

INLEDNING

Martin & Servera AB med tillhörande dotterbolag Martin & Servera Restauranghandel, Martin & Servera Logistik, Martin & Servera Restaurangbutiker, Galatea, Grönsakshallen Sorunda, Fiskhallen Sorunda och Kötthallen Sorunda (benämns nedan som Martin & Servera), är den ledande grossisten och specialisten inom foodservice i Sverige.

Som ett ansvarsfullt företag inom foodservice är Martin & Serveras mål att kombinera sund affärsverksamhet med social och miljömässig hållbarhet.

Vårt företags engagemang för social hållbarhet baseras på implementeringen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter "Skydda, respektera och åtgärda". Detta innebär att Martin & Servera tar ansvar för att känna till de rådande riskerna för att kränka mänskliga rättigheter, risken för korruption och andra risker för oetiska affärer längs våra leveranskedjor. Målet är då att identifiera riskerna och genomföra adekvata aktiviteter för att åtgärda eller mildra dem.

Martin & Serveras miljöengagemang vägleder oss och våra leverantörer att hantera miljöpåverkan från våra aktiviteter. Målen är att minimera risken för negativ påverkan på miljön och genomföra avhjälpande åtgärder när negativa effekter har varit oundvikliga.

Baserat på detta åtagande har vi fattat beslut om denna uppförandekod för att klargöra vår position för alla intressenter, så som leverantörer och andra relevanta partners. Martin & Serveras uppförandekod är harmoniserad med Amfori BSCI:s (Business Social Compliance Initiative) uppförandekod och ETI:s (Ethical Trading Initiative) uppförandekod, och grundar sig på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om barnens rättigheter och om avskaffandet av all slags diskriminering mot kvinnor, ILO:s konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, FN:s Global Compact, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och andra relevanta internationellt erkända avtal inklusive internationella miljöförordningar. Innehållet i detta dokument överensstämmer med BSCI:s uppförandekod version 1/2021 (Amfori BSCI:s kod) med vissa tillägg och ändringar, medan ytterligare delar i avsnitten Skydd av Miljö och Djuromsorg bör särskilt noteras.

Företag som levererar produkter eller tjänster till Martin & Servera ska uppfylla kraven i uppförandekoden. Vidare förväntar sig Martin & Servera att alla leverantörer, såväl leverantörer av produkter som av tjänster, ska säkerställa att deras underleverantörer i sin tur uppfyller kraven i koden.

Alla Martin & Serveras leverantörer, mellanhänder liksom direkta producenter, lyder under koden och förväntas kunna bevisa att de har gjort vad de kunnat för att följa koden och att deras underleverantörer i sin tur gjort detsamma. Leverantörer till Martin & Servera måste känna till riskerna för var i produktionskedjan det kan förekomma avvikelser mot krav i Martin & Serveras uppförandekod/BSCI:s kod och kunna ange hur man i dessa fall arbetar för att minimera och bemöta dessa risker. På marknader med stor fattigdom eller andra utmaningar för att uppfylla de mänskliga rättigheterna förväntar vi oss att

leverantörer och underleverantörer arbetar för ständiga förbättringar i samarbete med myndigheter, organisationer samt Martin & Servera och andra köpare.

För att uppnå bästa prestanda och förbättra effektiviteten är det viktigt för Martin & Servera att tillsammans med våra leverantörer skapa en hög grad av transparens, om relevant eventuellt också med inblandad tredje part (till exempel revisorer, kvalitetspartners).

Inom ramen för utredning, förebyggande och åtgärdande av negativa mänskliga rättigheter och negativ miljöpåverkan förväntas leverantörer regelbundet undersöka och kommunicera grundorsakerna till dessa negativa effekter. Vi måste aktivt informera varandra om alla kritiska incidenter såväl som effektiviteten efter genomförd åtgärd av en negativ påverkan på värderingarna och principerna i Martin & Serveras uppförandekod. Vidare förväntas våra leverantörer informera aktieägare, intressenter och regeringar angående deras inverkan på leveranskedjan och de omgivande samhällena, i linje med nationella lagkrav där sådana finns tillgängliga.

Martin & Serveras mål är att hantera riskbedömningar och etablera rutiner för att upptäcka och minimera negativa effekter på miljön och mänskliga rättigheter genom hela leveranskedjan. Denna uppgift är bara möjlig genom att etablera ett regelbundet och respektfullt samarbete mellan oss.

En nyckel till förbättrade arbetsvillkor är dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare samt bra ledningssystem. Fungerande kollektiva förhandlingar och interna system för att upprätthålla goda arbetsvillkor kan aldrig ersättas av kontroller från köpare i form av sociala revisioner. Martin & Servera kommer därför i linje med Amfori BSCI:s krav verka för att uppmuntra dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och följa upp att våra leverantörer har egna interna ledningssystem för systematiskt arbete med miljöansvar, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

På Martin & Servera är vi övertygade om att vi gemensamt med våra leverantörer kan bidra till förbättrade arbetsvillkor och miljöansvar och vill gärna samverka med våra leverantörer i detta arbete. I gengäld förväntar vi oss uppmärksamhet och engagemang från våra leverantörer och producenter.

