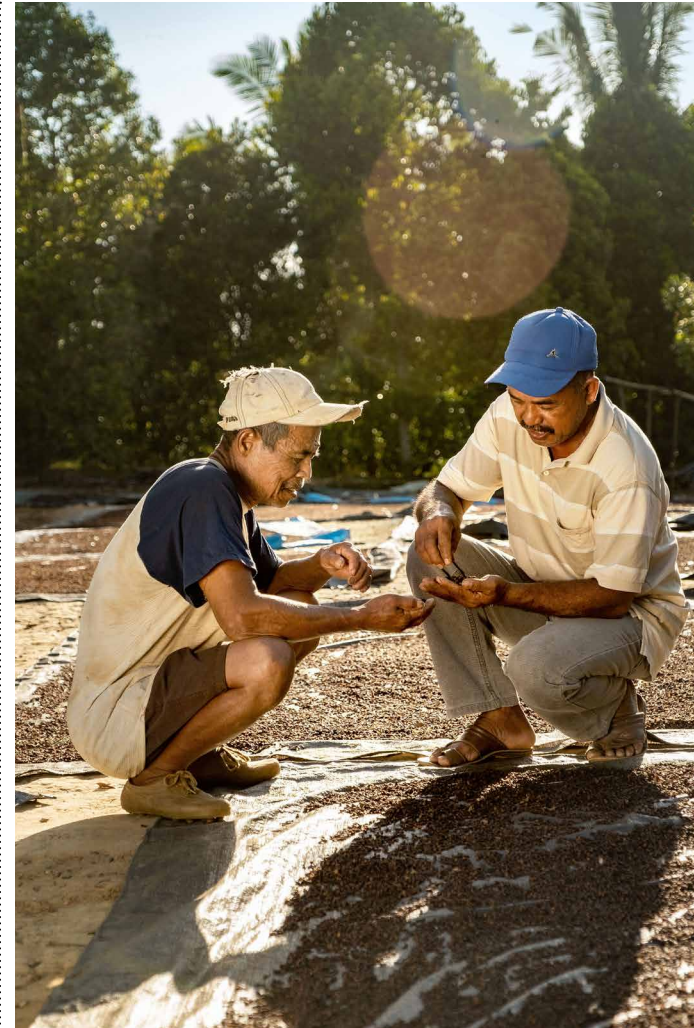
La semana laboral típica debe limitarse a no más de 48 horas. Las empresas pueden solicitar de forma intermitente el desempeño de dichas horas extra y, en total, un trabajador no debe exceder 60 horas de trabajo a la semana. Si se dan circunstancias extraordinarias que requieren horas extra, los trabajadores deben tener un tiempo de descanso adicional a modo de compensación. Los trabajadores deben tener pausas adecuadas y al menos un día de 24 horas libre a la semana.

## Trabajo voluntario

Todo el trabajo se debe realizar de forma voluntaria. No se permite ningún trabajo obligatorio, forzoso, servil o mediante explotación en prisión ni ningún tipo de coacción, engaño, tráfico de personas o esclavitud. No se permite la restricción del movimiento ni la retención de documentos de identidad. Los trabajadores deben ser libres de renunciar a su empleo en cualquier momento sin penalización siempre que lo notifiquen de forma razonable según las condiciones de empleo del trabajador.

Estas reglas se aplican tanto a la empresa como a las agencias de reclutamiento de personal. Además, ninguna de las partes vinculadas con el reclutamiento puede exigir a los trabajadores que paguen ninguna contribución para ser contratados.

Cualquier gasto incurrido por el trabajador para el reclutamiento, desplazamiento, alojamiento, procesamiento del pasaporte, exámenes médicos, formación, equipo



de protección individual, etc. debe reembolsarse íntegramente.

*Navegación rápida*

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

## Trabajo infantil

No toleramos ninguna forma de trabajo infantil, y todos los trabajadores deben tener más de 15 años. Si la edad de trabajo mínima especificada en la legislación local es superior a los 15 años, los trabajadores deben cumplir dicho requisito. Las empresas deben mantener registros verificables que confirmen la edad de cada trabajador.

Todos los trabajadores deben haber superado la edad mínima dispuesta para finalizar los estudios obligatorios. El trabajo de las personas entre 15 y 18 años no puede interferir con sus estudios.

Debido a que los trabajadores menores de 18 años son más vulnerables, su salud y su seguridad requieren una atención especial. No deben participar en trabajos nocturnos, condiciones peligrosas, o de alto estrés físico, mental o emocional.

En caso de inobservancia de cualquier requisito de edad, educación u otro tipo relacionado con

el trabajo infantil, la empresa debe cesar el empleo del trabajador afectado y poner en práctica medidas de restitución adecuadas.

## Ausencia de discriminación

El lugar de trabajo debe estar libre de discriminación en todas las fases de interacción. Todos los trabajadores deben disfrutar de equidad salarial, y poder acceder a formación, ascensos, reconocimientos e incentivos. La equidad salarial es imprescindible independientemente de la raza, religión, edad, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil o de maternidad, clase social, origen nacional o étnico, afiliación política o sindical o cualquier otra circunstancia del trabajador que no esté directamente relacionada con su desempeño laboral.

