

Premier Is' Leverandør Code of Conduct

Hos Premier Is – Mejerigaarden A/S påtager vi os et etisk ansvar. Derfor har vi valgt at indføre denne Leverandør Code of Conduct som ledelsesredskab i virksomheden. Vi retter den mod vores egen virksomhed samt mod vore leverandører.

Målet med denne Code of Conduct er:

Vi vil opfylde kundekrav:

Vi bliver i stigende grad mødt med miljømæssige og sociale krav fra vores kunder og forbrugere. Derfor har vi behov for kunne dokumentere både vores egen indsats og resultater, samt vores leverandørers sociale og miljømæssige forhold. Det er et centralt led i kvalitetssikringen af vores produkter.

Vi vil styrke vores brand:

Ansvarlighed, og dermed samfundsansvar, er en del af vores værdigrundlag og forretningsstrategi. Ansvarlig leverandørstyring er derfor et centralt led i vores branding af virksomheden og vigtigt i forhold til at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere. Det kan bidrage til at styrke vores markedsposition og udvikle vores kunderelationer.

Vi vil forbedre vores leverandørsamarbejde:

Vi vil knytte vores leverandører tættere til virksomheden ved at indgå gensidigt motiverende og tillidsfuldt samarbejde om at forbedre de sociale og miljømæssige forhold. Det kan føre til både reduktion af vores omkostninger og udvikling af bæredygtige produkter.

Vi vil minimere risici:

Vi vil sikre, at leverandørernes sociale og miljømæssige forhold ikke påvirker produkternes og ydelsernes kvalitet eller giver anledning til dårlig presse-omtale. Vi vil også sørge for at være på forkant med kommende lovgivning, der kan påvirke forsyningsikkerheden. Det vil give vores investorer og långivere en sikkerhed for, at der ikke opstår uforudsete problemer.

Premier Is's Leverandør Code of Conduct opfordrer vore leverandører til at sørge for og fremme forpligtelse til ansvarlig produktion og forretningsprincipper. Formålet er at sikre, at både leverandørerne og deres underleverandører producerer råvarer og emballager, samt leverer tjenester til Premier Is på en etisk forsvarlig måde. På den måde ønsker Premier Is også at fremme og bakke op om principperne i UN Guiding Principles of the UN Global Compact, Verdenserklæringen om Menneskerettighederne og konventionerne fra den Internationale Arbejdsorganisation (ILO). Accept og overholdelse af denne Code of Conduct er en integreret del af alle forretningsaftaler med PI. I denne Code of Conduct opstilles minimumskrav og Premier Is opfordrer vore leverandører til at stræbe efter fortsat forbedring inden for alle områder nævnt i dette Code of Conduct.

Det er af afgørende betydning for PI, at de mænd og kvinder, der er involveret i produktionen af vore produkter både på vort eget ismejeri og på virksomheder, som ejes af leverandører og disses underleverandører, behandles ordentligt og med respekt.

Anvendelsesområde

PI efterlever principperne i dette Code of Conduct og kræver, at vore leverandører gør det samme ved at sørge for en relevant virksomhedspolitik og passende ledelsessystemer for at sikre, at kravene i Premier Is's Code of Conduct kan opfyldes. Leverandørerne har ansvaret for at sikre, at deres underleverandører overholder Premier Is's Code of Conduct. I den efterfølgende tekst omfatter betegnelsen "leverandør" også alle leverandørers underleverandører.

Overholdelse af lovgivningen

Leverandører skal overholde al gældende lokal lovgivning, bestemmelser og branchestandarder. PI opfordrer vore leverandører til at overholde alle ILO- og FN-konventioner. Herunder: UN Guiding principles for Business and Human Rights.

Menneskerettigheder

Leverandøren skal respektere menneskerettighederne som defineret af FN.

Ansættelsespraksis

Børnearbejde er forbudt

Virksomheden må ikke være involveret i børnearbejde - hverken direkte eller indirekte. Som udgangspunkt bør børn ikke arbejde, før de er over den skolepligtige alder, og minimumsalderen for fuldtidsbeskæftigelse er 15 år (eller 14 år, hvor det er tilladt ifølge lokal lovgivning i overensstemmelse med ILO-undtagelsen for udviklingslande). Medarbejdere under 18 år må ikke udføre farligt arbejde eller arbejde om natten, uanset hvor mange timer der arbejdes. Til denne type arbejde skal medarbejderne være over 18 år, og leverandøren skal overholde al lokal lovgivning.