Varje affärspartner förbinder sig att följa alla kraven nedan.

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. Arbetstagarnas engagemang och skydd

2.1 Upprätta ansvarsfulla och genuskänsliga (gender-responsive) förvaltningsmetoder som involverar alla anställda och dess representanter i ett sunt informationsutbyte om due diligence-processen.

2.2 Definiera långsiktiga mål för att skydda arbetstagare i linje med de krav och principer i denna uppförandekod.

2.3 Vidta specifika åtgärder, såsom utbildningar, för att göra arbetstagare medvetna om sina rättigheter och skyldigheter, med särskild uppmärksamhet på utsatta personer. När det är relevant bör mellanhänder som mäklare, rekryterare och rekryteringsbyråer spela en aktiv roll för att uppnå dessa steg.

2.4 Bygg upp tillräcklig med kompetens bland chefer, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter inom företaget, såväl som i leverantörskedjan, för att införliva principerna, värderingarna och åtagandena från Uppförandekoden i företagskulturen och för att främja kontinuerlig utbildning och träning i hela företaget.

3. Inget slavarbete, tvångsarbete eller människohandel

ILO:s konventioner nr 29 och 105

Tvångsarbete innebär att arbetstagare avkrävs arbete under någon form av fysiskt, psykiskt eller ekonomiskt tvång. Företag kan även ses som medbrottsling om de tjänar på att en affärspartner utnyttjar tvångsarbete. Migrantarbetare eller anställningsformer via mellanhänder innebär större risk för tvångsarbete och kräver därför särskild aktsamhet.

3.1 Inte delta i, eller genom affärspartner, medverka till någon form av slaveri, tvångsarbete, människohandel eller icke-frivilligt arbete, inklusive statligt påtvingat tvångsarbete. Detta krav gäller alla anställda, oavsett anställningsvillkor.

3.2 Följa internationella principer för ansvarsfull rekrytering, inklusive principen om arbetsgivaren betalar, och kräva detsamma från sina rekryteringspartners när de engagerar och rekryterar alla arbetstagare, antingen direkt eller indirekt, särskilt medlemmar av utsatta grupper som tillfälligt anställda och migrerande arbetstagare. Som ett minimum omfattar detta följande:

- Inga rekryteringsavgifter eller kostnader tas ut av arbetstagarna
- Tydliga och transparenta anställningsavtal
- Arbetstagarna får inte bli lurade eller tvingade
- Fri rörlighet, rätten att lämna arbetsplatsen vid arbetsdagens slut och inget omhändertagande av identitetshandlingar
- Tillgång till fri, omfattande och korrekt information
- Frihet att säga upp kontraktet, byta arbetsgivare och återvända utan risk
- Tillgång till fri tvistlösning och effektiva rättsmedel

3.3 Progressivt ersätta de skador som arbetstagarna lidit om det konstateras att principerna inte har följts bakåt i tiden eller i nutid. Detta ska göras inom en rimlig tidsram och inom ramen för samma internationella principer.

4. Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

ILO:s konventioner nr 87, 98, 135 och 154

4.1 Arbetstagare ska utan undantag ha rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar - eller att avstå från att göra det - och att förhandla kollektivt, på ett fritt och demokratiskt sätt, utan åtskillnad och oberoende av kön.

4.2 Leverantörer ska säkerställa en meningsfull representation av alla arbetstagare, utan åtskillnad och oberoende av kön.

4.3 Leverantörer får inte diskriminera fackföreningsrepresentanter eller hindra dem från att utföra fackligt arbete eller begränsa deras tillgång till sina medlemmar på arbetsplatsen.

4.4 Om sådana rättigheter begränsas av nationell lagstiftning, ska arbetsgivaren underlätta utvecklandet av och på inga villkor hindra parallella strukturer för oberoende föreningar och förhandlingar. Leverantören ska tillåta arbetstagare att fritt välja sina egna representanter som företaget kan föra dialog med om arbetsplatsfrågor, när de verkar i länder där facklig verksamhet är olaglig eller där fri och demokratisk facklig verksamhet inte är tillåten.

5. Barnarbete och unga arbetare*

FN:s konvention om barnets rättigheter

ILO:s konventioner nr 79, 138 och 182

ILO:s rekommendation nr 146

UNICEF:s barnrättsprinciper

* Barn över gällande lagstadgad minimiålder för arbete men yngre än 18 år.

5.1 Skydda barn från alla former av utnyttjande.

5.2 Barn under 15 års ålder (14 eller 16 i vissa länder) får inte direkt eller indirekt sysselsättas med arbete som kan vara skadligt för deras hälsa, hindra lokal obligatorisk utbildning enligt lag eller begränsa deras rättigheter till lek och fritid, såvida inte de undantag som erkänts av ILO gäller.