No se puede examinar a los trabajadores para diagnosticar condiciones físicas o médicas que puedan ejercer un impacto discriminatorio, ej. embarazo, virginidad, VIH.



Todas las personas deben ser tratadas con respeto y disfrutar de igualdad de oportunidades laborales. Esperamos que nuestros proveedores valoren la diversidad, fomenten la inclusión, empoderen a las mujeres y protejan e integren a las personas vulnerables con un mayor riesgo de sufrir acoso y trato discriminatorio.

Hay cero tolerancia con intimidaciones o abusos de cualquier tipo, incluidos, entre otros, abuso físico, castigos corporales, acoso sexual, tortura, bullying, coacción o cualquier tratamiento cruel, violento, inhumano o degradante. Es necesario definir y comunicar a todos los trabajadores políticas

donde se explique la ausencia de discriminación y el trato justo.

### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

## Libertad de asociación y negociación colectiva

Todos los trabajadores tienen derecho a representación de conformidad con las leyes locales y las convenciones internacionales. Se les debe permitir a los trabajadores constituir, unirse o decidir no unirse a sindicatos, comités de trabajadores y consejos de trabajadores que negocien en representación suya. Si las leyes locales establecen restricciones o incluyen reglamentos diferentes en relación con la libertad de asociación y negociación colectiva, en el centro de trabajo se deben permitir formas alternativas de representación de trabajadores, asociación y negociación.

Los trabajadores tienen derecho a comunicarse abiertamente entre ellos mismos y con la dirección.

Debe haber mecanismos implementados que les permitan a los trabajadores informar sobre problemas o presentar quejas de forma confidencial.

La dirección debe garantizar

que los trabajadores que expresan sus opiniones o participan en alguna protesta legal y pacífica no sufran ninguna forma de discriminación, intimidación, represalia o castigo.

## Salud y seguridad ocupacional

### Medidas básicas de seguridad

Es necesario identificar, evaluar y controlar la posible exposición de los trabajadores a riesgos para su seguridad. Es responsabilidad de la empresa minimizar los riesgos a la seguridad y velar por el bienestar de los empleados en la medida de lo posible.

Todos los trabajadores deben recibir formación para sus tareas y sobre la forma de evitar riesgos para su seguridad. Los riesgos para la seguridad varían mucho e incluyen los asociados con la integridad estructural, la maquinaria, los equipos eléctricos, el diseño de las instalaciones, el desplazamiento

de vehículos, los riesgos de caída, las toxinas y los agentes químicos, biológicos y físicos.

La formación se debe producir antes de que un empleado inicie cualquier trabajo y, posteriormente, debe revisarse y actualizarse periódicamente. La información se debe facilitar de forma verbal y escrita en el idioma materno del trabajador. Las situaciones potencialmente peligrosas se deben indicar mediante rótulos de advertencia en las instalaciones.

Las empresas deben facilitarles a los trabajadores equipos de protección individual de forma gratuita. Es responsabilidad de la empresa formar al trabajador en el uso adecuado de los equipos y asegurarse de que estos se sometan a un mantenimiento correcto y se sustituyan en caso de deterioro.

A fin de limitar el riesgo, es necesario identificar, evaluar y controlar el trabajo que implica tareas físicamente exigentes que podrían poner en peligro al empleado. Dichas tareas incluyen la manipulación de material pesado, la elevación repetitiva de cargas,

el mantenerse de pie de forma prolongada y el trabajo recurrente de ensamblaje complejo. Se debe motivar a los trabajadores a que expresen cualquier preocupación sobre la salud o la seguridad. No puede haber represalias ni consecuencias negativas para ninguna persona que mencione estos temas.



### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

### Condiciones laborales y vitales

Las condiciones del lugar de trabajo deben contribuir a una buena salud, incluyendo disponibilidad de agua potable suficiente e instalaciones sanitarias. Se debe mantener un nivel adecuado de temperatura, iluminación y ventilación. Las instalaciones deben estar limpias y ofrecer una acomodación adecuada para las necesidades sanitarias exclusivas de las mujeres y, en la medida de lo posible, para personas con discapacidad.

Si la empresa o cualquiera de sus afiliados, agentes o agencias ofrecen alojamiento a los trabajadores, las instalaciones deben cumplir con los criterios fundamentales de los derechos humanos. Las instalaciones residenciales deben ser limpias y seguras, estar bien mantenidas y ofrecer un acceso sencillo a agua potable, zonas de preparación de comida, y aseos y duchas en buen estado de funcionamiento. Las instalaciones deben ofrecer un espacio razonable para el personal y ciertas áreas para guardar las pertenencias

personales. Debe haber vigentes protocolos de seguridad, incluidas salidas claramente marcadas y sin obstáculos.

### Lesiones, enfermedades y emergencias

Las empresas deben establecer procedimientos claros para evitar y gestionar las lesiones, las enfermedades y las emergencias relacionadas con el trabajo. Debe haber planes de seguridad que garanticen que las respuestas operativas y el equipamiento disponible son adecuados para la máxima protección de los trabajadores. Es necesario notificar, formar y educar a los trabajadores sobre prácticas de evacuación y emergencia.

Debe haber disponibles kits de primeros auxilios y tratamiento médico, detección de incendios y equipos de extinción, así como salidas y refugios claramente marcados.

