

# Axfood

## UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER AXFOODKONCERNEN

2023

## INNEHÅLL

Inledning.....	3
Grundläggande åtaganden och värderingar .....	3
Principer .....	5
1. Ledningssystem.....	5
2. Arbetstagarnas medbestämmanderätt och skydd.....	6
3. Rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar .....	6
4. Ingen förekomst av diskriminering, våld eller trakasserier .....	6
5. Skälig ersättning.....	7
6. Anständiga arbetstider.....	7
7. Arbetsmiljö och säkerhet.....	8
8. Ingen förekomst av barnarbete .....	9
9. Särskilt skydd för unga arbetstagare .....	10
10. Ingen förekomst av otrygga anställningsförhållanden .....	10
11. Ingen förekomst av skuldlaveri, tvångsarbete eller människohandel .....	11
12. Miljöskydd .....	11
13. Resursanvändning och påverkan på lokalsamhället .....	12
14. Djuromsorg.....	12
15. Etiskt affärsbeteende .....	13
Efterlevnad, kontroll och utvärdering (inspektioner) .....	14

# Axfood

## Inledning

Bolagen inom Axfoodkoncernen ("**Axfood**" eller "**Axfoodbolagen**") är medvetna om åtagandet att kombinera affärsverksamhet med ett socialt och miljömässigt ansvar. Axfood är av uppfattningen att handeln och industrin har en betydande påverkan på de mänskliga rättigheterna och därmed har ett stort ansvar för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras, upprätthålls och utvecklas i de samhällen där verksamheten bedrivs eller som på annat sätt påverkas av verksamheten. Axfood strävar efter att minimera Axfoodbolagens respektive verksamhets påverkan på miljön genom att ta ansvar och arbeta för miljöhänsyn och resurseffektivitet, samt att främja ett etiskt agerande och arbeta mot korruption i hela leverantörskedjan.

Axfoods uppförandekod för leverantörer ("**Leverantörsuppförandekoden**") är ett skriftligt åtagande som upprättas mellan Axfoodbolagen och deras samarbetsparter om att visa tillbörlig aktsamhet gällande mänskliga rättigheter och miljöskydd i sina leverantörskedjor i linje med internationellt erkända principer. Detta dokument, och samtliga stödjande processer, integrerar kännetecknen hos ett system för tillbörlig aktsamhet så som det beskrivs av Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD). Axfood och dess samarbetsparter har därmed ett ansvar att bedriva en ansvarstagande verksamhet genom att identifiera, förebygga, minska, beakta och åtgärda negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna och miljön i sin verksamhet.

Termen samarbetspart inkluderar alla företag som levererar produkter eller tjänster till eller samarbetar med något eller flera av Axfoodbolagen. Innan en affärsrelation inleds ska samarbetsparten kartlägga och förstå de potentiella och faktiska riskerna gällande de mänskliga rättigheterna i den egna leverantörskedjan. Samarbetsparten ska vidta åtgärder för att undvika sådana risker och fortlöpande hålla riskanalysen uppdaterad. Under en affärsrelation ska samarbetsparten bedriva en ansvarsfull verksamhet och i sin tur stödja sina samarbetsparter i kontinuerlig förbättring. När affärsrelationen upphör ska samarbetsparten säkerställa en ansvarsfull övergång för sina samarbetsparter.

Axfood är en del av amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) och Joint Ethical Trading Initiative (J ETI). Leverantörsuppförandekoden är i linje med ETI Base Code och amfori BSCI Uppförandekod version 2021<sup>1</sup>, med vissa tillägg och ändringar, där delar i avsnitten Miljöskydd och Djuromsorg som har tillkommit bör noteras särskilt.

Värderingar och principer i Leverantörsuppförandekoden är i linje med, bland andra, Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (International Labour Organisation, ILO) konventioner och rekommendationer, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s konvention om barnens rättigheter och affärsprinciper, internationella miljöförordningar, såsom Parisavtalet och Konventionen om biologisk mångfald (CBD).

## Grundläggande åtaganden och värderingar

Genom att godkänna Leverantörsuppförandekoden bekräftar samtliga samarbetsparter att de förbinder sig att följa nedanstående åtaganden och värderingar:

- Lag- och kodefterlevnad: Att följa gällande nationell och internationell lagstiftning är det viktigaste åtagandet för samarbetsparten. Det ska även innefatta standarder angivna i tillämpliga kollektivavtal, där det är relevant. I länder där den nationella

---

<sup>1</sup>Inklusive tillämpliga referenser: [amfori BSCI Code of Conduct References - English - December 2021.pdf](#)

# Axfood

lagstiftningen fastställer en annan skyddsnivå än Leverantörsuppförandekoden ska samarbetsparten följa de principer som ger det högsta skyddet för arbetstagarna och miljön, utan att strida mot landets rättsliga ramar.

