

# Uppförandekod för leverantörer

## INLEDNING

Orkla-koncernen strävar efter att bedriva verksamhet på ett ansvarsfullt sätt, med utgångspunkt i vår skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna och gällande arbetsrätt. Därmed strävar Orkla efter att värna om människors hälsa och säkerhet, skydda miljön, förhindra korruption och tillämpa sunda affärsmetoder i hela vår verksamhet.<sup>1</sup>

Våra leverantörer och samarbetspartners kan förvänta sig att våra inköpsrutiner syftar till att stärka, snarare än underminera, deras förmåga att uppfylla våra krav i fråga om människor, samhälle och miljö.

För att tydliggöra Orklas ståndpunkt för våra leverantörer<sup>2</sup> har vi utarbetat denna uppförandekod. Uppförandekoden bygger på FN:s deklARATION om de mänskliga rättigheterna, ETI Base Code, FN:s 10 Global Compact-principer för hållbar utveckling, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s vägledning om företagsbesiktning för ansvarsfullt företagande, som Orkla har åtagit sig att följa. Uppförandekoden har godkänts av Orklas ledningsgrupp.

Vid val av leverantörer tar Orkla, utöver andra kvalitetsfaktorer och kommersiella aspekter, även hänsyn till efterlevnaden av denna uppförandekod. Uppförandekoden är en uppsättning miniminormer för uppförande. Vi förväntar oss att våra leverantörer alltid försöker uppvisa gott omdöme, omsorg och omtanke genom att följa såväl kraven som intentionerna i uppförandekoden. Vi förväntar oss också att våra leverantörer är transparenta och för en öppen dialog med oss kring de utmaningar de ställs inför i sin verksamhet.

När denna uppförandekod har kommunicerats till en specifik leverantör betraktas den som ett avtalsdokument och som en väsentlig del av varje avtal som ingås mellan Orkla-företaget och leverantören i fråga.

Förutom att följa uppförandekoden förväntar sig Orkla att leverantörerna följer alla tillämpliga lagar och regler i de länder där de verkar samt de fördrag, internationella standarder och bestämmelser som är relevanta för deras affärsverksamhet. Om det finns skillnader mellan tillämpliga lagar, regler och denna uppförandekod eller kraven i avtalet med leverantören ska leverantörerna uppfylla de strängaste kraven.

Orkla använder i första hand den senaste versionen av SMETA<sup>3</sup> som revisionsstandard vid bedömning av efterlevnaden av uppförandekoden.

## TILLÄMPNING

Uppförandekoden gäller för leverantörer – inklusive men inte begränsat till underleverantörer, ombud och konsulter – som enligt avtal är skyldiga att följa den. Detta inkluderar alla som agerar på uppdrag av eller företräder leverantören. Orkla förväntar sig också att dess leverantörer gör sitt bästa för att säkerställa att motsvarande standarder efterlevs och respekteras inom deras respektive leveranskedjor baserat på hävstångsprincipen samt i enlighet med internationell bästa praxis.

<sup>1</sup> Hänvisningar till **Orkla** i denna uppförandekod ska förstås som Orkla-koncernen, Orkla ASA och/eller något av dess dotterbolag.

<sup>2</sup> **Definitioner: Leverantör** är den avtalspart som ansvarar för produkten eller tjänsten som tillhandahålls till Orkla och något av dess dotterbolag.

<sup>3</sup> Sedex Members Ethical Trade Audit

## KRAV

### 1. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Leverantörerna måste uppvisa tillbörlig noggrannhet när det gäller att identifiera, förebygga och minimera risker kopplade till mänskliga rättigheter. Som en del i detta måste leverantörerna redovisa och hantera både potentiella och faktiska negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna i förbindelse med deras egen verksamhet samt deras produkter eller tjänster. De måste också beakta såväl risker som är direkt kopplade till leverantörens egen verksamhet som risker kopplade till underleverantörer eller andra affärsrelationer. Det innebär att införliva principer om ansvarsfullt företagande i leverantörens policyer och ledningssystem, att genomföra företagsbesiktningar genom identifiering av faktiska eller potentiella negativa konsekvenser på olika områden, att upphöra med, förebygga eller minimera dessa, att följa upp implementering och resultat, att kommunicera hur konsekvenser hanteras och att möjliggöra avhjälpande åtgärder när det är lämpligt.