Debe haber implementados sistemas para hacer un seguimiento y elaborar informes sobre lesiones, enfermedades y emer-



gencias relacionadas con el centro de trabajo. Es responsabilidad de la empresa investigar cualquier incidente, implementar medidas correctivas y facilitar el retorno de los trabajadores a sus empleos.

#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

03

**Respeto a los  
derechos humanos:  
las comunidades**

---



## 03

## Respeto a los derechos humanos: las comunidades

La cooperación, la comunicación y la colaboración son los rasgos característicos del compromiso de Symrise a la hora de cuidar a nuestros diversos grupos de interés. Al estar presentes en cualquier entorno local, tanto nosotros como nuestros proveedores debemos aspirar a desarrollar una relación respetuosa, de confianza y equitativa con los miembros de las comunidades relacionados con nuestras operaciones.

Esperamos que nuestros proveedores reconozcan y se unan a nosotros en el compromiso con los principios del Protocolo de Nagoya sobre Acceso y Participación en los

Beneficios. El protocolo enfatiza la conservación y procedimientos éticos para el trato de los materiales biológicos como medio para contribuir a la biodiversidad y el bienestar humano.

Las comunidades dependen de sus recursos genéticos locales y pueden tener conocimientos tradicionales significativos que, a menudo, se han cultivado durante generaciones. El Protocolo de Nagoya dispone explícitamente que ciertos beneficios derivados de dichos recursos genéticos deben compartirse de forma justa y equitativa.

### Poblaciones locales

Los recursos biológicos son la esencia de la salud, el sustento y la idiosincrasia de muchas comunidades rurales. La supervivencia de los residentes puede depender de la flora y fauna que se da en bosques, humedales, praderas, turberas, lagos, ríos y otros entornos naturales.



Nuestra responsabilidad, y la de nuestros socios comerciales, es ser lo menos intrusivos y lo más respetuosos posibles con la biósfera de un área. Esperamos que nuestros proveedores hagan todo lo posible para no interferir con las culturas y las costumbres indígenas. Las políticas y las actividades de los proveedores deben respetar las creencias locales y permitir un acceso continuo a la biodiversidad y ubicaciones físicas que sustentan tradiciones ancestrales.

#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

Más allá de preservar y respetar los derechos humanos para todos, se debe prestar atención especial a salvaguardar a las personas en situación de riesgo, incluidas las mujeres, las minorías, los ancianos y los enfermos. Además, el bienestar animal debe reconocerse como un componente de la responsabilidad comunitaria, ya se trate de animales domesticados, criados o que vivan en sus hábitats naturales.

Los proveedores deben apoyar los derechos de los países, los pueblos indígenas y las comunidades locales a la hora de beneficiarse de los conocimientos tradicionales que hayan adquirido sobre la biodiversidad de su entorno y los recursos genéticos. Esperamos que los proveedores se adhieran a los principios de participación en los beneficios tal como se describen en el protocolo de Nagoya, y que respeten y compensen los conocimientos tradicionales como si se trataran de propiedad intelectual.

Instamos a los proveedores a que extiendan la trazabilidad a los pequeños terratenientes y que ga-

ranticen que estos proveedores de materias primas reciben un trato justo. Esperamos que los proveedores protejan los derechos de los pequeños terratenientes y que les ayuden a mantener unas buenas prácticas agrícolas.

### Derechos sobre la tierra

Como requisito previo para poner en práctica operaciones o adquirir recursos, propiedad, tierra o agua, nuestros proveedores deben obtener el previo consentimiento libre e informado de las comunidades locales o los pueblos indígenas afectados, independientemente de si hay leyes nacionales o locales que exigen dicho consentimiento.

No toleramos la ocupación ni la expropiación de tierras. Esperamos una revisión de los títulos de propiedad de la tierra y los recursos naturales como parte de una transacción, y todas las negociaciones deben ser transparentes, legales y sustentadas en los permisos, aprobaciones y registros apropiados. Los proveedores deben respetar el derecho de las mujeres a poseer tierras.



#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30



04

**Respeto al  
medio ambiente**

—





## 04

## Respeto al medio ambiente

---

El mundo natural y su vasto alcance biológico nos proveen la mayoría de las materias primas que son esenciales para nuestra empresa. Al minimizar su impacto ecológico, los proveedores contribuyen a conservar estos valiosos recursos.

La gestión y la mitigación de la huella medioambiental efectiva implica medir la utilización de los recursos, establecer objetivos de reducción y documentar los resultados. Por consiguiente, le pedimos a nuestros proveedores que hagan un seguimiento y elaboren informes sobre su huella ecológica.

Solicitamos que revelen esta información de forma voluntaria

y que exploren y se integren en plataformas de sostenibilidad estructuradas como el programa CDP Supply Chain a fin de facilitar sus esfuerzos de seguimiento.



## Energía, emisiones y residuos

---

Esperamos que los proveedores gestionen las fuentes de su responsabilidad sobre el impacto medioambiental. Para reducir el estrés que supone el cambio climático para nuestros recursos, se deben realizar esfuerzos para:

- Evaluar la utilización de la energía e implementar estrategias de ahorro de energía.
- Medir y reducir las emisiones de gases el efecto invernadero, y otras emisiones en el aire.
- Gestionar y eliminar correctamente los residuos sólidos y líquidos (ej. aguas residuales y otros fluidos). En la medida de lo posible, recomendamos reciclar los residuos, debido a que aspiramos a aplicar principios de economía circular a todos los materiales usados para nuestros productos y embalajes.