- **Samarbete:** Genom att arbeta tillsammans med en helhetssyn utifrån principen om tillbörlig aktsamhet har samtliga samarbetsparter bättre möjligheter att identifiera, förebygga, minska och åtgärda kränkningar av mänskliga rättigheter och miljöproblem i sina organisationer och leverantörskedjor. Axfood tror på samarbete och Axfoodbolagen är beredda att samarbeta med samarbetsparten, myndigheter, fackföreningar och branschorganisationer för att hitta lösningar i enskilda fall.
- **Transparens:** Samarbetsparten förbinder sig att vara transparent gentemot Axfood och eventuella utvalda tredje parter (t.ex. revisorer), inom ramen för identifiering, förebyggande och åtgärdande av negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter och miljö samt oetiskt beteende. Samarbetsparten ska informera om eventuella kritiska incidenter, samt om åtgärder varit effektiva i att avhjälpa negativ inverkan i relation till principerna i Leverantörsuppförandekoden. Samarbetsparten ska inom rimliga gränser vara transparent genom information till aktieägare, intressenter och myndigheter om deras inverkan på leverantörskedjan och omkringliggande samhällen, i linje med nationella lagkrav där sådana finns.
- **Kontinuerlig förbättring:** För att säkerställa en kontinuerlig förbättring av processen för tillbörlig aktsamhet inom organisationen och dess leverantörskedjor åtar sig samarbetsparten att implementera Leverantörsuppförandekoden genom att införa principerna i sina ledningssystem och sin företagskultur och tillse kontinuerlig förbättring.
- **Stöd för förändring:** Axfood vill göra det möjligt för sina samarbetsparter att utveckla sina organisationer och stärka leverantörskedjorna på ett sätt som respekterar mänskliga rättigheter och möjliggör kontinuerlig förbättring. För detta ändamål erbjuder Axfood stöd och verktyg, ofta genom amfori BSCI och ETI, och förväntar sig att dess samarbetsparter använder och sprider detta stöd inom sina organisationer och leverantörskedjor.
- **Skydd av utsatta personer** så som anställda i hemarbete, småbrukare, studenter, korttidsanställda och migrantarbetare. Samarbetsparten åtar sig att efter bästa förmåga skydda och stärka egenmakten hos utsatta individer och personer som tillhör sårbara samhällsgrupper. Samarbetsparten ska förstå att utsatthet ofta beror på sammanhanget, och att vissa individer och samhällsgrupper kan vara sårbara i mer än ett avseende.

## Principer

Samtliga av Axfoods samarbetsparter förbinder sig härmed att göra följande

### **1. Ledningssystem**

- 1.1. Anta och offentligt kommunicera ett skriftligt uttalande om en policy för mänskliga rättigheter, i linje med verksamhetens komplexitet och omfattning, godkänt på högsta nivå.
- 1.2. Implementera ett process- och riskbaserat ledningssystem för tillbörlig aktsamhet i sina affärsmetoder i linje med UNGP, och anpassat till företagets affärsmodell. De värderingar och krav som fastställs i denna Leverantörsuppförandekod bör vara införda i systemet.
- 1.3. Utbilda och skapa incitament för alla relevanta avdelningar och individer på ett sätt som gör det möjligt för dem att införliva affärs- och inköpsmetoder som är ansvarsfulla och tar hänsyn till jämställdhet i företagskulturen och sprida dem till sina samarbetsparter.
- 1.4. Kräva att deras samarbetsparter ska sprida informationen i Leverantörsuppförandekoden till relevanta samarbetsparter och intressenter i leverantörskedjan.
- 1.5. Kräva och följa upp med sina samarbetsparter att de strävar efter att Leverantörsuppförandekoden följs i sin helhet inom ramen för deras verksamhetsområde.
- 1.6. Inkludera alla arbetstagare i processen för tillbörlig aktsamhet, särskilt sårbara personer i leverantörskedjan, såsom anställda i hemarbete, småbrukare, korttidsanställda och migrantarbetare, identifiera utmaningarna för dessa grupper och samarbeta med relevanta intressenter för förbättringar.
- 1.7. Utöva inköpsrutiner som är ansvarsfulla och leder till jämställdhet samt undvika att sätta sina samarbetsparter i en situation som hindrar dem från att följa Leverantörsuppförandekoden.
- 1.8. Införa de strategier, processer och tillräckliga resurser som krävs för att fullgöra de skyldigheter som är förknippade med Leverantörsuppförandekoden och säkerställa att dess genomförande kontinuerligt förbättras.
- 1.9. Inrätta eller delta i effektiva klagomålsmekanismer på operativ nivå för individer och samhällsgrupper som kan påverkas negativt samt upprätthålla korrekta register för eventuella klagomål. Klagomålsmekanismen på operativ nivå måste vara i linje med artikel 31 i UNGP. När det är relevant (t.ex. när en migrantarbetare omfattas) bör klagomålsmekanismen vara tillgänglig på relevanta lokala språk och genom partnerskap och samordning göra det möjligt att ta upp och åtgärda problemen på ett effektivt sätt i olika jurisdiktioner. Samarbetsparten ska avstå från att vidta disciplinära åtgärder mot, avskeda eller diskriminera en anställd som lämnar upplysningar gällande efterlevnad av denna Leverantörsuppförandekod.