5.3 Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovanstående accepteras inte. Företag ska ha robusta rutiner för att verifiera åldern hos anställda. Om barnarbete redan förekommer, ska åtgärder vidtas omedelbart. Barnarbetet måste upphöra genast och en åtgärdsplan i linje med UNICEF:s och Rädda barnens rekommendationer med barnets bästa i centrum, ska upprättas. De berörda barnen ska ges möjlighet att gå i skolan så länge de har skolplikt. Där så är lämpligt ska arbete erbjudas till en vuxen från den underårigas familj.

5.4 Säkerställ att unga arbetare inte ska engagera sig i arbete som är farligt för deras hälsa, säkerhet, moral eller utveckling. Detta inkluderar nattarbete.

5.5 Unga arbetare har rätt till speciellt skydd, de får exempelvis inte arbeta obekväm arbetstid och vistas i farlig arbetsmiljö. Deras arbete får inte gå ut över

möjligheter till utbildning och deras rätt till klagomålsmekanismer ska höras extra.

5.6 Omplacera unga arbetare från alla farliga arbeten eller riskkällor omedelbart när sådana fall identifieras och omdefiniera deras arbetsomfattning utan någon inkomstförlust.

5.7 Säkerställ att (a) typen av arbete sannolikt inte kommer att vara skadligt för unga arbetares hälsa och deras utveckling; och (b) unga arbetares arbetstid gör det möjligt för arbetarna att delta i: skolan, yrkesinriktningar som godkänts av den behöriga myndigheten eller ha möjligheten att genomgå utbildningar eller instruktionsprogram.

5.8 Inrätta de nödvändiga mekanismerna för att förebygga, identifiera och mildra skador på unga arbetare. Särskilt fokus ska sättas på tillhandahållande av och tillgång för unga arbetare till effektiva operativa klagomålsmekanismer, specifika utbildningsprogram och program kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, med hänsyn till de unga arbetarnas behov.

6. Ingen diskriminering, våld eller trakasserier

ILO:s konventioner nr 100, 111, 143, 158, 159, 169, 183

FN:s konvention om diskriminering av kvinnor

6.1 Leverantören får inte ägna sig åt eller stödja diskriminering vid anställning, lönesättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering. Diskrimineringsgrunderna omfattar nationalitet, ras, kast, etniskt och nationellt ursprung, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, familjeansvar, social bakgrund, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller politisk tillhörighet eller åsikter, graviditet, sjukdomar eller andra omständigheter som kan ge upphov till diskriminering.

6.2 Åtgärder ska vidtas för att skydda de anställda mot alla former av våld, trakasserier, omänsklig eller förnedrande behandling på arbetsplatsen samt hot om våld och övergrepp, inklusive kroppslig bestraffning, verbal, fysisk, sexuell, ekonomisk eller psykologisk misshandel, mentalt eller fysiskt tvång eller andra former av trakasserier eller hotelser.

6.3 Försäkra att arbetstagarna inte utsätts för diskriminering eller uppsägning av anställning på omotiverade grunder, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldraskap eller hiv-status.

6.4 Leverantören bör införa ansvarsfulla och genusmedvetna ledningsrutiner som involverar alla arbetstagare och deras representanter i ett sunt informationsutbyte i due diligence-processen.

6.5 Fastställa disciplinära förfaranden skriftligt och förklara dem muntligt för arbetstagarna på ett språk som de förstår. De disciplinära åtgärderna måste vara förenliga med den nationella lagstiftningen.

6.6 Verifiera att arbetstagarna inte trakasseras, disciplineras eller utsätts för repressalier för att de rapporterar problem på någon av de grunder som anges ovan.

6.7 Alla anställda med samma erfarenhet och kvalifikationer ska erhålla lika lön för lika arbete. Lönen ska avspegla utbildning och skicklighet.

7. Personlig integritet

7.1 Insamling och bevarande av information från underleverantörer, kunder och anställda ska ske med försiktighetsåtgärder för att förhindra obehörigt avslöjande eller skada. Personlig information ska alltid hanteras med respekt för den personliga integriteten.

7.2 Arbetsplatsen miljön ska erbjuda möjlighet till tillfredsställande personlig integritet. Lösningarna kan variera, men exempel kan vara skåp för personliga tillhörigheter och separata hygienutrymmen för män och kvinnor. Utöver ovanstående ska det finnas ett privat område för individen i sovsalar.

8. Hälsa och säkerhet

ILO:s konventioner nr 155, 184

ILO:s rekommendation nr 164

ILO:s konvention nr 187

8.1 Respektera rätten till hälsosamma arbets- och levnadsvillkor för arbetare och lokalsamhällen, utan att det påverkar de specifika kraven som anges nedan.

8.2 Särskilt skydd och en säker arbetsmiljö ska finnas för utsatta personer, t.ex. unga eller gravida arbetstagare, med tonvikt på de olika könens behov av hälsovård.