### Navegación rápida

---

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

Los residuos químicos y peligrosos que puedan causar daño a los seres humanos, la flora, la fauna o cualquier otro aspecto del medio ambiente deben identificarse, etiquetarse y gestionarse cuidadosamente a lo largo de todo su ciclo de vida.

### **Biodiversidad y tierra, uso del suelo y el agua**

Nuestra empresa se inspira en la biodiversidad en todas sus formas y depende de ella. Esto engloba la diversidad de las especies y su variedad genética, así como la diversidad de los ecosistemas tanto nativos como intervenidos. Estos ecosistemas ofrecen un valor incalculable a la humanidad y deben respetarse siguiendo la jerarquía de mitigación, que implica como primera medida, evitar los daños a la biodiversidad, seguido de reducir los impactos, o, en última instancia, compensarlos.

Defendemos los objetivos principales del Convenio sobre la

Diversidad Biológica de la ONU y pedimos a nuestros proveedores que hagan lo propio. En el convenio se incluyen los principios de:

- Conservación de la biodiversidad.
- Uso sostenible de los componentes de la biodiversidad.
- Reparto justo y equitativo de beneficios derivados del uso de los recursos genéticos.

Los proveedores de recursos biológicos de Symrise deben integrar los Principios y Criterios de BioComercio de la UNCTAD en sus estrategias de abastecimiento, proce-



dimientos de gestión y decisiones de compra. Si no se ofrece acceso directo a las zonas de cultivo o recolección, los proveedores deben trasladar estos criterios a sus propios proveedores. El objetivo es fomentar impactos positivos para las personas y la biodiversidad como requisito previo para la sostenibilidad y la resiliencia de la cadena de suministro.

Los proveedores de recursos biológicos procedentes de recolección silvestre deben fomentar la cosecha sostenible y prácticas regenerativas para garantizar la supervivencia a largo plazo de las

poblaciones silvestres utilizadas. Las especies en peligro de extinción deben protegerse, y solo se puede comerciar con ellas de conformidad con la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).



#### *Navegación rápida*

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

Los proveedores deben salvaguardar los hábitats naturales y el medio ambiente evitando estrictamente la conversión, la sobreexplotación y la degradación de ecosistemas vírgenes. Deben comprometerse con la conservación, la restauración y el uso sostenible de los bosques —ya sean vírgenes o explotados— y otros ecosistemas de alto valor. La preservación de las áreas clave de biodiversidad, las áreas con alto valor de conservación y los bosques y turberas con altas reservas de carbono, es obligatoria al nivel de balance de masa o superior.

Todo el aceite de palma y sus derivados deben contar con la certificación al 100% de balance de masa de la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO, por sus siglas en inglés).

Los proveedores deben hacer todo el esfuerzo posible para mi-

nimizar la degradación del suelo y el agua, evitar completamente su contaminación, practicar un uso responsable de los productos químicos y los fertilizantes, y mejorar la calidad del suelo y el agua siempre que sea viable. En la medida de lo posible, esperamos que los proveedores fomenten buenas prácticas agrícolas y métodos de cultivo sostenibles en la gestión del suelo y el agua.

Antes de participar en algún proyecto de construcción, depuración o extracción que suponga un cambio en las características del agua, el suelo o la tierra, los proveedores deben realizar evaluaciones del impacto medioambiental y social, y abordar los problemas detectados. Se requiere a los proveedores que obtengan y actualicen todas las aprobaciones, permisos y registros de conformidad con los acuerdos y la legislación relevantes.



#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

05

**Respeto a los animales**

—



## 05

**Respeto a los animales**

Mantener un planeta con biodiversidad requiere tener una población sostenible de animales saludables, tanto en libertad como bajo el control directo de seres humanos. Es nuestra responsabilidad proteger a los animales en sus hábitats nativos, así como a los que se crían o se mantienen como animales de compañía.

La autoridad global responsable de fijar estándares sobre bienestar animal, la Organización Mundial de Sanidad Animal (OMSA) aspira a establecer un «mundo donde se respete, se promueva y se mejore el bienestar de los ani-

males de formas que complementen la búsqueda de la salud animal, el bienestar humano, el desarrollo socioeconómico y la sostenibilidad medioambiental». <sup>2</sup> Las interconexiones mencionadas por la OMSA entre el bienestar humano, la sostenibilidad y el bienestar animal demuestran porqué es tan importante que tratemos a los animales con respeto y les demos consideración de seres vivientes.

La OMSA señala que el bienestar animal está vinculado con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en particular el ODS 14 (Vida submarina), el ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres) y el ODS 12 (Producción y consumo responsables). Estos ODS están entre los que Symrise ha identificado como los más importantes para nuestra empresa. Les pedimos a

<sup>2</sup> <https://www.oie.int/en/what-we-do/animal-health-and-welfare/animal-welfare/>; la página incluye declaraciones sobre directrices para animales terrestres y acuáticos.

nuestros proveedores que se unan a nosotros en el esfuerzo para alcanzarlos.