## **2. Arbetstagarnas medbestämmanderätt och skydd**

- 2.1. Fastställa rutiner som är ansvarsfulla och tar hänsyn till jämställdhet som omfattar alla arbetstagare och deras företrädare i ett sunt informationsutbyte om processen för tillbörlig aktsamhet.
- 2.2. Fastställa långsiktiga mål för att skydda arbetstagarna i linje med förväntningarna i Leverantörsuppförandekoden.
- 2.3. Vidta särskilda åtgärder, såsom utbildning, för att göra arbetstagarna medvetna om sina rättigheter och skyldigheter, med särskild hänsyn tagen till utsatta personer. Vid behov bör mellanhänder såsom agenter, rekryterare och rekryteringsbyråer spela en aktiv roll för att öka sådan medvetenhet.
- 2.4. Bygga upp tillräcklig kompetens bland chefer, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter inom företaget, liksom i leverantörskedjan, för att förankra Leverantörsuppförandekoden i sin företagskultur, och främja vidareutbildning på varje arbetsnivå.

## **3. Rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar**

- 3.1. Respektera arbetstagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar – eller att avstå från att göra det – och förhandla kollektivt, på ett fritt och demokratiskt sätt, utan att det görs någon åtskillnad och oavsett av kön.
- 3.2. Säkerställa att alla arbetstagare företräds på ett meningsfullt sätt, utan åtskillnad och oavsett kön.
- 3.3. Inte diskriminera arbetstagare på grund av medlemskap i fackföreningar.
- 3.4. Inte förhindra arbetstagarnas representanter och rekryterare från att komma i kontakt med arbetstagare på arbetsplatsen eller att samverka med dem.
- 3.5. Låta arbetstagarna fritt välja sina egna företrädare som företaget kan föra dialog med om arbetsplatsfrågor, när de är verksamma i länder där fackliga aktiviteter är olagliga eller där fri och demokratisk fackföreningsverksamhet inte är tillåten.

## **4. Ingen förekomst av diskriminering, våld eller trakasserier**

- 4.1. Behandla alla arbetstagare med respekt och värdighet.
- 4.2. Se till att arbetstagare inte utsätts för någon form av våld, trakasserier eller omänsklig eller förnedrande behandling på arbetsplatsen samt hot om våld och övergrepp, inbegripet kroppslig bestraffning, verbal, fysisk, sexuell, ekonomisk eller psykisk misshandel, psykiskt eller fysiskt tvång eller andra former av trakasserier eller hot.
- 4.3. Förstå de möjliga diskrimineringsgrunderna med beaktande av de specifika omständigheterna och inte diskriminera eller utesluta personer på grundval av kön, könstillhörighet, ålder, religion, ras, kasttillhörighet, födelse, social bakgrund, funktionshinder, etniskt och nationellt ursprung, nationalitet, politisk tillhörighet eller åsikter, sexuell läggning, familjeförpliktelser, civilstånd, graviditet, sjukdomar eller andra omständigheter som kan ge upphov till diskriminering.

# Axfood

- 4.4. Upprätta disciplinära förfaranden skriftligen och förklara dem verbalt för arbetstagare i termer och på ett språk som de förstår. De disciplinära åtgärderna måste vara i linje med nationell lagstiftning.
- 4.5. Ta hänsyn till jämställdhet och lika möjligheter och behandling i samband med rekrytering och under hela anställningen.
- 4.6. Kontrollera att arbetstagare inte trakasseras, utsätts för disciplinära åtgärder eller bestraffas för att de rapporterar en avvikelse på någon av de grunder som anges ovan.