8.3 Arbetsmiljön ska följa nationell arbetsmiljölagstiftning eller internationella standarder där nationell lagstiftning anses vara svag eller dåligt efterlevd enligt allmänt erkända riskbedömningar. Arbetsmiljön ska vara säker och främja god hälsa, med hänsyn tagen till allmän kunskap om branschen och till specifika riskfaktorer.

8.4 Vidta alla lämpliga åtgärder och skaffa alla relevanta licenser och all relevant dokumentation som krävs enligt nationell lagstiftning för att se till att den utrustning och de byggnader som de använder är stabila och säkra, samt för att skydda mot och förbereda för alla förutsebara nödsituationer. Detta inkluderar bostadsutrymmen för arbetstagare när dessa tillhandahålls eller föreskrivs av arbetsgivaren eller en rekryteringspartner.

8.5 Leverantören ska ha system för att bedöma, identifiera, förebygga och minska potentiella hot mot arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Leverantören ska registrera arbeidskraftsolyckor och arbeidskraftsskador. Vid händelse av olyckor och skador ska arbetsgivaren tillse bästa möjliga skydd för de anställda, inklusive att de täcks av obligatoriska försäkringsprogram. Anställda har rätt att utan att be om tillstånd lämna arbetsplatsen vid omedelbar fara. Ovan ska även gälla säsonganställda, personal anställd via mellanhänder och migrantarbetare.

8.6 En tydlig samling föreskrifter och rutinbeskrivningar för hälsa, säkerhet, brandskydd och krisberedskap ska upprättas och följas. En representant från ledningen med ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet ska utses. System för att upptäcka, förebygga och agera mot potentiella hot mot hälsa och säkerhet för alla anställda ska upprättas.

8.7 Arbetsskyddsarbete ska ske genom samverkan mellan ledningen och arbetargruppen. Relevanta kommittéer bestående av representanter från både ledning- och arbetargruppen ska inrättas. Kommittéernas arbete ska fokusera på utveckling och implementering av effektiva system för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Kommittéernas sammansättning ska präglas av mångfald och spegla hela företaget.

8.8 Alla anställda ska genomgå regelbunden och dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. Sådan utbildning måste upprepas för all ny- eller återanställd personal och tillhandahållas på ett sätt och ett språk som kan förstås av alla arbetare.

8.9 Anställda ska ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Leverantören ska även säkerställa tillgång till avgiftsfria lokaler för mat- och rastplatser. Om tillämpligt, ge tillgång till matlagnings- och matförvaringsutrymmen.

8.10 Ge utrymme för personlig integritet och ett tillräckligt antal säkra, separata toaletter med tillräcklig integritetsnivå för alla kön. Leverantören ska även tillhandahålla pappershanddukar och tvättställ med handtvål i alla arbetsområden.

8.11 Leverantören ska tillhandahålla effektiv, skräddarsydd och kostnadsfri personlig skyddsutrustning (PPE) till alla arbetare. Hänsyn ska tas till behoven hos olika arbetstagarkategorier, såsom gravida och ammande kvinnor. Undantag från att använda PPE ska inte tillåtas.

8.12 Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns relevant medicinsk utrustning och hjälp att tillgå på arbetsplatsen, exempelvis första hjälpen, tillgång till sjuksköterska eller läkare. Arbetsgivaren ska ge alla arbetare lika tillgång till dessa tjänster. Hälso- och sjukvårdstjänster (inklusive försäkringar) bör tillgodose de särskilda behoven för alla kön och åldrar.

8.13 Om arbetsgivaren tillhandahåller logi, ska denna vara ren, säker och tillräckligt ventilerad, samt ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Brandskydd och nödlägesberedskap ska hålla samma standard som på arbetsplatsen samt ett tillräckligt antal säkra, separata toaletter för varje kön, pappershanddukar och handfat med handtvål i alla arbetsutrymmen.

8.14 Leverantören ska ersätta de skador som åsamkats arbetarna i samband med att historiska eller nuvarande brister i efterlevnad av principer identifieras.

9. Rättvis ersättning

ILO:s konventioner nr 26, 95, 131

9.1 Anställda har rätt till en skälig ersättning som täcker utgifter för en anständig levnadsstandard för dem själva och deras familjer. Ersättningen bör alltid räcka för att tillgodose de grundläggande behoven och för att ge en viss besparing.

De anställdas löner ska åtminstone vara i överensstämmelse med nationella bestämmelser vad gäller minimilön eller branschstandarder som har antagits genom kollektiv förhandling, varvid den högsta gäller.

9.2 Leverantören ska bedöma löneskillnaderna korrekt och gradvis arbeta för att betala en levnadslön som är tillräcklig för att ge arbetarna och deras familjer en anständig levnadsstandard.

9.3 Lönenivån ska återspegla arbetstagarnas kompetens, ansvar, tjänstgöringstid samt utbildning, och ska gälla för en normal arbetstid.

9.4 Lönerna bör betalas ut regelbundet, i rätt tid och på ett stabilt sätt, och helt och hållet i lagliga betalningsmedel. Partiell betalning i form av naturaförmåner accepteras endast i enlighet med ILO:s specifikationer.