#### 1.1 Inget tvångsarbete eller skuldslaveri

Leverantörerna får inte tillåta tvångsarbete eller skuldslaveri, ofrivilligt eller exploaterande fängelsearbete, slaveri eller människohandel. Leverantörerna, inklusive deras rekryteringspartners, får inte delta i eller tolerera missbruk av människors utsatthet, bedrägeri, begränsning av rörelseutrymme, fysiskt eller sexuellt våld, skrämsel och hot, innehållande av identitetshandlingar, innehållande av löner, skuldförbindelser, oskäligen arbets- och levnadsförhållanden, överdriven övertid eller andra former av utnyttjande eller övergrepp. Allt arbete måste vara frivilligt och arbetstagarna måste vara fria att lämna arbetet när som helst eller avsluta sin anställning utan vedergällning förutsatt att rimlig uppsägningstid ges enligt arbetstagarens avtal.

#### 1.2 Inget barnarbete

Barnarbete<sup>4</sup> måste förbjudas och förebyggas. Leverantörer ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att inget barnarbete sker på deras egna produktions- eller driftställen eller på deras underleverantörers produktions- eller driftställen.

Leverantörerna får under inga omständigheter anställa personer under 15 år, under den lagstadgade minimiåldern för arbete eller under den minimiålder då skolplikten upphör enligt lokal lagstiftning. Den högsta av dessa åldersgränser ska tillämpas.

Ungdomar under 18 år får inte utföra arbete som är farligt för deras hälsa och säkerhet, inklusive nattarbete.

Riktlinjer och rutiner för eliminering av barnarbete ska fastställas, dokumenteras och kommuniceras till personal och andra intressenter. Adekvat stöd ska ges för att möjliggöra för dessa barn att delta i och fullgöra obligatorisk utbildning.

Leverantören ska ha en bestyrkt kopia av ett officiellt dokument som visar arbetstagarens födelsedatum. I länder där detta inte är möjligt, ska fabriken införa en lämplig metod för att bedöma åldern på sina arbetstagare.

#### 1.3 Föreningsfrihet och kollektivavtal

Alla arbetstagare, utan åtskillnad av något slag och oavsett kön, ska ha rätt att lagligen bilda, gå med i eller inte gå med i fackföreningar, delta i kollektiva förhandlingar, söka

---

<sup>4</sup> Barnarbete definieras som arbete som utförs av barn och som stör barnets rätt till sund tillväxt och utveckling och förnekar honom eller henne rätten till god utbildning. Minimiåldern för arbete får inte vara lägre än den ålder då skolplikten upphör och i varje fall inte lägre än 15 år (14 i vissa länder enligt ILO:s konvention 138).

representation och gå med i arbetarråd i enlighet med lokal lagstiftning och internationella konventioner. Arbetstagarrepresentanter får inte diskrimineras och ska ha tillgång till arbetsplatsen för att utföra sin funktion som arbetstagarrepresentant.

Där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag ska arbetsgivaren tillåta utveckling av alternativa sätt att fritt organisera sig och förhandla kollektivt.

Där det är möjligt ska fackliga möten eller kommittémöten organiseras på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagare av alla kön att delta och som i allmänhet återspeglar personalstyrkans sammansättning.

#### 1.4 Icke-diskriminering, mångfald och inkludering

Ingen diskriminering får förekomma vad gäller anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran eller upphörande av anställning på grund av etnisk bakgrund, religion, kast, ålder, funktionsnedsättning, kön, civilstånd, graviditet, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller politisk tillhörighet.

Alla arbetstagare med samma erfarenhet och kvalifikationer ska få lika lön för lika arbete. Vi förväntar oss att våra leverantörer vidtar åtgärder för att säkerställa lika lön för lika arbete.

