

Martin & Serveras uppförandekod för leverantörer

INLEDNING

Martin & Servera AB med dotterbolagen Martin & Servera Restauranghandel, Martin & Servera Logistik, Martin & Servera Restaurangbutiker, Diskteknik, Galatea, Grönsakshallen Sorunda, Fiskhallen Sorunda och Fällmans Kött (benämns nedan som Martin & Servera), verkar inom restaurang- & storköksbranschen i Sverige.

Martin & Servera är medvetet om företagets sociala ansvar, och målet är att kombinera affärsverksamhet med socialt och miljömässigt ansvar. Grunden för företags ansvar för mänskliga rättigheter är fastslaget av FN genom ramverket "Skydda, respektera och åtgärda", samt medföljande vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Detta innebär att Martin & Servera tar på sig ansvaret att känna till de risker vi har för att kränka mänskliga rättigheter genom hela produktionskedjan och sedan minimera och bemöta dessa risker med lämpliga åtgärder. Martin & Servera följer samma princip för miljöansvar ner i leverantörs-kedjorna. Vi ska känna till miljöriskerna och minimera och bemöta dessa risker.

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 BSCI:s (Business Social Compliance 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. Denna uppförandekod är till fullo integrerad med BSCI:s uppförandekod version 1/2014.

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.

Leverantörer förväntas vidare utreda grundorsaker till negativa effekter på mänskliga rättigheter. Martin & Servera genomför löpande riskanalyser och har rutiner för att upptäcka och motverka negativa effekter på miljö och mänskliga rättigheter i hela leverantörskedjan. 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 BSCI:s krav verka för att uppmuntra dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och följa upp att våra leverantörer har egna

martin&servera

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 uppriktighet och engagemang från våra leverantörer och producenter.

Samtliga nedan krav ska även inkludera säsongsanställd personal, personal anställd via mellanhänder och migrantarbetare.

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

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.

2.1 Ingen form av tvångsarbete, löneslaveri eller ofrivilligt arbete får förekomma. Kravet på icke tvångsarbete gäller samtliga arbetstagare på arbetsplatsen, oavsett anställningsform.

2.2 Anställda får inte tvingas att betala någon depositionsavgift eller tvingas att lämna ifrån sig sina identitetshandlingar till en arbetsgivare. Anställda ska vara fria att avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid.

2.3 Anställda ska ha rätt att lämna arbetsplatsen efter arbetstidens slut.

3. Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

ILOs konventioner 87, 98, 135 och 154

3.1 Anställda ska 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 eller hindra dem att ha tillgång till anställda på arbetsplatsen.

3.3 Om sådana rättigheter begränsas av nationell lagstiftning, ska 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

UNICEF:s barnrättsprinciper

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. Inte heller barns rätt till lek och fritid får hindras.

4.3 Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovanstående accepteras inte. Företag ska ha 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.

4.4 Unga arbetstagare mellan 15 och 18 år 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. Diskriminering

ILOs konventioner 100, 111, 143, 169, 183

FNs konvention om diskriminering av kvinnor

5.1 Ingen anställd får diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, nationalitet, religion, kast, ålder, handikapp, kön, civilstånd, familjeansvar, hälsotillstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.

5.2 Åtgärder ska vidtas för att skydda anställda att bli sexuellt trakasserade, förolämpade eller utnyttjade, samt mot diskriminering eller uppsägning på oskäligen grunder, till exempel giftermål, graviditet, föräldraskap eller HIV status.

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

6. Personlig integritet

6.1 Fysiska bestraffningar eller övergrepp eller hot om fysiska övergrepp ska vara förbjudna. Detsamma gäller sexuella övergrepp, verbala trakasserier och andra former av förödmjukelse.

6.2 Alla disciplinära åtgärder måste finnas dokumenterade skriftligen samt förklaras muntligt för arbetare i tydliga och begripliga ordalag.