Minimumsalderen for let arbejde/fritidsarbejde (arbejde, der ikke forstyrrer børns uddannelse) er 13 år.

Ved alle typer arbejde skal leverandøren forsøge at fastlægge arbejdsopgaverne, arbejdstiderne og arbejdsbyrden med særligt hensyn til medarbejderens unge alder.

Tvangsarbejde og fri bevægelighed

Arbejde må ikke være under tvang

Der må ikke gøres brug af tvangs- eller pligtarbejde – hverken direkte eller indirekte. Tvangs- eller pligtarbejde defineres som et stykke arbejde eller en ydelse, der under trussel om straf afkræves en person mod dennes vilje. Medarbejderne skal have ret til fri bevægelighed i forbindelse med deres ansættelse. Vagter må kun anvendes af normale sikkerhedshensyn til at beskytte medarbejderne og virksomhedens ejendom.

Medarbejdernes personlige papirer, arbejdstilladelse eller løn må ikke tilbageholdes og derved forhindre medarbejderne i at afslutte deres ansættelsesforhold.

Tvang og disciplinære sanktioner

Fysisk afstraffelse, trusler om vold og andre former for fysisk eller psykisk tvang eller mishandling må ikke anvendes. Disciplinære sanktioner i form af bøder eller fratrækning i lønnen er ikke tilladt.

Diskrimination

Medarbejdere bliver behandlet lige og med respekt

Direkte eller indirekte diskrimination ved ansættelse eller beskæftigelse på grund af race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, alder, nationalitet, social eller etnisk baggrund, formueforhold, seksuel orientering, herkomst eller anden status er ikke tilladt. Der må ikke stilles krav til kvindelige medarbejdere om en obligatorisk graviditetstest. Medarbejdere må ikke udsættes for obligatoriske sundhedstests (f.eks. HIV/AIDS), som ikke har nogen relevans for jobbet.

Sårbare medarbejdere er beskyttet.

Sårbare medarbejdere, herunder vikarer, hjemmearbejdere, migrantarbejdere og gravide arbejdere, som kan være udsat for mindre beskyttelse i henhold til national ret, ydes lige fordele og muligheder som andre arbejdstagere.

Løn, vederlag og ferie

Medarbejdere får udbetalt en fair løn

Medarbejderne skal betales en løn, der sikrer, at de kan opretholde en rimelig levestandard (en leveløn), og de lokale love og regler for mindsteløn skal overholdes. Desuden skal der betales eventuelle vederlag i henhold til lokal lovgivning. Lønnen skal udbetales i lovlige betalingsmidler mindst en gang om måneden. I situationer, hvor den lovpligtige mindsteløn ikke kan sikre en rimelig leveløn, opfordres leverandører til at supplere medarbejdernes løn, så disse behov kan dækkes.

Medarbejderne er berettigede til sygefravær og barselsorlov i henhold til den lokale lovgivning.

Arbejdstid

Antal arbejdstimer er rimeligt

PI har en fundamental overbevisning om, at det maximale tilladte antal arbejdstimer på normal basis ikke skal overskride 48 timer ugentligt med et maximum loft på 60 timer, inkl. overtid. Overarbejde må kun udføres på frivillig basis og må planlægges på en måde, der sikrer trykke og humane arbejdsbetingelser. Arbejdstimer må kompenseres i overensstemmelse med lokal lovgivning.

Dog accepterer PI at leverandørens ansatte kan arbejde mere end 60 timer, hvis det er frivilligt og er tilladt ifølge den lokale lovgivning. Antallet af sammenhængende arbejdsdage skal være i overensstemmelse med lokal lovgivning, og medarbejderne har som minimum altid ret til mindst en fridag om ugen.

Ansættelsesvilkår

Medarbejdere skal have en skriftlig bekræftelse af ansættelsesvilkårene, hvis dette er et krav ifølge lokal lovgivning.