Åtgärder ska vidtas för att skydda arbetstagare mot sexuellt påträngande, hotfullt, förolämpande eller utnyttjande beteende och mot diskriminering eller uppsägning på otillbörliga grunder, t.ex. giftermål, graviditet, föräldraskap eller HIV-status.

Lika möjligheter ska ges i alla aspekter av utbildning samt personlig och yrkesmässig utveckling.

Leverantörerna ska värdesätta och respektera mångfald, jämlikhet och inkludering och uppmuntras vidta åtgärder för att skapa och bevara en mångfacetterad personalstyrka. Leverantörerna uppmuntras att vidta riktade åtgärder inom detta område, exempelvis representationsmål avseende kön och etnicitet. Vi uppmuntrar också våra leverantörer att upprätta specifika policyer för personer med funktionsnedsättning och HBTQ+-personer.

#### 1.5 Rekryteringsavgifter

Leverantören försäkras att inga depositioner (pengar eller annat) samlas in från anställda (inklusive tillfälliga medarbetare, säsongsarbetare och migrantarbetare och arbetstagare som anlitas via bemanningsföretag, rekryterare eller agenter) under någon del av rekryteringsprocessen eller anställningstiden. Om en avgift tagits ut i strid mot denna riktlinje ska leverantören utan dröjsmål antingen betala alla dessa avgifter direkt till det arbetsförmedlande företaget eller andra leverantörer av arbetskraft eller genast betala tillbaka avgiften till arbetstagaren.<sup>5</sup>

#### 1.6 Löner och förmåner

Löner och sociala förmåner ska uppfylla åtminstone de nationella lagkraven eller branschstandard, beroende på vilket som är högst. Lönen ska vara tillräcklig för att tillgodose de grundläggande behoven och ge visst utrymme därutöver. Sociala förmåner ska vara minst på samma nivå som nationell lagstiftning eller gällande branschstandard, beroende på vilket som är högst.

---

<sup>5</sup> Om arbetstagarna debiteras avgifter av en extern rekryteringsbyrå får dessa avgifter endast tas ut för att täcka sekundära kostnader, t.ex. resekostnader. Leverantören ska se till att dessa avgifter är skäliga och får inte ge arbetstagare lån eller förskott på lön för att täcka kostnaderna för avgifter som en arbetstagare har betalat till en rekryteringsbyrå.

Alla arbetstagare ska ges ett skriftligt anställningsavtal på ett språk de förstår och som beskriver lönevillkoren och sättet för löneutbetalning innan de börjar sin anställning. Avdrag från lönen som disciplinär åtgärd är inte tillåtet.

### 1.7 Arbets tid och övertid

Arbetstagarna ska beviljas ledighet och sjukfrånvaro som de har rätt till enligt nationell lagstiftning utan någon form av negativa sanktioner. Vid graviditet ska kvinnliga arbetstagare få föräldraledighet i enlighet med den nationella lagstiftningen.

Arbetstider, vilotid, övertid och raster ska följa nationell lagstiftning eller branschstandard, beroende på vilket som ger bättre skydd. Arbetstiden får inte överstiga 48 timmar per vecka. Arbetstagarna ska ha minst en dag ledigt varje 7-dagarsperiod.

Övertid ska vara frivillig och begränsad. Rekommenderad maximal övertid är 12 timmar per vecka (d.v.s. den totala arbetstiden inklusive övertid får inte överstiga 60 timmar). Undantag från detta accepteras om det regleras genom kollektivavtal. Arbetstagarna ska få övertidsersättning. Ersättningen ska som ett minimum motsvara kraven i tillämplig lagstiftning.

### 1.8 Trakasserier, övergrepp och omänsklig behandling

Fysisk eller psykisk misshandel eller bestraffning eller hot om fysisk eller psykisk misshandel, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp, liksom andra former av trakasserier, är förbjudet.