6.3 Behandling av insamlade uppgifter från underleverantörer, kunder och anställda ska ske med säkerhetsföreskrifter för att förhindra otillåten spridning och skada. Personuppgifter ska alltid hanteras med respekt för personlig integritet.

6.4 Arbetsplatsen ska erbjuda möjlighet till personlig integritet. Lösningar kan variera, men kan till exempel innebära låsbara skåp för personliga ägodelar och separata hygienutrymmen för män och kvinnor.

7. Hälsa och säkerhet

ILOs konventioner 155, 184

ILOs rekommendation 164

7.1 Arbetsmiljön ska vara säker och främja god hälsa, med hänsyn tagen till allmän kunskap om branschen och till specifika riskfaktorer.

7.2 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.

7.3 Arbetsmiljöarbetet bör ske i samarbete mellan ledning och arbetstagarnas representanter för att åstadkomma en långsiktigt säker och hälsosam arbetsplats.

7.4 Alla anställda ska genomgå regelbunden och dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. Sådan utbildning måste upprepas för all ny- eller återanställd personal.

7.5 Anställda ska ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Arbetsgivaren ska också säkerställa tillgång till utrymmen där mat kan förvaras på ett säkert sätt, om behov finns.

7.6 Särskilt skydd och god arbetsmiljö ska gälla för sårbara individer, exempelvis unga och gravida.

7.7 Vid behov ska alltid effektiv personlig skyddsutrustning tillhandahållas alla anställda utan avgift.

7.8 Arbetsgivaren ska registrera arbetskraftsolyckor och arbetskraftsskador. 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 säsongsanställda, personal anställd via mellanhänder och migrantarbetare.

7.9 Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns relevant medicinsk hjälp att tillgå på arbetsplatsen, exempelvis första hjälpen, tillgång till sjuksköterska eller läkare.

7.10 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.

8. Ersättning

ILOs konventioner 26, 95, 131

8.1 Anställda har rätt till en skälig ersättning som täcker utgifter för en anständig levnadsstandard för dem själva och deras familjer, samt de sociala förmåner som gäller enligt lag. De anställdas löner ska åtminstone vara i överensstämmelse med nationella bestämmelser vad gäller minimilön eller branschstandarder som har antagits genom

martin&servera

kollektiv förhandling, varvid den högsta gäller. Lönen ska alltid täcka levnadsomkostnader och ge något utrymme för sparande.

8.2 Övertid ska kompenseras extra enligt nationell lag, och aldrig mindre än 1,25 gånger reguljär lön.

8.3 Löner, liksom rutinerna för hur och när löner utbetalas, ska överenskommas och dokumenteras innan arbete påbörjas. Avtalet ska vara begripligt formulerat för den anställde.

8.4 Lönen ska utbetalas regelbundet, i tid och i laglig valuta. Lönenivån ska reflektera erfarenheten och utbildningen som den anställde har och ska gälla reguljär arbetstid.

8.5 Det är inte tillåtet att använda löneavdrag som en disciplinär åtgärd. Avdrag är endast tillåtet enligt vad som föreskrivs i gällande lag eller kollektivavtal.

9. Arbetstid

ILOs konventioner 1 och 14

ILOs rekommendation 116

9.1 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.

9.2 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.

9.3 Övertid ska endast användas undantagsvis, vara frivillig och får aldrig innebära att arbetstagarerna utsätts för större arbetsmiljörisker.

9.4 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.

10. Anställningsvillkor

10.1 Förpliktelser gentemot anställda i enlighet med internationella konventioner och/eller nationell lagstiftning och föreskrifter rörande anställningsvillkor får inte kringgås genom korttidsanställning (såsom korttidsarbetskraft, tillfällig anställning eller dagavlönad arbetskraft), tillhandahållande av arbetskraft från bemanningsföretag eller andra anställningsformer.