9.5 Om en lönesats för produktions-, kvot- eller ackordsarbete fastställs, ska arbetstagarna ges möjlighet att tjäna minst en lön som motsvarar eller överstiger tillämpliga lagstadgade minimilöner, industristandarder eller kollektivavtal (i förekommande fall) inom normal arbetstid.

9.6 Säkerställ att arbetstagare av alla kön och kategorier, t.ex. migrerande och lokala arbetstagare, får samma lön för samma arbete och kvalifikationer.

9.7 Gör avdrag endast på de villkor och i den utsträckning som är tillåten enligt lag eller kollektivavtal. Avdrag ska inte användas som ett disciplinärt förfarande.

9.8 Ge arbetstagarna de sociala förmåner som är lagstadgade - utan negativ inverkan på deras lön, tjänstgöringsgrad, position eller befordringsmöjligheter.

10. Arbetstid

ILO:s konventioner nr 1 och 14

ILO:s rekommendation nr 116

10.1 Leverantörer ska tillse att anställda inte arbetar mer än 48 timmars reguljär arbetsvecka. Tillämpliga nationella lagar, branschnormer och kollektivavtal ska tolkas inom ramen för det internationella ramverk som har upprättats av ILO.

10.2 Leverantörer ska främja arbetstidspraxis som möjliggör en hälsosam balans mellan arbete och privatliv för arbetarna.

10.3 Undantag från ovan arbetstid per vecka är endast tillåtna enligt de undantag som ILO medger. I fall av extrem arbetsbelastning, ska maximal arbetstid sättas efter konsultation med arbetstagarorganisation eller de berörda anställda.

10.4 Använd övertid som en exceptionell och frivillig åtgärd som betalas med en premie på minst 125 % av den normala lönen. Övertid får inte innebära en

väsentligt högre sannolikhet för arbetsrisker och får under inga omständigheter överskrida de gränser som fastställs i nationell lagstiftning.

10.5 Arbetsgivaren ska garantera sina anställda rätt till raster under varje arbetsdag samt rätt till åtminstone en dags ledighet per vecka, om inte undantag finns föreskrivet i kollektivavtal. Nationella helgdagar ska respekteras i enlighet med lag eller kollektivavtal.

11. Anställningsvillkor

ILO:s konvention nr C175

11.1 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 anställningsformer.

11.2 Säkerställ att rekryteringsprocesser och anställningsförhållanden inte orsakar otrygghet och social eller ekonomisk sårbarhet för arbetarna.

11.3 Alla anställda har rätt till en egen kopia av sitt anställningsavtal som måste vara skrivet på ett språk som de förstår. I anställningsavtalet ska minst följande anges: arbetstid, ersättning för övertid, uppsägningstid, månadslön samt metod för beräkning och tidpunkt för utbetalning av lönen.

11.4 Vad gäller lärlingsprogram, ska längden och dess innehåll vara tydligt specificerat.

11.5 Innan arbetstagarna börjar arbeta ska de få begriplig information på deras eget språk; säkerställ att de är medvetna om sina rättigheter, skyldigheter och anställningsvillkor, inklusive arbetstid, lön och betalningsvillkor.

11.6 Arbetsgivaren ska tillhandahålla anständiga och i förekommande fall flexibla arbetsvillkor som också stöder arbetstagarna, oavsett kön, i deras roll som föräldrar eller vårdnadshavare, inklusive migrerande arbetstagare och säsongsarbetare vars barn kan lämnas kvar i sina hemstäder.

11.7 Arbetsgivaren ska tillhandahålla **a)** lärlings- eller utbildningssystem där det finns en avsikt att förmedla färdigheter eller tillhandahålla fast anställning, **b)** säsongsbetonat arbete eller arbete för oförutsedda behov utan att använda det för att undergräva arbetstagskyddet.

11.8 Arbetsgivaren får inte använda **a)** kontrakt som endast omfattar arbetskraft, **b)** kontrakt ersättning eller använda underleverantörer på ett sätt som undergräver arbetstagarnas rättigheter.

FÖRHÅLLANDEN UTANFÖR ARBETSPLATSEN

ILO:s konvention nr C169

12. Resursanvändning och påverkan på lokalsamhället

12.1 Respektera lokalsamhällenas rätt till hälsosamma arbets- och levnadsförhållanden. Leverantören ska göra en bedömning av sin signifikanta påverkan på miljön och lokalbefolkningen och vidta nödvändiga åtgärder för att minimera negativ påverkan på naturresurser, lokalsamhället och miljön.

12.2 Ingen form av kriminell miljöverksamhet eller hänsynslöst utnyttjande av naturresurser får ske i den närliggande omgivningen.

12.3 Den närliggande omgivningen runt produktionsanläggningen får inte överutnyttjas eller förstöras av föroreningar. Farliga kemikalier och andra skadliga ämnen ska hanteras med försiktighet.