### 1.9 Korttidsanställning

Skyldigheter gentemot anställda enligt internationella konventioner och socialförsäkringslagstiftning samt bestämmelser som gäller vid ordinarie anställningsförhållanden får inte kringgåas genom användning av korttidsanställning (såsom kontraksarbete, dagsverke, underleverantörer eller andra arbetsrelationer). Läringsutbildningars varaktighet och innehåll ska vara tydligt definierade.

### 1.10 Markrättigheter

Leverantörerna måste införskaffa, behålla och bevara alla nödvändiga miljötillstånd, godkännanden och registreringar, och deras drift- och rapporteringskrav måste följas. Leverantörerna måste respektera markrättigheter tillhörande ursprungsbefolkningar och lokalsamhällen som påverkas av deras verksamhet och inköpsprocesser. Alla förhandlingar beträffande deras egendom eller mark, inklusive användning och överlåtelse av den, ska ske enligt principerna om frivilligt, föregående och informerat samtycke (FPIC), avtalstransparens och offentliggörande. Leverantörerna får inte ägna sig åt någon form av markrofferi.

### 1.11 Marginaliserade befolkningsgrupper

Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till förstörelse och/eller försämring av marginaliserade befolkningsgruppers resurser och inkomstbas, såsom ianspråktagande av stora markområden eller användning av vatten eller andra naturresurser som dessa befolkningsgrupper är beroende av.

## 2. HÄLSA & SÄKERHET

### 2.1 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Leverantörerna ska se till att deras arbetstagares potentiella exponering för säkerhetsrisker, t.ex. risker kopplade till elektrisk och konstruktionsmässig stabilitet, maskiner, kemikalier, gifter, fordon, fallrisker och lokalernas utformning, samt exponeringen för kemiska, biologiska och fysiska substanser identifieras, bedöms och kontrolleras. Leverantörerna ska kostnadsfritt tillhandahålla personlig skyddsutrustning som är i gott skick.

Leverantörerna ska se till att deras arbetstagare arbetar under säkra och hälsosamma arbetsförhållanden, inklusive dricksvatten, lämpliga sanitetsutrymmen, belysning, temperatur, ventilation och lämpliga faciliteter för kvinnors hälsobehov.

Arbetstagarna ska få relevant och dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet på sina förstaspråk och utbildningen skall upprepas regelbundet.

### 2.2 Fysiskt krävande arbete

Leverantörerna ska identifiera, utvärdera och kontrollera arbetstagarnas exponering för de faror som hör samman med fysiskt krävande arbetsuppgifter, till exempel manuell materialhantering och tunga eller repetitiva lyft, långvarigt stående och mycket repetitiva eller tunga monteringsarbeten.

### 2.3 Arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa

Leverantörerna ska införa rutiner och system för att förebygga, hantera, följa upp och rapportera arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa, tillhandahålla nödvändig medicinsk behandling, utreda fall och vidta avhjälpande åtgärder för att eliminera orsaker och underlätta återgången till arbetet.

### 2.4 Nödberedskap

Leverantörerna ska identifiera och bedöma potentiella nödsituationer och incidenter och minimera deras konsekvenser genom att utforma beredskaps- och handlingsplaner, inklusive larmning och rapportering, rutiner för information till och evakuering av arbetstagare, utbildning av arbetstagare, övningar, lämplig branddetekterings- och brandsläckningsutrustning, adekvata utrymningsvägar och första hjälpen-utrustning.

### 2.5 Bostadsförhållanden

I de fall boende tillhandahålls av leverantören, en arbetsförmedlare/ett bemanningsföretag eller ett annat närstående företag ska detta boende vara rent, säkert, tillräckligt ventilerat och väl underhållet. Lokalerna ska möjliggöra ett värdigt liv i enlighet med de grundläggande mänskliga rättigheterna genom tillgång till dricksvatten, utrymmen för matlagning, rimliga privata utrymmen, tillräcklig värme och ventilation samt rena och välskötta badrum och duschar. Alla lokaler ska ha tydliga utgångar som inte är blockerade.