## 5. Skälig ersättning

- 5.1. Säkerställa att alla arbetstagare erhåller en skälig lön som är tillräcklig för att garantera en anständig levnadsstandard för dem och deras familjer och som alltid bör vara tillräcklig för att tillgodose grundläggande behov och erbjuda en viss disponibel inkomst. Löner och förmåner som betalas för en normal arbetsvecka ska som minst uppfylla kraven på löner som föreskrivs i nationell lagstiftning om minimilön eller i branschnormer som godkänts på grundval av kollektivavtal, varvid den högsta nivån ska gälla.
- 5.2. Betala ut löner regelbundet, i rätt tid, på ett stabilt sätt och i form av lagliga betalningsmedel. Betalning av viss del av lönen som naturaförmån godtas endast i enlighet med vad som har angetts av ILO.
- 5.3. Återspegla de anställdas kompetens, ansvar, tjänstgöringstid och utbildning i deras lönenivå.
- 5.4. Om en lönenivå för produktion, kvot- eller ackordsarbete fastställts, göra det möjligt för arbetstagarna att tjäna minst en lön som motsvarar eller överstiger tillämpliga nationella minimilöner, industristandarder eller kollektivavtal (i förekommande fall) inom normal arbetstid.
- 5.5. Säkerställa att arbetstagare av alla kön och kategorier, såsom migrantarbetare och lokala arbetstagare, får samma ersättning för lika arbete och kvalifikationer.
- 5.6. Göra avdrag endast på de villkor och i den utsträckning som är tillåtet enligt lag eller som fastställts i kollektivavtal och inte använda avdrag som en disciplinär åtgärd.
- 5.7. Ge arbetstagarna de sociala förmåner som är lagligt beviljade, utan negativ inverkan på deras lön, tjänsteår, befattning eller befordran.

## 6. Anständiga arbetstider

- 6.1. Säkerställa att arbetstagarna inte är skyldiga att arbeta mer än 48 standardtimmar per vecka, utan att det påverkar de särskilda förväntningar som anges nedan. Undantag som fastställts av ILO erkänns.
- 6.2. Tolka tillämplig nationell lagstiftning, branschens standardriktmärken eller kollektivavtal inom den internationella ram som fastställts av ILO, och främja arbetstidspraxis som möjliggör en sund balans mellan arbetsliv och privatliv för arbetstagarna.

- 6.3. Endast överskrida gränsen för arbetstimmar som beskrivs ovan i enlighet med de undantagsfall som fastställts av ILO, i vilket fall övertid är tillåten.
- 6.4. Använda övertid som en undantagspraxis som ska ske på frivillig basis, betald med en premie på minst 125 procent av ordinarie lönenivå. Övertid ska inte innebära väsentligt större risk för yrkesskada och får under inga omständigheter överskrida de gränser som definieras i nationell lagstiftning.
- 6.5. Ge sina arbetstagare rätt till vilopauser varje arbetsdag och ha minst en dag ledigt varje sjudagarsperiod, om inte annat föreskrivs i tillämpligt kollektivavtal. Nationella helgdagar ska respekteras i enlighet med lagstiftning eller kollektivavtal.

## **7. Arbetsmiljö och säkerhet**

- 7.1. Respektera rätten till sunda arbets- och levnadsförhållanden för arbetstagare och lokala samhällsgrupper, utan att det påverkar de särskilda förväntningar som anges nedan. Sårbara personer, såsom – men inte begränsat till – unga arbetstagare, gravida kvinnor eller nyblivna mödrar och personer med funktionsnedsättning, ska vara föremål för särskilt skydd.
- 7.2. Följa den nationella lagstiftningen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, eller internationella standarder när nationell lagstiftning är bristfällig eller tillämpas i otillräcklig utsträckning.
- 7.3. Säkerställa att det finns system för att bedöma, identifiera, förebygga och minska potentiella och faktiska hot mot arbetstagarnas hälsa och säkerhet. En tydlig uppsättning bestämmelser och rutiner måste tas fram och följas med avseende på en säker arbetsmiljö, skyddsutrustning, brandskydd samt beredskap vid nödsituationer. Detta ska även omfatta bostadsutrymmen om sådana tillhandahålls.
- 7.4. Utbilda alla avdelningar och individer om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen under alla stadier av anställningen, och tillhandahålla information om potentiella arbetsmiljörisker för arbetstagare och allmänheten, inklusive berörda samhällen, på ett sätt och på ett språk som kan förstås av samtliga arbetstagare.
- 7.5. Sträva efter att förbättra arbetstagarnas skydd i händelse av olyckor. Samarbetsparten ska säkerställa att arbetstagarna omfattas av obligatoriska försäkringssystem i enlighet med gällande nationell lagstiftning.
- 7.6. Föra register över alla incidenter avseende hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och alla övriga faciliteter som tillhandahålls eller påbjuds.
- 7.7. Vidta alla lämpliga åtgärder och inhämta alla relevanta licenser och all dokumentation som krävs enligt nationell lagstiftning för att säkerställa att den utrustning och de byggnader som används uppfyller stabilitets- och säkerhetskrav, samt skydda mot och förbereda sig för alla förutsebara nödsituationer. Detta inbegriper bostadsutrymmen för arbetstagare när dessa tillhandahålls av eller påbjuds av arbetsgivaren eller en rekryteringspartner.
- 7.8. Inrätta relevanta kommittéer, t.ex. en kommitté för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, för att säkerställa ett aktivt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, och/eller deras företrädare, för utveckling och effektivt genomförande