10.2 Alla anställda har rätt till ett anställningskontrakt, som är skrivet på ett språk som de förstår.

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

10.4 Arbetsgivaren ska ta hänsyn till anställda som har barn, speciellt säsongs- och migrantarbetare med barn på annan ort, så att de har möjlighet att kombinera arbetet med sitt föräldraskap.

FÖRHÅLLANDEN UTANFÖR ARBETSPLATSEN

11. Resursanvändning och påverkan på lokalsamhället

11.1 Företag ska göra en bedömning av sin signifikanta påverkan på miljön och lokalbefolkningen och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika negativ påverkan på naturresurser, lokalsamhället och miljön.

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

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

11.4 I händelse av konflikt med lokalsamhället rörande användning av mark eller andra naturtillgångar, ska parterna genom förhandling säkerställa respekten för individuella och kollektiva rättigheter till mark och andra tillgångar baserat på sedvänjor och traditioner, även i de fall där sådana rättigheter inte finns formellt registrerade.

11.5 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.

12. Nationell och internationell lagstiftning

12.1 Produktion får inte stå i konflikt med nationell miljölagstiftning eller internationella föreskrifter såsom exempelvis den globala naturvårdskonventionen CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora).

12.2 Rutiner och föreskrifter för avfallshantering, hantering och omhändertagande av kemikalier och andra farliga ämnen, samt behandling av utsläpp ska etableras och måste åtminstone uppfylla legala krav.

12.3 Hänsyn ska tas till miljöaspekter genom hela värdekedjan och inte bara till företagets egen verksamhet. Lokala, regionala och globala miljöfrågeställningar ska tas i beaktande.

13. Djuromsorg

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

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

13.3 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

13.4 Alla djur ska bedövas innan slakt.

ETISKT BETEENDE

14. Korruption och mutor

14.1 Leverantören ska i all sin affärsverksamhet anta och följa en policy mot mutor och korruption.

14.2 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 inbegriper även inbjudningar, resor eller medverkan i arrangemang med leverantörer eller affärspartners utan godkännande från ansvarig ledning.

14.3 Leverantörerna ska uppvisa transparens och alltid kunna redogöra för produktionskedjan så långt det är möjligt. Vilseledande eller falsk information tolereras inte.

LEDNINGSSYSTEM

15. Ledningssystem

15.1 Leverantören ska definiera och implementera en policy för socialt ansvar, som inkluderar barnarbete, tvångsarbete, diskriminering, trakasserier, korruption, klagomålshantering samt samtliga av BSCI:s krav. Policyn ska kommuniceras till och vara tillgänglig för alla anställda.

15.2 Högsta ledningen ska definiera och implementera ett ledningssystem för att säkerställa att kraven in denna uppförandekod/BSCI:s kod kan uppfyllas.

15.3 Ledningen ska vara ansvarig för effektiv implementering och kontinuerliga förbättringar genom att vidta korrigerande åtgärder och periodisk genomgång av kraven i denna uppförandekod/BSCI:s kod, liksom för kommunikeringen av kraven i uppförandekoden till alla anställda.

15.4 Leverantören ska undersöka och bemöta anställdas synpunkter vad gäller hur företaget följer sin policy och/eller uppfyller kraven i denna uppförandekod/BSCI:s kod, samt vidta nödvändiga åtgärder.

15.5 Leverantören ska inrätta eller medverka till inrättandet av en klagomålsmekanism på arbetsplatsen. En sådan klagomålsmekanism syftar till att anställda på arbetsplatsen eller andra berörda i lokalsamhället ska kunna få klagomål prövade och åtgärdade. Dessa klagomålsmekanismer ersätter inte gällande rättssystem, men är ett komplement där konflikter kan lösas på arbetsplatsen innan de eskalerar.

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

EFTERLEVNAD

16. Förtroende och samarbete

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

martin&servera

16.2 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.

16.3 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.

17. Inspektioner

17.1 Martin & Servera arbetar med sociala revisioner och andra uppföljningsåtgärder. Martin & Servera 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 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 och BSCI:s uppförandekod.

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