### 2.6 Kommunikation om hälsa och säkerhet

Leverantörerna ska säkerställa att arbetstagarna får lämplig(a) information, utbildning och varningar om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen på deras egna språk eller på ett språk som arbetstagarna förstår. Informationen ska omfatta alla identifierade risker på arbetsplatsen som de utsätts för. Utbildning ska ges innan arbetet påbörjas och därefter regelbundet.

Arbetstagarna ska uppmuntras att rapportera eventuella hälso- och säkerhetsproblem utan vedergällning.

## 3. MILJÖ

### 3.1 Farliga ämnen

Leverantörerna ska identifiera, märka och hantera kemikalier, avfall och andra material som utgör en fara för människor eller miljön för att säkerställa att de hanteras, flyttas, förvaras, används, återvinns, återanvänds och kasseras på ett säkert sätt. Leverantörer som köper in jordbruksvaror ska verka för en minskad användning av kemikalier och gödsel i hela sin leveranskedja och gentemot jordbrukarna.

### 3.2 Utsläpp

Leverantörerna ska övervaka, mäta och dokumentera sina utsläpp till luft, vatten och jord från sina anläggningar samt avloppsvattnet som genereras i deras verksamheter för att identifiera aspekter som de kan kontrollera och påverka och ta vara på förbättringsmöjligheter. De ska också sätta upp mål för att minimera utsläppen. Alla utsläpp ska övervakas, mätas och dokumenteras.

### 3.3 Utsläpp av växthusgaser

Leverantörerna uppmanas starkt att sätta upp vetenskapligt baserade mål för minskning av utsläppen av växthusgaser inom scope 1, 2 och 3 samt att mäta koldioxidavtrycket för de produkter som säljs till Orkla.

### 3.4 Resurseffektivitet

Leverantörerna ska vidta lämpliga åtgärder och sätta upp mål för att minimera användningen av naturresurser som material, energi och vatten samt införa besparingsstrategier för dessa resurser. Resultatet ska övervakas, mätas och dokumenteras.

### 3.5 Avfallshantering

Leverantörerna ska tillämpa ett system för att identifiera, hantera, minska och på ett ansvarsfullt sätt kassera eller återvinna fast avfall.

### 3.6 Jordkvalitet

Leverantörerna ska vidta lämpliga åtgärder och sätta upp mål för att bevara jordkvaliteten och minimera sin påverkan på marken, så långt det är möjligt. Leverantörer som köper in jordbruksvaror ska tillämpa och verka för goda jordbruksmetoder i hela sin leveranskedja och gentemot jordbrukarna.

### 3.7 Biologisk mångfald

Leverantörerna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att den biologiska mångfalden bevaras i hela sin verksamhet och hela sin leveranskedja.

### 3.8 Noll avskogning

För relevanta material ska Orklas policy för noll avskogning och Orklas policy för hållbar palmolja följas.

### 3.9 Djurskydd

För djurbaserade produkter ska vederbörlig hänsyn till djurens välbefinnande säkerställas genom hela värdekedjan. Orklas djurskyddspolicy ska följas.

## 4. ETISKT FÖRETAGANDE

4.1 Leverantörerna ska inte tolerera och ska motarbeta korruption i alla dess former inom både offentlig och privat sektor. Leverantören ska följa gällande lagstiftning avseende mutor, korruption, bedrägeri och andra förbjudna affärsmetoder och det ska finnas lämpliga rutiner för att förhindra mutor i alla leverantörens affärsförehavanden. Leverantören får inte erbjuda, utlova eller ge otillbörliga förmåner, tjänster eller incitament till myndighetsföreträdare, internationella organisationer eller andra tredjepartsaktörer, varken direkt eller indirekt.

4.2 Leverantören får inte, varken direkt eller indirekt, erbjuda gåvor till Orklas anställda eller personer som företräder Orkla eller någon med nära anknytning till dessa, om inte gåvan är av obetydligt värde. Leverantörer får aldrig erbjuda eller ta emot gåvor i form av kontanter eller motsvarande. Representation i form av sociala evenemang, måltider eller underhållning får erbjudas om det finns ett legitimt affärssyfte och kostnaden hålls inom rimliga gränser. Resekostnader för personen som representerar Orkla ska betalas av Orkla. Representation,

ersättningar eller gåvor får inte erbjudas eller tas emot i samband med anbudsförfaranden, förhandlingar eller tilldelning av kontrakt.