12.4 Vid konflikter med lokalsamhället om användningen av mark eller andra naturresurser ska leverantören genom förhandlingar se till att individuella och kollektiva rättigheter till mark och andra resurser som grundar sig på sedvänjor och traditioner i största möjliga utsträckning respekteras, även i de fall då sådana rättigheter inte har registrerats formellt. I processer där det finns en risk för att äventyra ursprungsbefolkningens rättigheter förväntas leverantören iaktta principen om rätten till fritt, föregående och informerat samtycke (FPIC) i enlighet med FN:s deklaration om ursprungsbefolkningens rättigheter.

12.5 Produktion och utvinning av råvaror för produktion får inte medverka till ödeläggelse av naturresurser och inkomster för marginaliserade befolkningsgrupper, till exempel genom att ta i anspråk stora markarealer eller andra naturtillgångar som dessa befolkningsgrupper är beroende av.

13. Skydd av miljön

13.1 Leverantörer ska sätta upp klimatmål samt stödja Parisavtalet och EU-förordningen inom "Fit for 55".

13.2 Implementera ett process- och riskbaserat system för hantering av miljörelaterad aktsamhet i sina affärsmetoder, anpassat till företagets affärsmodell. Detta kan också integreras i det övergripande systemet för hantering av due diligence.

13.3 Efterleva nationell miljölagstiftning eller internationella standarder om den nationella lagstiftningen är svag eller dåligt tillämpad. Säkerställ att produktion och transport inte får strida mot nationell lagstiftning eller internationella bestämmelser, t.ex. den globala bevarandekonventionen CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora).

13.4 Nödvändiga tillstånd för utsläpp och avledning ska erhållas när så krävs. Förfaranden och standarder för avfallshantering, för hantering och bortskaffande av kemikalier och andra farliga material samt för behandling av utsläpp och avloppsvatten skall fastställas och måste uppfylla eller överstiga de rättsliga minimikraven.

13.5 Identifiera verksamhetens miljöpåverkan och genomföra lämpliga åtgärder för att förebygga, mildra och åtgärda negativ påverkan på de omgivande samhällena, naturresurserna, klimatet och den allmänna miljön. Negativ

miljöpåverkan är till exempel klimatförändringar; förlust av biologisk mångfald; försämring av ekosystem på land; avskogning; förorening av luft, jord och vatten; felaktig hantering av avfall.

13.6 Miljöaspekterna ska beaktas i hela produktions- och distributionskedjan, från produktion av råvaror till försäljning av slutanvändarprodukter, och ska inte begränsas till leverantörens egen verksamhet och underleverantörer. Så långt det är möjligt ska lokala, regionala och globala miljöfrågor beaktas.

13.7 Ingen form av olaglig miljöaktivitet eller hänsynslös exploatering av naturresurser får förekomma i leverantörens verksamhet.

13.8 Rutiner ska fastställas för att minimera eller eliminera utsläpp av växthusgaser samt föroreningar och avfall vid produktion och transport. Lokala, regionala och globala miljöfrågor skall beaktas.

13.9 Användning av kemikalier, insekticider/pesticider och andra material som utgör en fara för människor eller miljön ska identifieras, utvärderas, märkas och hanteras med omsorg för att säkerställa säker hantering, flyttning, lagring, användning, återvinning eller återanvändning och borttagning. Användningen av sådant material skall minimeras.

13.10 Främja en effektiv och hållbar användning av resurser, inklusive användning av energi och vatten, och värna om biologisk mångfald och miljöskyddade områden. Lokala, regionala och globala miljöfrågor ska beaktas.

14. Djuromsorg

14.1 Djuromsorg ska tillgodoses i samtliga led vid produktion av animaliska produkter. Djuren ska ha blivit hanterade med respekt och i enlighet med aktuellt lands djurskyddslagstiftning.

14.2 Djuren ska ha god hälsa och en god omsorg i en bra stallmiljö. Vård ska ges vid sjukdom, med en restriktiv och klok antibiotikaanvändning.

14.3 De fem friheterna är väsentliga och det är ett minimikrav att djur ska ha:

- frihet från törst och hunger
- frihet från obehag
- frihet från smärta, skada och sjukdom
- frihet från rädsla och ångest
- frihet att utföra naturligt beteende

14.4 Alla djur ska bedövas innan slakt.

14.5 Kräv att kirurgiska ingrepp ska utföras med korrekt anestesi och smärtlindring.

ETISK AFFÄRSPRAXIS

15. Etiska krav

15.1 Leverantören ska i all sin affärsverksamhet anta och följa en policy mot mutor och korruption. Leverantören ska utveckla en specifik riskbedömningsmetod, adekvata interna kontroller, program eller åtgärder för att förhindra och upptäcka korruption, utpressning, förskingring eller någon form av mutor.

15.2 Leverantören ska se till att policyer, kontroller, program och åtgärder mot oetiskt beteende förankras hos sina medarbetare. Syftet är att främja efterlevnad inom företaget genom utbildning och kommunikation.