av system som säkerställer en säker och hälsosam arbetsmiljö. Sådana kommittéer syftar till att representera mångfalden hos arbetstagarna.

- 7.9. Informera arbetstagarna och respektera deras rättighet och skyldighet att lämna arbetsplatsen och/eller sluta arbeta utan att söka tillstånd i farliga situationer och vid okontrollerade risker.
- 7.10. Tillhandahålla relevant företagshälsovård och tillhörande faciliteter och ge alla arbetstagare lika tillgång till dessa tjänster. Hälso- och sjukvårdstjänster (inklusive försäkringar) bör tillgodose de särskilda farhågor och behov som finns hos arbetstagare oavsett könstillhörighet och ålder.
- 7.11. Ge tillgång till säkert och rent dricksvatten, samt kostnadsfria utrymmen för mat och vila, och i tillämpliga fall ge tillträde till utrymmen för matlagning och förvaring av livsmedel.
- 7.12. Tillhandahålla ett tillräckligt antal säkra, separata toaletter med adekvat skydd för den personliga integriteten för alla könstillhörigheter samt pappershanddukar och handfat med handtvål i alla arbetsområden.
- 7.13. Säkerställa att de bostadsanläggningar som tillhandahålls eller påbjuds är rena, säkra, tillräckligt ventilerade och uppfyller alla grundläggande behov hos arbetstagarna, såsom rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten.
- 7.14. Tillhandahålla effektiv och skräddarsydd personlig skyddsutrustning (Personal Protective Equipment, PPE), och inte tillåta några undantag från användningen av denna, till alla arbetstagare utan kostnad, med beaktande av behoven hos olika kategorier av arbetstagare, såsom gravida och ammande kvinnor.
- 7.15. Kompensera de skador som åsamkats arbetstagarna i samband med att historiska eller faktiska brister i efterlevnad av dessa principer identifieras.

## **8. Ingen förekomst av barnarbete**

- 8.1. Inte direkt eller indirekt anställa barn som inte har uppnått åldern för avslutande av obligatorisk skolgång, enligt definitionen i lag, som inte får understiga 15 år, om inte de undantag som erkänns av ILO är tillämpliga.
- 8.2. Skydda barn från alla former av utnyttjande.
- 8.3. Inrätta robusta system för ålderskontroll som en del av rekryteringsprocessen. Dessa system får dock inte vara nedsättande eller respektlösa mot arbetstagaren.
- 8.4. Ta särskild hänsyn och identifiera proaktiva åtgärder vid uppsägning av barn och i situationer när barn ska avsluta sitt arbete och lämna arbetsplatsen, för att se till att de drabbade barnen skyddas. Om det redan förekommer otillåtet barnarbete ska åtgärder vidtas omedelbart. Sådant barnarbete måste avbrytas omedelbart och en handlingsplan i enlighet med rekommendationerna från UNICEF och Rädda barnen, med fokus på barnets bästa, ska upprättas. Barnen i fråga ska ges möjlighet att gå i skolan så länge de omfattas av regler om skolplikt. I situationer där det är lämpligt ska arbetet erbjudas till en vuxen familjemedlem i barnets familj.

## 9. Särskilt skydd för unga arbetstagare<sup>2</sup>

- 9.1. Säkerställa att ungdomar inte arbetar nattetid och att de skyddas mot arbetsförhållanden som skadar deras hälsa, säkerhet, moral och utveckling.
- 9.2. När sådana fall identifieras ska unga arbetstagare omedelbart flyttas från riskfyllda arbetsförhållanden eller riskkällor och deras arbetsområde ska definieras om utan inkomstförlust.
- 9.3. Säkerställa att (a) arbetet inte anses ha en skadlig inverkan på unga arbetstagares hälsa eller utveckling; (b) unga arbetstagares arbetstid tillåter att de går i skolan, deltar i yrkesutbildning som godkänts av behörig myndighet eller kan dra nytta av utbildnings- eller instruktionsprogram.
- 9.4. Fastställa de mekanismer som är nödvändiga för att förebygga, identifiera och minska skada för unga arbetstagare, med särskild tonvikt på att ge unga arbetstagare tillgång till effektiva operativa klagomålsmekanismer och till utbildningssystem och program i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är specifika för unga arbetstagares behov.