4.3 Leverantörerna ska undvika alla intressekonflikter när de arbetar för Orkla. En intressekonflikt uppstår när en företrädare för en leverantör försöker främja sitt eget intresse, eller en väns eller släktings intresse, genom sin ställning som företrädare för leverantören. Leverantörerna är skyldiga att rapportera alla potentiella eller uppenbara konflikter mellan deras egna intressen och Orklas intressen.

4.4 Leverantörerna får inte delta i någon form av penningtvätt och ska vidta åtgärder för att förhindra att ekonomiska transaktioner används för penningtvätt.

4.5 Leverantörerna ska tillämpa rättvisa affärs-, reklam- och konkurrensmetoder. Leverantören får inte under några omständigheter orsaka eller medverka i överträdelser av allmänna eller specifika konkurrenslagar och -regler, till exempel olagligt prissamarbete, olaglig marknadsuppdelning eller andra metoder som strider mot gällande konkurrenslagstiftning.

4.6 Leverantörerna ska vidta lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder för att säkerställa att all behandling av personuppgifter som sker inom ramen för leverantörens avtalsförhållande med Orkla sker i enlighet med tillämplig dataskyddslagstiftning.

## 5. LEDNING OCH STYRNING

### 5.1 Ledningssystem

Leverantören ska vidta aktiva åtgärder för att uppfylla kraven i denna uppförandekod och införliva uppförandekodens principer i sin verksamhet. Leverantören uppmuntras också att utforma och tillämpa lämpliga policyer och processer för riskmedvetenhet, riskbedömning och företagsbesiktning. Leverantören ska också vidta åtgärder för att följa upp kraven hos sina egna leverantörer och underleverantörer.

Implementeringen av denna uppförandekod är en dynamisk snarare än en statisk process. Leverantörerna bör sträva efter ständig förbättring genom skriftliga resultatmål och åtgärdsplaner för att förbättra sina sociala, miljömässiga och arbetsmiljörelaterade resultat.

### 5.2 Klagomålshantering

Leverantören ska tillhandahålla verktyg för konfidentiell rapportering av klagomål för alla arbetstagare, med beaktande av UNGP:s riktlinjer för bästa praxis. Leverantören ska också se till att processer finns på plats som säkerställer att arbetstagare som tar upp problem och rapporterar missförhållanden i god tro inte drabbas av repressalier. Problem ska hanteras på ett skyndsamt och respektfullt sätt och korrigerande åtgärder ska dokumenteras.

Leverantörerna ska sträva efter att ha en lämplig könsfördelning i de kommittéer som hanterar klagomål.

### 5.3 Noggrannhet och spårbarhet

Leverantörerna ska verka för öppenhet, verifierbarhet och korrekthet i sina förehavanden samtidigt som de respekterar sitt sekretessåtagande. All ekonomisk redovisning måste vara korrekt och registrerad och redovisas enligt gällande lagar och regler.

Om leverantören använder underleverantörer i samband med en leverans till Orkla ska alla länkar angående tillverkningsplatsen vara spårbara med avseende på leveranser till Orkla. Om Orkla så begär ska förstaledsleverantören informera Orkla om alla andraledsleverantörer (i vissa fall även tredjeledsleverantörer) och deras tillverkningsplatser.





## EFTERLEVNAD AV UPPFÖRANDEKODEN – FÖRBÄTTRINGAR

### Revision och uppföljning

För att utvärdera efterlevnaden av uppförandekoden får Orkla utföra platsbaserade revisioner av leverantörer och deras produktionsanläggningar. Leverantören skall ha den dokumentation som behövs för att påvisa efterlevnaden och ska kunna tillhandahålla rimlig information på Orklas begäran. Vi förbehåller oss rätten att kontrollera efterlevnaden genom inspektioner som utförs av Orklas personal eller oberoende tredjepartsrevisorer. En revisor som utses av Orkla ska på Orklas begäran få tillgång till dokumentationen och annan information för att kunna kontrollera efterlevnaden. Leverantörerna kan också bli ombudda att göra självutvärderingar<sup>6</sup> av sina egna företag baserat på denna uppförandekod.