Esperamos que nuestros proveedores empleen un enfoque moderno y con base científica a la hora de proteger y mejorar el estado físico y mental de los animales en sus hábitats naturales. Al tomar decisiones sobre su tratamiento, deben considerar e intentar preservar el comportamiento y las necesidades naturales de cualquier animal.

**Bienestar animal**

Los proveedores deben cumplir las leyes y reglamentos locales, regionales y nacionales relativos al bienestar animal. Es necesario respetar las normas legales a la hora de mantener, transportar y sacrificar a los animales criados en entornos agrícolas o acuáticos. Mantenemos cero tolerancia con la caza furtiva, el comercio ilegal de partes de animales o el traslado ilegal de animales exóticos.

*Navegación rápida*

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

Requerimos un tratamiento humano con los animales, lo que implica garantizarles un nivel adecuado de alimentación, refugio y atención sanitaria. Al final de la vida de un animal, los proveedores deben minimizar el estrés físico y mental, y aspirar continuamente a buenas prácticas en cuanto al trato compasivo con el animal.

Nuestros proveedores deben adherirse a las «cinco libertades» propugnadas por la OMSA como base para el tratamiento de los animales terrestres criados por el hombre.

Las cinco libertades son:

- Libre de hambre, de sed y de desnutrición.
- Libre de temor y de angustia.
- Libre de molestias físicas y térmicas.
- Libre de dolor, de lesión y de enfermedad.
- Libre de manifestar un comportamiento natural.

La OMSA ha desarrollado estándares internacionales para el bienestar de los peces en criaderos, a excepción de las especies ornamentales. Los proveedores deben comprometerse a usar métodos de gestión apropiados para las características biológicas de los peces y mantener un entorno adecuado que cumpla sus necesidades.

## Experimentación animal

Symrise se compromete, en la medida de lo posible, con el desarrollo de métodos de ensayo que no impliquen animales, con el objetivo de eliminar por completo la experimentación animal. Incluso, nos hemos opuesto públicamente ante las autoridades reguladoras a ciertos requisitos de experimentación animal que consideramos innecesarios.

Nuestra posición se resume en una política formal y esperamos que nuestros proveedores cumplan dicho enfoque. Fomentamos el desarrollo, la validación, el uso y la



aceptación de métodos alternativos para reducir, refinar y sustituir el uso de animales en estudios de seguridad. Si las leyes o las regulaciones obligan a realizar experimentos con animales, los seres vivos implicados no deben sufrir crueldad física o mental.

### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

06

**Respeto a la  
ética empresarial**

---



## 06

## Respeto a la ética empresarial

---

El cumplimiento legal es un pilar esencial de nuestras relaciones empresariales. Esperamos que los proveedores cumplan todos los requisitos legales y normativos en los países donde operan.

El cumplimiento de los tratados y estándares internacionales es obligatorio. Las obligaciones comerciales internacionales incluyen sanciones, embargos, controles de importación y exportación, licencias, reglas antiboicot y responsabilidades de presentación de informes, así como requisitos para la transferencia y la protección de los datos. En caso de conflicto entre

una ley y una norma internacional, esperamos que los proveedores cumplan la ley aplicable, y busquen respetar las guías internacionales.

### Integridad empresarial

---

#### Competencia justa

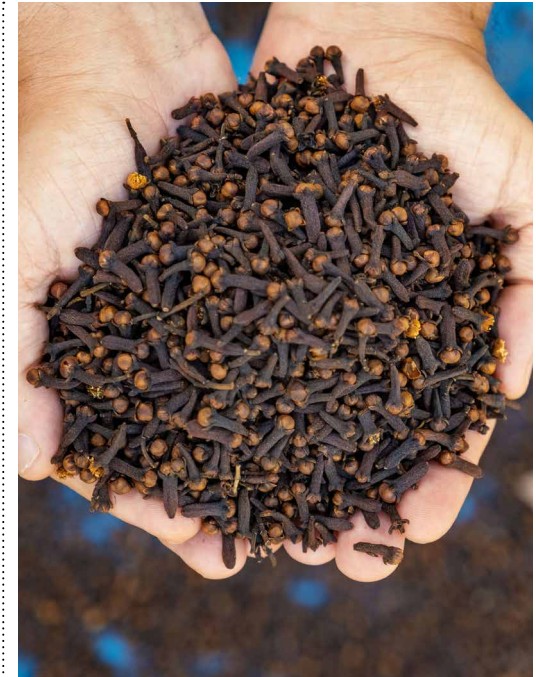
Los proveedores deben mantener prácticas empresariales compatibles con la libre competencia en el mercado. No pueden infringir las leyes antimonopolio ni cooperar con competidores de forma ilegal. Está prohibida la manipulación de precios, la licitación fraudulenta, los repartos del mercado o cualquier otra conducta que limite la libre competencia. Esperamos operaciones honestas y revelación de información fidedigna en las interacciones tanto escritas como verbales, incluida la mercadotecnia y la publicidad.

#### Soborno y corrupción

Está estrictamente prohibido el soborno, la corrupción, el fraude, la extorsión y todo tipo de coacción, al igual que el blanqueo de dinero o la financiación de cualquier actividad ilegal o ilegítima.