15.3 Anställda (inklusive ledningen) ska inte vara involverade i några former av korruption eller förskingring (direkt eller indirekt), inklusive (men inte begränsat till) att ge eller ta emot mutor i form av monetära eller andra typer av förmåner. Det innebär även inbjudningar, resor eller medverkan i arrangemang med leverantörer eller affärspartners utan godkännande från ansvarig ledning.

15.4 Leverantören ska bedriva verksamheten enligt de högsta tillämpliga etiska standarderna, tillämpa god affärssed och säkerställa att dess affärsrelationer präglas av neutralitet och integritet. Leverantörerna ska uppvisa transparens och alltid kunna redogöra för produktionskedjan så långt det är möjligt. Vilseledande eller falsk information tolereras inte.

15.5 Immateriella rättigheter ska respekteras. Överföring av teknik och know-how ska ske på ett sätt som skyddar immateriella rättigheter. Kund- och leverantörsinformation skall skyddas.

15.6 Leverantören ska samla in, använda och på annat sätt bearbeta personlig information (inklusive den från arbetare, affärspartners, kunder och konsumenterna i deras inflytandesfär) med rimlig försiktighet. Insamlingen, dess användning och annan behandling av personlig information måste följa alla tillämpliga integritets- och informationssäkerhetslagar och regulatoriska krav.

15.7 Leverantören får inte delta i, bistå eller underlätta någon form av penningtvätt eller andra ekonomiska brott. Alla rimliga åtgärder ska vidtas för att se till att finansiella transaktioner i vilka de är inblandade inte används för att tvätta intäkter från olaglig verksamhet.

15.8 Om tillämpligt ska affärspartners som tillverkar eller distribuerar komponenter, delar eller produkter som innehåller så kallade konfliktmineraler (tenn, tantal, volfram, guld och/eller andra mineraler som kan betraktas som konfliktmineraler) utveckla en konfliktmineralpolicy som beskriver dess engagemang för ansvarsfullt inköp och laglig efterlevnad.

15.9 Leverantören ska följa tillämpliga ekonomiska sanktioner och export-/importkontrollar auktoriserade av internationella organ som FN och EU. Leverantörer ska vidta alla rimliga åtgärder för att säkerställa att de inte gör affärer i eller med ett sanktionerat land, territorium, grupp, organisation eller individ. Om leverantören blir medveten om någon person eller enhet inom deras leveranskedja eller bredare affärsverksamhet som är eller kan bli föremål för ekonomiska sanktioner, ska leverantören omedelbart meddela Martin & Servera för att diskutera lämplig åtgärd. Leverantören ska också bedöma om statlig

auktorisation krävs innan man ägnar sig åt aktiviteter som involverar sanktionerade individer, organisationer eller länder och ska erhålla och följa alla nödvändiga tillstånd.

16. Korruption och mutor

FN:s konvention mot korruption

16.1 Martin & Servera har nolltolerans mot korruption och mutor i alla former. Korruption innefattar mutor, underlättande betalningar och handel med inflytande, och förbudet gäller oavsett om sådan verksamhet sker direkt eller via tredje part.

16.2 Leverantören ska efterleva alla tillämpliga lagar och förordningar mot korruption och vidta aktiva åtgärder för att säkerställa att korruption inte förekommer i samband med affärsverksamheten. Leverantören ska upprätta och följa en policy mot mutor/korruption i all affärsverksamhet.

16.3 Leverantören, dess ledning och anställda får inte direkt eller indirekt vara inblandade i någon form av korruption och får inte direkt eller indirekt erbjuda, lova, kräva, skaffa eller acceptera otillbörliga fördelar, till exempel genom att ge eller ta emot mutor i form av penninggåvor eller andra typer av förmåner. Detta omfattar även inbjudningar, resor eller deltagande i evenemang med leverantörer eller affärsförbindelser utan godkännande av chefen. Martin & Servera tillämpar också definitionen att korruption omfattar otillbörliga fördelar oavsett om någon kommersiell vinning ges eller inte.

LEDNINGSSYSTEM

17. Ledningssystem och kaskadeffekt

17.1 Leverantören ska anta och offentligt kommunicera en skriftlig policy för mänskliga rättigheter, i linje med verksamhetens komplexitet och storlek, som godkänns på högsta ledningsnivå.

17.2 Leverantören ska aktivt kommunicera sitt godkännande av Martin & Serveras uppförandekod genom alla funktioner i företaget samt till sina affärspartners och relevanta intressenter.

17.3 Den högsta ledningen ska definiera och införa ett process- och riskbaserat system för hantering av due diligence i sin affärsverksamhet i linje med FN:s vägledande principer och anpassat till företagets affärsmodell. De förväntningar som fastställs i denna uppförandekod ska vara inkluderade i systemet.

17.4 Ledningen är ansvarig för ett korrekt genomförande och en kontinuerlig förbättring genom att vidta korrigerande åtgärder och regelbundet se över denna uppförandekod samt informera alla anställda om kraven i uppförandekoden.