## 10. Ingen förekomst av otrygga anställningsförhållanden

- 10.1. Säkerställa att rekryteringsprocesser och anställningsförhållanden inte orsakar osäkerhet och social eller ekonomisk sårbarhet för arbetstagarna.
- 10.2. Säkerställa att arbetet utförs på grundval av ett erkänt och dokumenterat anställningsförhållande som fastställs i enlighet med relevant nationell lagstiftning, sedvänja eller praxis samt internationella arbetsnormer, varvid den högsta skyddsnivån ska gälla.
- 10.3. Ge arbetstagare ett skriftligt anställningsavtal samt begriplig information på ett språk de förstår innan anställningen inleds, samt se till att de är medvetna om sina rättigheter, skyldigheter och anställningsvillkor, inklusive arbetstider, lön och betalningsvillkor.
- 10.4. Sträva efter att ge anständiga och i förekommande fall flexibla arbetsvillkor som också stödjer arbetstagare, oavsett kön, i rollen som förälder eller vårdgivare, inklusive migrantarbetare och säsongarbetare vars barn kan ha lämnats kvar i hemlandet.
- 10.5. Inte avsiktligen använda anställningsformer på ett sätt som medvetet inte motsvarar lagstiftningens verkliga syfte. Detta omfattar – men är inte begränsat till:
  - lärlingsystem eller utbildningsprogram där det inte finns någon avsikt att förmedla kompetens eller tillhandahålla regelbunden anställning,
  - säsongarbete eller tillfälliga uppdrag som används för att undergräva arbetstagarnas skydd,
  - hyrd arbetskraft och
  - kontraktssubstitution

---

<sup>2</sup> Barn över den tillåtna lagliga minimiåldern för att arbeta men yngre än 18 år

10.6. Inte använda underleverantörer på ett sätt som undergräver arbetstagarnas rättigheter.

## 11. Ingen förekomst av skuldslaveri, tvångsarbete eller människohandel

11.1. Inte delta i eller genom samarbetspart vara delaktig i, någon form av slaveri, tvångsarbete, skuldslaveri, kontraktsarbete, människohandel eller icke-frivilligt arbete, inbegripet statligt infört tvångsarbete.

11.2. Följa internationella principer för ansvarsfull rekrytering, inklusive principen om att arbetsgivare står för rekryteringskostnaden (Employer Pays Principle), och kräva detsamma från sina rekryteringspartner, när de anställer och rekryterar alla arbetstagare, antingen direkt eller indirekt, särskilt medlemmar i utsatta grupper såsom tillfälligt anställda och migrantarbetare. Detta omfattar åtminstone följande:

- Ingen förekomst av rekryteringsavgifter och kostnader som debiteras arbetstagarna,
- tydliga och transparenta anställningsavtal,
- arbetstagares frihet från bedrägeri och tvång,
- fri rörlighet, rätt att lämna arbetsplatsen vid arbetsdagens slut och inget kvarhållande av identitetshandlingar,
- tillgång till fri, fullständig och korrekt information,
- frihet att säga upp avtal, byta arbetsgivare och på ett säkert sätt återvända,
- tillgång till fri tvistlösning och effektiva rättsmedel.

11.3. Successivt kompensera de skador som åsamkats arbetarna inom en rimlig tidsram och inom ramen för ovan nämnda internationella principer, om historiska eller faktiska brister i efterlevnad av dessa principer identifieras.

## 12. Miljöskydd

12.1. Sätta upp klimatmål samt stödja Parisavtalet och EU-regleringen inom ramen för "Fit for 55".

12.2. Följa den nationella miljölagstiftningen, eller internationella standarder när nationell lagstiftning är bristfällig eller tillämpas i otillräcklig grad, säkerställa att produktion och transporter inte strider mot nationell lagstiftning eller internationella bestämmelser.

12.3. Implementera ett process- och riskbaserat system för tillbörlig aktsamhet avseende miljöfrågor i sina affärsmetoder, anpassat efter företagets affärsmodell. Detta kan också integreras i det övergripande systemet för tillbörlig aktsamhet.