Organisationsfrihed og retten til kollektiv forhandling

Medarbejdere har ret til organisationsfrihed

Virksomheden bør ikke blande sig i eller forhindre medarbejdernes ret til at blive medlem af en fagforening samt retten til kollektiv forhandling som defineret ifølge den lokale lovgivning. I situationer eller lande, hvor retten til organisationsfrihed og kollektiv forhandling begrænses af lovgivningen, skal leverandøren sørge for, at alt personale på en anden måde får mulighed for organisationsfrihed og kollektiv forhandling.

Ytringsfrihed

Medarbejdere har ytringsfrihed

Der må ikke anvendes repressalier til at forhindre medarbejdere i at udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold på en åben og loyal måde. I forbindelse med kontrolbesøg skal medarbejderne have

mulighed for at informere kontrollører om eventuelle overtrædelser af dette kodeks uden frygt for repressalier. Der skal fastlægges regler for behandling af faglig strid, og disse skal sørge for, at medarbejderne på effektiv vis kan gøre indsigelser mod disciplinære sanktioner, der er pålagt medarbejderne. Virksomheden skal acceptere og rette sig efter afgørelser, der træffes på baggrund af sådanne procedurer.

Klage-adgang

Medarbejdere skal have adgang til en klage-mekanisme

Der skal være en klagemekanisme, procedure for modtagelse og behandling af klager, afpasset til virksomhedens størrelse. Denne bør være bredt kommunikeret og tilgængelig for alle medarbejdere (inklusive vikarer) og administreret i en fortrolig, upartisk, rettidig og på en transparent måde.

Arbejds miljø

Medarbejdernes sikkerhed og sundhed er beskyttet

Det er virksomhedens ansvar at sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der overholder den lokale lovgivning. En eller flere repræsentanter fra ledelsen har ansvaret for at formulere skriftlige politikker og procedurer med hensyn til sundhed, sikkerhed, socialt velfærd og generelle faciliteter samt sørge for, at disse overholdes.

Miljø

Virksomheden drives på en måde, der minimerer miljøpåvirkning og fremmer bæredygtighed

Lokal lovgivning med hensyn til beskyttelse af miljøet skal overholdes. Virksomheden skal overholde lovgivning og standarder mht. beskyttelse af det eksterne miljø, skovrydning og biodiversitet. PI og leverandørerne skal stræbe efter at bruge miljøstyringssystemer til at:

- styre og reducere mængden af affald og udledninger til luft, jord og vand
- håndtere kemikalier på en miljømæssigt forsvarlig måde
- håndtere, opbevare og bortskaffe farligt affald på en miljørigtig måde
- bidrage til genanvendelse og genbrug af materialer og produkter
- implementere miljøvenlige teknologier.

Korruption og bestikkelse

Virksomheden drives med integritet

Bestikkelse må ikke tilbydes, loves, gives, accepteres, tolereres, kræves eller bevidst drages fordel af.

Situationer der skaber konflikt mellem personlige interesser og virksomhedens interesser skal undgås. Hvis de opstår, skal de rejses straks med virksomhedens ledelse.

Offentliggørelse

Leverandøren skal sørge for, at indholdet af Premier Is's Code of Conduct viderekommunikeres til alle medarbejdere, og at disse forstår kodekset, f.eks. ved opslag internt i virksomheden samt undervisning.

Inspektion og evaluering

PI forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt at inspicere og kontrollere leverandører for at sikre, at de overholder denne Code of Conduct. Enhver dokumentation, der kan bruges til at vise, at leverandøren overholder Premier Is's Code of Conduct, skal opbevares i virksomheden. Der skal være fuld adgang til al information, som kan kaste lys over, om Premier Is's Code of Conduct overholdes eller ej, og der skal være mulighed for fortrolige samtaler med tilfældigt udvalgte medarbejdere under disse inspektionsbesøg.

Resultatet af alle inspektionsbesøg dokumenteres i en inspektionsrapport. Hvis en inspektion på stedet afslører, at dette Code og Conduct ikke overholdes, vil PI indgå i en konstruktiv dialog med den pågældende leverandør for at forbedre forholdene. PI vil forlange fyldestgørende handlingsplaner med henblik på at korrigere eventuelle overtrædelser af kodekset og vil foretage opfølgende inspektioner for at sikre, at de nødvendige forbedringer er udført.

Dato

Firmastempel:

Underskrift
leverandør