Se deben implementar procedimientos para monitorear y evitar estas actividades.

Esperamos que los proveedores cumplan todas las leyes antisoborno y anticorrupción y los diversos estándares globales y nacionales, entre ellos la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE.UU., y la Ley Antisoborno del Reino Unido. Los proveedores, junto con sus propios socios comerciales, están sujetos a estas reglas.



#### Navegación rápida

---

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30



### Minerales de conflicto

Aunque Symrise no emplea ningún mineral de conflicto, esperamos que nuestros proveedores — en caso de que los adquieran — cumplan los reglamentos que imponen revelar el origen y el estado de dichos minerales.

### Conflictos de interés e influencia indebida

Los proveedores deben revelar cualquier conflicto de interés real o potencial que pudiera afectar su relación con Symrise. Las relaciones económicas o personales recaen dentro de esta categoría. Entre los posibles ámbitos de preocupación se incluyen las relaciones contractuales o comerciales al margen de la empresa del proveedor, así como los vínculos familiares o afectivos. Se debe reportar toda relación estrecha con funcionarios gubernamentales.

Consideramos el intercambio de regalos irrelevantes e invitaciones mutuas como circunstancias normales en el curso de las relaciones comerciales. Sin embargo, no puede haber para ninguna de las partes obligación alguna de facilitar un servicio, producto, transacción o acuerdo en contraprestación por un regalo de empresa o invitación.

### Mantener registros

Esperamos que los proveedores se comporten con franqueza en todas las operaciones comerciales y mantengan registros financieros precisos. Exigimos transparencia en las transacciones y el mantenimiento de registros detallados como salvaguarda contra el fraude y otras actividades financieras inapropiadas.



### Derecho a protestar

Todos los grupos de interés tienen derecho a la libertad de expresión y de reunión pacífica en conformidad con la ley. Los proveedores no deben participar en ninguna forma de represalia, incluidas amenazas, intimidación o abuso físico, contra activistas ecológicos o defensores de los derechos humanos o cualquier otro participante en una protesta legal y pacífica contra la empresa del proveedor o sus operaciones.

#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

## Supervisión

### Información confidencial

Exigimos que toda la información confidencial de Symrise se proteja de forma meticulosa. Nuestra información comercial y nuestra propiedad intelectual no se pueden revelar ni aprovechar de ninguna forma, ni tampoco se puede usar sin nuestro consentimiento el nombre o la marca comercial de Symrise.

Si lo exige el proveedor o si lo solicita un tercero para cumplir obligaciones legales, Symrise debe recibir inmediatamente una notificación al respecto y debe otorgar su consentimiento explícito por escrito antes de que se revele cualquier información.

Los proveedores deben mantener mecanismos de vigilancia adecuados para garantizar que no se producen revelaciones involuntarias o no autorizadas, puesto que nuestra información confidencial solo se puede usar según nuestras instrucciones.

Estas obligaciones permanecen vigentes después de la finalización de una relación comercial, tal como se estipula en nuestro acuerdo contractual.

### Privacidad

En la recopilación, el uso y la protección de la información personal deben cumplirse las leyes y las directrices nacionales e internacionales. Promovemos el respeto a la privacidad individual y debemos tener la garantía de que los datos confidenciales se almacenarán con estrictas medidas de seguridad y que solo se utilizarán para el propósito para el que se obtuvieron.

### Calidad de los productos

Los proveedores deben garantizar que los productos suministrados a Symrise cumplen nuestros requisitos de seguridad y calidad, así como los estándares especificados en las leyes y reglamentos relevantes. Los proveedores deben poner en práctica controles rigurosos para gestionar la garantía de la



calidad y la seguridad, y disponer de mecanismos para documentar el cumplimiento de los reglamentos y de nuestras necesidades empresariales. Con el fin de evitar y/o mitigar las interrupciones en el suministro, los proveedores deben implementar planes de continuidad empresarial que incluyan notificar a Symrise potenciales problemas que afecten el suministro de productos o la prestación de servicios.



#### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

07

## Aseguramiento del cumplimiento legal

—



## 07

## Aseguramiento del cumplimiento legal

En esta Política se articula nuestro Código de Conducta para Proveedores y lo que consideramos esencial para alcanzar los compromisos de abastecimiento responsable de Symrise.

Somos miembros de las plataformas internacionales de evaluación de proveedores SEDEX y EcoVadis y las utilizamos como base de nuestro proceso de evaluación y auditoría. El uso de nuestras herramientas de presentación de informes ampliamente aceptadas facilita la coherencia, el establecimiento de objetivos y el seguimiento a los resultados.

## Evaluación de proveedores

Symrise depende de la asistencia de sus proveedores para asegurar una cadena de suministro ética y sostenible, y espera de ellos que mantengan políticas sólidas, registros precisos, mecanismos de supervisión sólidos y procesos eficaces de debida diligencia.