Revisioner ska utföras enligt de metoder som beskrivs i internationella standarder, t.ex. den senaste versionen av SMETA, och utgår från kraven i denna uppförandekod. Vilken eller vilka typer av revisioner som ska genomföras ska, om möjligt, avtalas mellan Orkla och leverantören i förväg.

### Avvikelser och korrigerande åtgärder

Denna uppförandekod fastställer de normer som ska uppfyllas av alla våra leverantörer i hela värdekedjan. Om en leverantör inte uppfyller kraven i uppförandekoden diskuterar parterna korrigerande åtgärder genom en öppen dialog. Leverantören ska göra sitt yttersta för att vidta korrigerande åtgärder så snart som möjligt och ska informera Orkla om alla sådana åtgärder.

Om det konstateras att en leverantör är ovillig eller oförmögen att utföra de korrigerande åtgärder som Orkla finner nödvändiga för att uppförandekoden ska följas eller leverantören eller någon av dennes underleverantörer har gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott eller upprepade överträdelse av kraven i uppförandekoden har Orkla rätt att avsluta affärsrelationen och säga upp alla avtal med leverantören. Detta avslutande gäller från och med den tidpunkt som anges i en skriftlig uppsägning från Orkla.

### Utvärdering och förbättringar

Orkla förväntar sig att leverantörerna kontinuerligt och systematiskt utvärderar sin efterlevnad av denna uppförandekod. Vi förväntar oss också att leverantörerna vidtar förbättringsåtgärder när det behövs. Orkla kommer också att kontinuerligt utvärdera och vid behov förbättra sina egna policyer och inköpsrutiner för att underlätta leverantörernas och deras underleverantörers efterlevnad av uppförandekoden.

### Bojkott och sanktioner

Leverantören ska följa de handelssanktioner som är relevanta för samarbetet med Orkla.

Orkla undviker att göra inköp från ett land när det finns ett brett internationellt samförstånd kring att bojkotta landet. Orkla undviker också att interagera med branscher eller företag för vilka det råder ett brett samförstånd om bojkott på grund av produkternas, tjänsternas eller företagets negativa sociala, miljömässiga eller etiska påverkan. Vi förväntar oss att våra leverantörer inför en liknande policy.

---

<sup>6</sup>Leverantörernas självutvärderingar kan utföras vid behov eller systematiskt via det system som är mest relevant för leverantören: Orklas interna system eller ett externt system. Det externa systemet kan vara [Sedex](#)



**Referens 1:**

FN Global Compacts 10 principer

*Fyra fokusområden:*

**MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER – ARBETS RÄTT – MILJÖ – KORRUPTIONSBEKÄMPNING**

**Referens 2:**

Lista över referenser till internationella konventioner och deklarationer:

Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (FN 1948)

**Fritt vald anställning**

ILO:s konventioner nr 29, 105 och 181

**Regelbunden sysselsättning**

ILO:s konvention nr 95, 158, 175, 177 och 181

**Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar**

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

**Inget barnarbete**

FN:s konvention om barnets rättigheter  
ILO:s konventioner nr 138, 182 och 79  
ILO:s rekommendation nr 146

**Marginaliserade befolkningsgrupper**

FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, art. 1 och 2

**Ingen diskriminering**

ILO:s konventioner nr 100 och 111  
FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor

**Säkra och hygieniska arbetsförhållanden**

ILO:s konvention nr 155  
ILO:s rekommendation nr 164

**Skälig lön**

ILO:s konvention nr 131

**Rimliga arbetstider**

ILO:s konvention nr 1 och 14

**Hård eller omänsklig behandling**

FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, art. 7

Mer information om Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Ethical Trading Initiative (ETI).

**Referens 3:**

En översikt av företagen i Orkla-koncernen finns på [www.orkla.com](http://www.orkla.com).