17.5 Leverantören ska utreda, ta itu med och reagera på oro från anställda när det gäller efterlevnaden av leverantörens policy och/eller kraven i denna uppförandekod.

17.6 Leverantören bör, inom dess inflytandesfär, kräva och följa upp att sina affärspartners efterlever denna uppförandekod.

17.7 Leverantören åtar sig att skydda och stärka utsatta personer och medlemmar av utsatta grupper såsom hembaserade arbetare, småbrukare samt tillfälliga och migrerande arbetstagare, och samhällen så långt det är möjligt. Leverantören förstår att sårbarhet kan bero på sammanhanget och att vissa individer, grupper och samhällen kan vara sårbara i mer än en aspekt.

17.8 Leverantören ska inrätta eller delta i effektiva mekanismer för klagomål på operativ nivå för individer och samhällen som kan påverkas negativt. Noggranna och korrekta register på klagomål ska föras. Mekanismen för klagomål på operativ nivå måste vara i linje med UNGP artikel 31. När det är relevant (t.ex. när det finns migrerande arbetstagare) ska mekanismen för klagomål på operativ nivå vara tillgänglig på relevanta lokala språk och göra det möjligt att ta itu med och åtgärda problemen på ett effektivt sätt i olika jurisdiktioner genom partnerskap och samordning. Dessa klagomålsmekanismer ska inte ersätta tillhörande rättssystem utan ska utgöra medel för att lösa konflikter på arbetsplatsen innan de eskalerar.

17.9 Leverantören ska avstå från att vidta disciplinära åtgärder, avskeda eller diskriminera anställda som lämnat information rörande efterlevnad av denna uppförandekod.

17.10 Leverantören bör tillämpa ansvarsfulla och genusmedvetna inköpsmetoder och avstå från att försätta sina affärspartner i en situation som hindrar dem från att följa denna uppförandekod.

EFTERLEVNAD

18. Förtroende och samarbete

18.1 Martin & Servera förväntar sig att alla leverantörer ska respektera uppförandekoden/BSCI:s kod och aktivt göra sitt yttersta för att uppnå vår standard.

18.2 Leverantören ska kartlägga produktionskedjan och genomföra en riskbedömning av var det kan förekomma risker att kränka ovanstående grundläggande principer samt vidta åtgärder för att undvika dessa risker. Denna riskbedömning ska uppdateras löpande.

18.3 Vi har förståelse för att en del avvikelser tar tid att komma till rätta med eftersom orsakerna delvis finns i det omkringliggande samhället. Här tror vi på samarbete och vi är villiga att samarbeta med våra leverantörer, myndigheter, fack och branschorganisationer för att hitta realistiska lösningar i varje enskilt fall.

19. Monitorering (inspektioner)

19.1 Leverantören ska säkerställa efterlevnad av vår uppförandekod. För detta accepterar leverantören att Martin & Servera kan välja att inkludera dem i monitoreringsaktiviteter. Leverantören samtycker till att revideras anmäld eller oanmäld på plats hos leverantör eller utanför. Leverantören kan bli monitorerad/reviderad av Martin & Servera, amfori BSCI, icke-statliga organisationer eller revisionsföretag. Leverantören accepterar att monitoreringen kan ske i form av inspektioner, självutvärderingsfrågeformulär och/eller riskbedömningar. Affärspartnern samtycker till att samarbeta och tillhandahålla transparens genom att fylla i begärd information och dela dokumentation som kan bevisa att de följer Martin & Serveras uppförandekod. Som en del av en monitoreringsaktivitet och vid behov kan affärspartnern till exempel bli ombedd att:

- a) ge full tillgång till anläggningarna som begärts av revisorn/revisorerna som ska revidera verksamheten. Detta kan inkludera även delar som initialt inte hade indikerats i revisionens omfattning.
- b) ge tillgång till personuppgifter om sina anställda och låta revisorn samla in relevanta uppgifter för rapporteringsändamål, så länge det är i linje med nationell lagstiftning och EU:s GDPR.
- c) tillåta revisorn att samla in nödvändiga dokumentbevis som är relevanta för revisionen, inklusive men inte begränsat till affärsdokument, licenser, certifieringar och bilder.
- d) tillåta revisorn att genomföra intervjuer på plats och utanför platsen med arbetare i full konfidentialitet, utan någon påverkan eller repressalier från ledningen.

20. Bristande efterlevnad

20.1 Vi accepterar inte att våra leverantörer:

- Presenterar osann information muntligt eller skriftligt.
- Erbjuder eller tar emot mutor eller gör sig skyldig till annan form av korruption.
- Inte genomför förbättringar vid avvikelser inom en överenskommen tidsperiod utan rimlig förklaring.
- På annat vis visar att de inte delar vårt synsätt på hållbara affärer och därmed inte respekterar Martin & Serveras uppförandekod.

Ovan fall är alla tillräckliga skäl att avbryta samarbetet med vår leverantör.