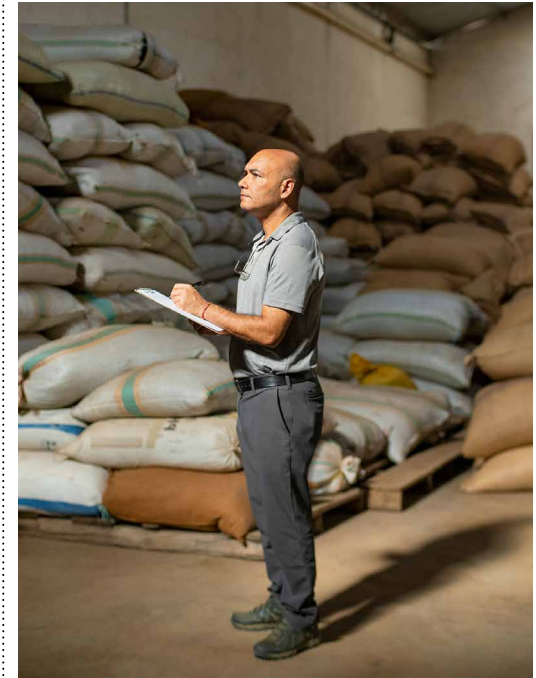
Para determinar en qué medida las acciones de los proveedores están en sintonía con nuestros objetivos y con la Política, realizaremos evaluaciones periódicas de los proveedores. Solicitamos a los proveedores que revelen voluntariamente la información solicitada y aprovechar las plataformas de evaluación existentes, como SEDEX, EcoVadis y el programa CDP Supply Chain.

Los proveedores de sustancias naturales importantes desde el punto de vista estratégico pueden ser evaluados mediante enfoques de la Unión para el BioComercio Ético (UEBT, por sus siglas en



inglés), la plataforma Iniciativa para una Agricultura Sostenible (SAI, por sus siglas en inglés) o el Forest Stewardship Council® (FSC-C139971). Nuestra Política está en sintonía con los requisitos de estas plataformas, e invitamos a los proveedores a que participen en ellas.

El objetivo de la evaluación de proveedores es constructivo, con la intención de determinar los riesgos, abordar los problemas e implementar soluciones prácticas para resolver las preocupaciones. Aspiramos a un proceso dinámico de mejora continua, a través de objetivos concertados y planes de implementación que conduzcan al pleno cumplimiento de la presente Política.



### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

Symrise se reserva el derecho de auditar a los proveedores empleando miembros de nuestro personal interno capacitado y experimentado o bien auditores externos independientes. Pueden realizarse visitas in situ tanto programadas como sin anunciar, encuestas de autoevaluación, solicitudes de documentación y otros instrumentos analíticos.

Cuando realizamos auditorías, damos por supuesto que puede haber brechas que requieran rectificación. Apreciamos y respetamos plenamente los esfuerzos sinceros de nuestros proveedores para corregir las divergencias dentro de un plazo apropiado. No obstante, si los estándares no se cumplen después de dichos intentos o si se detecta renuencia al cumplimiento, es posible dar por finalizada la relación empresarial como último recurso.

## Contactos de Symrise

Invitamos a los proveedores a que hablen sobre esta Política con sus contactos principales en Symrise para asegurarse de que se entienden completamente los requisitos. Esperamos que los proveedores comuniquen los requisitos a los trabajadores pertinentes dentro de su propia organización y en toda su cadena de creación de valor.

Symrise solicita a sus proveedores a que se contacten con nosotros de forma confidencial y denuncien posibles infracciones de la presente Política o cualquier sospecha de conducta inapropiada dentro de su propia empresa, en algún otro punto de la cadena de suministro o bien por parte de un trabajador o representante de Symrise. La conducta inapropiada engloba las acciones ilegales, contrarias a la ética o inapropiadas en conformidad con la presente Política o el Código de Conducta de Symrise.

Symrise tiene implementado un sistema transparente para ga-



rantizar la denuncia confidencial de infracciones contra los derechos humanos, medioambientales, éticos y de otro tipo. No habrá ninguna represalia contra cualquiera que haga una denuncia de buena fe sobre un problema potencial.

**Para notificar cualquier preocupación relacionada con la Política de Abastecimiento Responsable y Código de Conducta para Proveedores, por favor, contacte a:**  
[sustainability.office@symrise.com](mailto:sustainability.office@symrise.com)

### Navegación rápida

- 01 Alcance de la política — pág. 04
- 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
- 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
- 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
- 05 Respeto a los animales — pág. 20
- 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
- 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
- 08 Apéndice — pág. 30

08

Apéndice

—



## 08

## Apéndice

**Principios fundamentales**

- OCDE (2011), Directrices de la OCDE para Multinationales, publicación de la OCDE
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977
- ONU, Los Diez Principios del Pacto Global de la ONU, 2010
- ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, resolución 2200A (XXI), adoptado el 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 23 de marzo de 1976
- ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, resolución 2200A (XXI), adoptado el 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976
- ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011
- ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015
- Iniciativa de Comercio Ético, Código de Base de la ETI
- Asociación laboral justa, Código de Conducta en el Centro de Trabajo

**Derechos humanos y trabajo**

- ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, resolución 217(A) (III), París, 12 de diciembre de 1948
- Responsabilidad social internacional, norma SA 8000, 1989
- Organización Internacional de Normalización, responsabilidad social (ISO 26000), 2010
- OIT, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 19 de junio de 1998

**Salarios y prestaciones**

- OIT, Convenio sobre la protección del salario, C095, 1949
- OIT, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, C131, 1970
- OIT, Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, C026, 1928