12.4. Identifiera miljöpåverkan från verksamheten och vidta åtgärder för att förhindra, minska och återställa negativa effekter på omgivande samhällen, hälsa, naturresurser, klimat och den allmänna miljön. Negativ miljöpåverkan innefattar till exempel klimatförändringar, förlorad biologisk mångfald, försämring av ekosystem på land, avskogning, förorening i luft, mark och vatten, felaktig avfallshantering.

12.5. Inhämta och upprätthålla alla nödvändiga miljötillstånd, godkännanden och registreringar för verksamheten och följ därefter angivna drifts- och rapporteringskrav.

12.6. Säkerställa att ingen form av olaglig miljöpåverkan eller hänsynslöst utnyttjande av naturresurser förekommer i verksamheten.

- 12.7. Främja effektiv och hållbar resursanvändning, inklusive användning av energi och vatten, samt värna om biologisk mångfald och miljöskyddade områden. Lokala, regionala och globala miljöproblem ska tas i beaktande.
- 12.8. Säkerställa att användning av kemikalier, bekämpningsmedel och andra material som utgör en fara för människor eller miljö identifieras, utvärderas, märks och hanteras varsamt för att säkerställa säker hantering, förflyttning, lagring, användning, återvinning eller återanvändning och bortskaffande. Användningen av sådana material ska minimeras.

### **13. Resursanvändning och påverkan på lokalsamhället**

- 13.1. Göra en bedömning av påverkan på lokalbefolkning och lokalsamhällen och vidta nödvändiga åtgärder för att negativ påverkan ska undvikas.
- 13.2. Den närliggande omgivningen runt en produktionsanläggning får inte överutnyttjas eller förstöras av föroreningar.
- 13.3. I händelse av konflikt med lokalsamhället rörande användning av mark eller andra naturtillgångar, genom förhandling i största möjliga mån 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. I processer där det finns en risk för att kränka ursprungsbefolkningens rättigheter beakta principen om rätten till fritt, på förhand inhämtat och välinformerat samtycke (free, prior and informed consent, FPIC) enligt FN:s förklaring om ursprungsfolkens rättigheter.
- 13.4. Säkerställa att produktion och utvinning av råvaror för produktion inte medverkar till ödeläggelse av naturresurser eller av inkomster för marginaliserade befolkningsgrupper.

### **14. Djuromsorg**

- 14.1. Tillgodose djuromsorg i samtliga led av leverantörskedjan under primärproduktion, uppfödning, transport och slakt. Djur ska behandlas med respekt och hanteras av kompetent och utbildad personal. Ett minimikrav är att djuren behandlas i enlighet med lagstiftningen avseende djuromsorg i det land där djuren föds upp och hanteras.
- 14.2. Säkerställa att djuren har god hälsa och får god omsorg i en bra stallmiljö i samtliga led av leverantörskedjan. Vård ska ges vid behov, vid sjukdom och med en restriktiv och omdömesgill antibiotikaanvändning. Antibiotika måste förskrivas av en veterinär och får inte användas som tillväxtstimulerande medel.
- 14.3. Säkerställa respekt för de fem friheterna för djurvälstånd:
  - 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. Säkerställa att alla djur är korrekt bedövade före slakt.

14.5. Kräva att kirurgiska ingrepp utförs med korrekt bedövning och smärtlindring.

## 15. Etiskt affärsbeteende

15.1. Inte direkt eller indirekt delta i någon form av korruption, utpressning eller förskingring eller i någon form av mutor – inbegripet men inte begränsat till – utlovande, erbjudande, givande eller tagande av otillbörliga monetära medel eller andra fördelar och incitament såsom evenemang eller resor tillsammans med leverantörer eller affärskontakter. Detta gäller även för samarbetspartens ledning, anställda och enheter som agerar för samarbetspartens räkning.

15.2. Utarbeta och införa lämpliga interna kontroller, program och åtgärder för att förebygga och upptäcka korruption, utpressning, förskingring eller varje form av mutor, vilka utarbetats på grundval av en företagsspecifik riskbedömning.

15.3. Bedriva verksamhet i enlighet med de högsta tillämpliga etiska standarderna, tillämpa god affärssed och säkerställa att affärsrelationer kännetecknas av oberoende och integritet.

15.4. Göra arbetstagarna medvetna om policyerna, kontrollerna, programmen och åtgärderna mot oetiskt beteende och främja efterlevnaden inom företaget genom utbildning och kommunikation.

15.5. Inte bedriva, bistå eller underlätta någon form av penningtvätt eller andra ekonomiska brott. Alla rimliga åtgärder ska vidtas för att säkerställa att finansiella transaktioner inte används för att tvätta intäkter från olaglig verksamhet.

