



Uppförandekod

INLEDNING

Axfood är medvetet om företagets sociala ansvar, och målet är att kombinera affärsverksamhet med socialt och miljömässigt ansvar. Med hjälp av Uppförandekoden tydliggörs vår inställning och vårt åtagande gentemot alla våra leverantörer såväl som mot vår egen personal och mot andra partners. Vårt övergripande mål är att påverka arbetet med respekten för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter och miljöskydd både inom vårt eget företag och gentemot våra affärspartners.

Uppförandekoden bygger på internationellt erkända konventioner för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, samt internationella miljöförordningar. Företag som levererar produkter eller tjänster till Axfoodkoncernens bolag skall uppfylla kraven i Uppförandekoden. Vidare förväntar sig Axfood att alla leverantörer, såväl leverantörer av produkter som av tjänster, skall säkerställa att deras underleverantörer i sin tur uppfyller kraven i koden.

I vissa fall kan politiska eller kulturella omständigheter göra det svårt för leverantörer att uppfylla vissa krav eller försvåra identifiering och kontakter med alla underleverantörer. I sådana fall kommer Axfood att vara öppen för alternativa tillvägagångssätt.

LAGLIGA KRAV

1 Lagliga krav

- 1.1 Vår allmänna regel är att leverantören och dess underleverantör måste följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Skulle något av kraven i Uppförandekoden skilja sig från vad som anges i nationell lagstiftning, så gäller den högsta nivån.

FÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN

2 Tvångsarbete

ILOs konventioner 29 och 105

- 2.1 Ingen form av tvångsarbete, löneslaveri eller ofrivilligt arbete får förekomma.
- 2.2 Anställda får inte tvingas att betala någon depositionsavgift eller tvingas att lämna ifrån sig sina identitetshandlingar till en arbetsgivare. Anställda skall vara fria att avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid.

3 Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

ILOs konventioner 87, 98, 135 och 154

- 3.1 Anställda skall utan undantag äga rätt att organisera sig fackligt, och att förhandla kollektivt.
- 3.2 Arbetsgivare får inte diskriminera fackföreningsrepresentanter eller förhindra dem att utföra sina fackliga uppdrag.
- 3.3 Om sådana rättigheter begränsas av nationell lagstiftning, skall arbetsgivaren underlätta utvecklandet av och på inga villkor hindra parallella strukturer för oberoende föreningar och förhandlingar.

4 Barnarbete

FNs konvention om barnets rättigheter

ILOs konventioner 79, 138 och 182

ILOs rekommendation 146

- 4.1 Barn under 18 års ålder får inte utföra arbetsuppgifter som är skadliga för hälsa och säkerhet, inklusive nattarbete.
- 4.2 Barn under 15 års ålder (14 eller 16 i vissa länder) får inte utföra arbete på ett sådant sätt att deras skolgång hindras eller påverkas negativt.
- 4.3 Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovanstående accepteras inte. Om barnarbete redan förekommer, skall åtgärder vidtas för att fasa ut det så snabbt som möjligt. Samtidigt skall de berörda barnen ges möjlighet att förtjäna sitt uppehälle och att gå i skolan så länge de har skolplikt.

5 Diskriminering

ILOs konventioner 100 och 111

FNs konvention om diskriminering av kvinnor

- 5.1 Ingen anställd får diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.
- 5.2 Åtgärder skall vidtas för att skydda anställda att bli sexuellt trakasserade, förolämpade eller utnyttjade, samt mot diskriminering eller uppsägning på oskäliga grunder, till exempel giftermål, graviditet, föräldraskap eller HIV status.
- 5.3 Alla anställda med samma erfarenhet och kvalifikationer skall erhålla lika lön för lika arbete.

6 Hotelser och kroppslig bestraffning

- 6.1 Fysiska bestraffningar eller övergrepp eller hot om fysiska övergrepp skall vara förbjudna. Det samma gäller sexuella övergrepp och andra former av förödmjukelse.

7 Hälsa och säkerhet

ILOs konvention 155

ILOs recommendation 164

- 7.1 Arbetsmiljön skall vara säker och främja god hälsa, med hänsyn tagen till allmän kunskap om branschen och till specifika riskfaktorer. En tydlig samling föreskrifter och rutinbeskrivningar för hälsa, säkerhet, brandskydd och krisberedskap skall upprättas och följas. En representant från ledningen med ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet skall utses. System för att upptäcka, undvika och agera mot potentiella hot mot hälsa och säkerhet för alla anställda skall upprättas.
- 7.2 Alla anställda skall genomgå regelbunden och dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. Detta skall även inkludera säsongsanställd personal.
- 7.3 Anställda skall ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Arbetsgivaren skall också säkerställa tillgång till utrymmen där mat kan förvaras på ett säkert sätt, om behov finns.
- 7.4 Om arbetsgivaren tillhandahåller logi, skall denna vara ren, säker och tillräckligt ventilerad, samt ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Brandskydd och nödlägesberedskap skall hålla samma standard som på arbetsplatsen.

8 Löner

ILOs konvention 131

- 8.1 De anställdas löner skall åtminstone vara i överensstämmelse med nationella bestämmelser vad gäller minimilön eller industriell praxis. Vidare skall lönen alltid vara tillräckligt stor för att täcka grundläggande behov.
- 8.2 Löner, liksom rutinerna för hur och när löner utbetalas, skall överenskommas och dokumenteras innan arbete påbörjas. Avtalet skall vara begripligt formulerat för den anställda.
- 8.3 Det är inte tillåtet att använda löneavdrag som en disciplinär åtgärd.