**Horario laboral y horas extra**

- OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), C001, 1919
- OIT, Convenio sobre el descanso semanal (industria), C014, 1921

**Trabajo forzoso**

- OIT, Convenio sobre el trabajo forzoso, C029, 1930
- OIT, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, C105, 1957
- OIT, Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, R035, 1930
- OIT, Convenio sobre la política del empleo, C122, 1964
- OIT, Convenio sobre las agencias de empleo privadas, C181, 1997
- OIT, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, C158, 1982
- OIT, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, C175, 1994
- Reino Unido, ley sobre la esclavitud moderna, 2015
- IHRB, Principios de Daca para una migración con dignidad, 2012
- UN, Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, resolución 45/158, 1990
- OIT, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), C159, 1983
- OIT, Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), R168, 1983

**Trabajo infantil**

- ONU, Convención sobre los Derechos del Niño adoptada el 20 de noviembre de 1989, entrada en vigor el 2 de septiembre de 1990
- OIT, Convenio sobre la edad mínima, C138, 1973
- OIT, Recomendación sobre la edad mínima, R146, 1973
- OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, C182, 1999
- OIT, Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, R190, 1999
- OIT, Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), C079, 1946
- UNICEF, Pacto Global de la ONU, Save the Children, Derechos del Niño y Principios Empresariales, 2012

**Navegación rápida**

- 
- 01 Alcance de la política — pág. 04
  - 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
  - 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
  - 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
  - 05 Respeto a los animales — pág. 20
  - 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
  - 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
  - 08 Apéndice — pág. 30

**Ausencia de discriminación, trato justo y diversidad**

- ONU, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979
- OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, C100, 1951
- OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C111, 1958
- OIT, Recomendación sobre igualdad de remuneración, R090, 1951
- OIT, Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), R111, 1958
- OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, C183, 2000
- ONU, Principios de Empoderamiento de la Mujer, 2010

**Libertad de asociación y negociación colectiva**

- OIT, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, C087, 1948
- OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, C098, 1949
- OIT, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- OIT, Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, R143, 1971
- OIT, Convenio sobre la negociación colectiva, C154, 1981

**Salud y seguridad**

- OIT, Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, C184, 2001
- OIT, Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, R192, 2001
- Organización Internacional de Normalización, ISO 45001, 2018
- OIT, Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001
- OIT, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, C155, 1981
- OIT, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, R164, 1981
- FDA, Análisis de Peligros y de Puntos Críticos de Control (HACCP), 1997

**Preocupaciones adicionales de los trabajadores y las comunidades**

- OIT, Convenio sobre el trabajo a domicilio, C177, 1996
- OIT, Recomendación sobre el trabajo a domicilio, R184, 1996
- OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, C081, 1947
- ONU, Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007

**Medio ambiente**

- Organización Internacional de Normalización, ISO 14001, 2015
- UE, Sistema de Gestión y Auditorías Medioambientales, 1993
- ONU, Convenio sobre la Diversidad Biológica adoptado en 1992, entrada en vigor en 1993
- ONU, Iniciativa BioTrade Principios y Criterios, 2007
- ONU, Convenio de Róterdam (lista PIC) adoptado en 1998, entrada en vigor en 2004
- Convenio de Estocolmo de las Naciones Unidas (POP), 22 de mayo de 2001
- OMS, Clasificación recomendada por la OMS de los plaguicidas por el peligro que presentan, 2019
- ONU, Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1992
- FAO, Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, 2012
- OCDE/FAO (2016), Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola, publicación de la OCDE
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo, 2001, Actualizado en 2015

- ONU, Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, 1987
- Organización Internacional de Normalización, gestión energética (ISO 50001), 2011

**Bienestar animal**

- OMSA, Organización Mundial de Sanidad Animal
- UICN, Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres, 1973, entrada en vigor en 1975
- UICN, Categorías y Criterios de la Lista Roja de la UICN, 2012
- OCDE (2016), Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo: tercera edición, publicación de la OCDE

**Ética**

- Reino Unido, Ley antisoborno del 8 de abril de 2010, entrada en vigor el 1 de julio de 2011
- ONU, Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, resolución 58/4, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 31 de octubre de 2003, entrada en vigor el 14 de diciembre de 2005
- Estados Unidos de América, Ley de prácticas corruptas en el extranjero, Departamento de Justicia de EE. UU., 1977
- OCDE, Convenio de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales, adoptado el 21 de noviembre de 1997, entrada en vigor el 15 de febrero de 1999
- Cámara de Comercio Internacional, Diligencia debida a terceros contra la corrupción: guía para pymes, 2015
- Transparency International, Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno, 2013
- Organización Internacional de Normalización, gestión de la seguridad de la información (ISO 27001)

**Navegación rápida**

- 
- 01 Alcance de la política — pág. 04
  - 02 Respeto a los derechos humanos: los trabajadores — pág. 07
  - 03 Respeto a los derechos humanos: las comunidades — pág. 13
  - 04 Respeto al medio ambiente — pág. 16
  - 05 Respeto a los animales — pág. 20
  - 06 Respeto a la ética empresarial — pág. 23
  - 07 Aseguramiento del cumplimiento legal — pág. 27
  - 08 Apéndice — pág. 30



[www.symrise.com](https://www.symrise.com)