15.6. Om tillämpligt ska samarbetspart 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) ta fram en policy angående konfliktmineraler och däri ange sitt åtagande om ansvarsfulla inköp och efterlevnad av lagar och förordningar.

15.7. Inneha korrekt information om affärsverksamheten, strukturen och resultat och lämna ut informationen i enlighet med tillämpliga regler och branschriktvärden för att öka insynen i affärsverksamheten.

15.8. Inte förfalska, eller delta i förfalskning av information eller i någon form av missvisande information i leverantörskedjan.

15.9. Samla in, använda och på annat sätt behandla personuppgifter (inklusive de från arbetstagare, samarbetsparter, kunder och konsumenter i deras inflytandesfär) med rimlig försiktighet. Insamling, användning och annan behandling av personuppgifter måste följa tillämplig integritets- och informationssäkerhetslagstiftning och regulatoriska krav.

15.10. Respektera immateriella rättigheter, inklusive överföring av teknik och know-how.

15.11. Följa tillämpliga ekonomiska sanktioner och export- och importkontrollagar utfärdade av internationella organ som FN eller EU, och vidta alla rimliga åtgärder för att säkerställa att verksamheten inte bedrivs i eller med ett sanktionerat land, territorium, grupp, organisation eller individ. Om någon person eller enhet inom leverantörskedjan eller övrig affärsverksamhet är eller kan bli föremål för ekonomiska

# Axfood

sanktioner, ska samarbetsparten omedelbart meddela Axfood för att diskutera lämpliga åtgärder. Myndighetsgodkännanden som krävs för att bedriva verksamhet med produkter som omfattas av restriktioner ska erhållas och följas.

## Efterlevnad, kontroll och utvärdering (inspektioner)

- Samarbetsparten ska kontrollera att Leverantörsuppförandekoden följs internt och i leverantörskedjan, baserat på en metod för kontinuerlig förbättring.
- Samarbetsparten är medveten om att Axfood kan välja att inkludera denne i kontroller. Samarbetsparten godtar att den kan bli föremål för utvärdering på och utanför arbetsplatsen, oavsett om detta anmäls i förväg, av Axfood, amfori BSCI eller ett för detta ändamål utsett revisionsbolag. Samarbetsparten godkänner att utvärderingen kan omfatta inspektioner, formulär för självbedömningar och/eller riskbedömningar. Samarbetsparten åtar sig att samarbeta, vara öppen och lämna ut begärd information samt att dela dokumentation som kan visa samarbetspartens efterlevnad av Leverantörsuppförandekoden. Som en del av utvärderingsprocessen och vid behov kan samarbetsparten till exempel bli ombedd att:
  - ge fullständig tillgång till de anläggningar som begärts av de personer som utför utvärderingen, inklusive delar som kanske inte ursprungligen indikerades i utvärderingens omfattning,
  - ge tillgång till personuppgifter om sina arbetstagare och låta enskilda personer samla in relevanta uppgifter för rapporteringsändamål så länge detta sker i linje med den nationella lagstiftningen och EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR),
  - göra det möjligt för utsedd revisor att samla in nödvändiga handlingar som är relevanta för verksamheten, inbegripet men inte begränsat till affärshandlingar, licenser, certifieringar och bilder,
  - göra det möjligt för enskilda personer att genomföra intervjuer på plats och utanför arbetsplatsen med arbetstagare under fullständig sekretess, utan något inflytande av eller repressalier från ledningen.
- Varje fall av överträdelse mot Leverantörsuppförandekoden ska utvärderas och hanteras baserat på överträdelsens allvar. Axfood har rätt att avsluta avtalet och samarbetet med samarbetsparten vid upprepade överträdelser av Leverantörsuppförandekoden eller om samarbetsparten i något väsentligt avseende bryter mot Leverantörsuppförandekoden. Allvarliga överträdelser av Leverantörsuppförandekoden kan exempelvis innefatta, men är inte begränsat till att:
  - lämna osann information,
  - erbjuda eller ta emot mutor eller göra sig skyldig till annan form av korruption,
  - inte genomföra förbättringar vid avvikelser från Leverantörsuppförandekoden inom en överenskommen tidsperiod utan rimlig förklaring, eller
  - på annat sätt visa att samarbetsparten inte delar Axfoods grundsyn på hållbara affärer och därmed inte respekterar Leverantörsuppförandekoden.

*Denna version av Leverantörsuppförandekoden upphäver alla tidigare versioner av Leverantörsuppförandekoden i alla dess översättningar. Vid avvikelser mellan den engelska versionen av detta dokument och en översättning har den engelska versionen tolkningsföreträde.*