9 Arbetstid

ILOs konventioner 1 och 14

- 9.1 Arbetstid skall vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller gällande industriell praxis, och får inte överstiga arbetstiden som nedtecknats i rådande internationella konventioner. Det rekommenderas att arbetstiden inte skall överstiga 48 timmar per vecka (8 timmar per dag).
- 9.2 Anställda skall ha rätt till åtminstone en ledig dag per vecka.
- 9.3 Övertid skall vara frivillig och det rekommenderas att den begränsas till maximalt 12 timmar per vecka.
- 9.4 Anställda skall alltid erhålla övertidsersättning i enlighet med gällande lagstiftning.

10 Anställningsvillkor

- 10.1 Förpliktelser gentemot anställda i enlighet med internationella konventioner och/eller nationell lagstiftning och föreskrifter rörande anställningsvillkor får inte kringgåas genom korttidsanställning (såsom korttidsarbetskraft, tillfällig anställning eller dagavlönad arbetskraft), tillhandahållande av arbetskraft från bemanningsföretag eller andra anställningsförhållanden.
- 10.2 Alla anställda har rätt till ett anställningskontrakt, som är skrivet på ett språk som de förstår.
- 10.3 Vad gäller lärlingsprogram, skall längden och dess innehåll vara tydligt specificerat.

FÖRHÅLLANDEN UTANFÖR ARBETSPLATSEN

11 Resursanvändning och påverkan på lokalsamhället

- 11.1 Ingen form av kriminell miljöverksamhet eller hänsynslöst utnyttjande av tillgångar får ske i den närliggande omgivningen.
- 11.2 Den närliggande omgivningen runt produktionsanläggningen får inte överutnyttjas eller förstöras av föroreningar. Farliga kemikalier och andra skadliga ämnen skall hanteras med försiktighet.
- 11.3 I händelse av konflikt med lokalsamhället rörande användning av land eller andra naturtillgångar, skall parterna genom förhandling säkerställa respekten för individuella och kollektiva rättigheter till land och andra tillgångar baserat på sedvänjor och traditioner, även i de fall där sådana rättigheter inte finns formellt registrerade.
- 11.4 Produktion och utvinning av råvaror för produktion får inte medverka till ödeläggelse av resurser och inkomster för marginaliserade befolkningsgrupper, till exempel genom att ianspråka stora landarealer eller andra naturtillgångar av vilka sådana befolkningsgrupper är beroende.

MILJÖ- OCH DJURSKYDD

12 Nationell och internationell miljölagstiftning

- 12.1 Produktion får inte stå i konflikt med nationell lagstiftning eller internationella föreskrifter.
- 12.2 Rutiner och föreskrifter för avfallshantering, hantering och omhändertagande av kemikalier och andra farliga ämnen, samt behandling av utsläpp skall etableras och måste åtminstone uppfylla legala krav.
- 12.3 Hänsyn skall tas till miljöaspekter genom hela värdekedjan och inte bara till företagets egen verksamhet. Lokala, regionala och globala miljöfrågeställningar skall tas i beaktande.

13 Djurskydd

- 13.1 Vid tillverkning av produkter med animaliskt ursprung, skall djurskydd tas i beaktande genom hela värdekedjan.

MUTOR OCH KORRUPTION

14 Mutor och korruption

- 14.1 Leverantören skall i sin affärsverksamhet anta och följa en policy mot mutor och korruption.

LEDNINGSSYSTEM

15 Ledningssystem

- 15.1 Leverantören skall definiera och implementera en policy för socialt ansvar, vilken skall kommuniceras till och vara tillgänglig för alla anställda.
- 15.2 Högsta ledningen skall definiera och implementera ett ledningssystem för att säkerställa att kraven in denna Uppförandekod kan uppfyllas.
- 15.3 Ledningen skall vara ansvarig för effektiv implementering och kontinuerliga förbättringar genom att vidta korrigerande åtgärder och periodisk genomgång av kraven i Uppförandekoden, liksom för kommunikeringen av kraven i Uppförandekoden till alla anställda.
- 15.4 Leverantören skall undersöka och bemöta anställdas synpunkter vad gäller hur företaget följer sin policy och/eller uppfyller kraven i Uppförandekoden, samt vidta nödvändiga åtgärder. Leverantören skall avstå från att vidta disciplinära åtgärder, avskeda eller diskriminera anställda som lämnat information rörande efterlevnad av Uppförandekoden.

EFTERLEVNAD

16 Förtroende och samarbete

- 16.1 Axfood förväntar sig att alla leverantörer ska respektera Uppförandekoden och aktivt göra sitt yttersta för att uppnå vår standard.
- 16.2 Vi tror på samarbete och vi är villiga att samarbeta med våra leverantörer för att hitta realistiska lösningar i varje enskilt fall. Vi är beredda att beakta kulturella skillnader och andra faktorer som kan variera från land till land, men vi kommer inte att kompromissa när det gäller de grundläggande kraven på säkerhet och mänskliga rättigheter.

17 Inspektioner

- 17.1 Axfood förbehåller sig rätten att när som helst oannonserat besöka alla fabriker/leverantörer som producerar varor/tjänster åt oss. Vi förbehåller oss även rätten att låta en oberoende part (t ex en fristående organisation eller konsultfirma), som vi själva utser, göra inspektioner för att försäkra oss om efterlevnad av Uppförandekoden.

18 Bristande efterlevnad

- 18.1 Om vi finner att en leverantör inte efterlever kraven i Uppförandekoden, kommer vi att avsluta det affärsmässiga samarbetet, såvida inte förbättringar sker inom en överenskommen tidsperiod. Om vi vid upprepade tillfällen finner överträdelser mot koden kommer vi omedelbart att avsluta samarbetet med leverantören.