

M E L
B Y
E

MELBYE GROUP AS

UPPFÖRANDEKOD



”De smartaste lösningarna, för allas bästa”



Innehållsförteckning

Introduktion	3
Riktlinjer för ansvarsfullt företagande	4
Krav - Eget företag	4
Krav - Leverantörer och partners	5
Principer för etiska riktlinjer (Uppförandekod)	6
Förhållanden på arbetsplatsen	6
Förhållanden utanför arbetsplatsen	10
Etiska affärsmetoder	10

Introduktion

Vi på Melbye lever efter vår slogan: "De **smartaste** lösningarna, för **allas bästa**". Alla våra medarbetare, alla våra kunder, alla våra partners och alla människor! Varför säger vi alla människor? Vi är medvetna om vårt sociala ansvar och vårt miljöavtryck och vi som företag vill bidra till att skapa en hållbar värld.

Melbye har en nationell och en internationell närvaro och vårt mål är att vara en seriös och ansvarsfull leverantör på våra marknader. Det gör vi bland annat genom att se till att det vi genomför i dag ligger i linje med FN:s mål för hållbar utveckling. Genom kvalitetssäkring av våra partners, både när det gäller ansvarsfullt affärsbeteende och etiska riktlinjer, samt rätt produktkvalitet, har vi gjort hållbarhet till vår högsta prioritet.

Melbyes uppförandekod är vår viktigaste ram för etik. Den utgör grunden för vår kultur och är ett underlag för att göra rätt val och beslut i linje med FN:s mål för hållbar utveckling.

Genom att sätta tydliga mål och visa ansvar i attityd och handling stärker vi Melbyes värderingar – **laganda, professionalism och nyskapning**. Våra värderingar styr, tillsammans med våra etiska riktlinjer, hur vi hanterar vårt sociala ansvar.



Riktlinjer för ansvarsfullt företagande

Melbye Group AS med dotterbolag (Melbye) eftersträvar ett ansvarsfullt företagande som visar respekt för människor, samhälle och miljö. Detta policydokument, inklusive våra etiska riktlinjer (uppförandekoden), utgör grunden för vårt hållbarhetsarbete.

Melbye ser ansvarsfullt företagande som en förutsättning för hållbar utveckling. Det innebär att dagens generation kan få sina behov uppfyllda utan att äventyra kommande generationers möjlighet att uppfylla sina egna behov. Melbye stödjer FN:s mål för hållbar utveckling och bidrar till dem genom att arbeta för att nå utvalda mål för hållbar utveckling.

Melbye använder Due Diligence som en metod för ansvarsfullt företagande. Due Diligence för ansvarsfullt företagande är ett riskbaserat tillvägagångssätt för att analysera hur vi respekterar och skyddar människor, samhällen och miljö i vår egen verksamhet samt i hela leveranskedjan. Vi förväntar oss att våra leverantörer och partner följer samma tillvägagångssätt.

Krav - Eget företag

Melbye accepterar att vårt företagande kan ha en potentiellt negativ inverkan på människor, samhälle och miljö. Samtidigt ser vi potential till att bidra till en positiv utveckling i värdekedjan. På grundval av detta har vi sammanställt följande principer och kriterier som styr vår egen verksamhet:

Ansvarsfullt företagande

Melbye ska utföra Due Diligence för ansvarsfullt företagande med avseende på människor, samhälle och miljö – att minska, eventuellt stoppa den negativa påverkan, och vi kommer att försöka reparera skadan. Där leverantören är ansvarig för den negativa påverkan/skadan är leverantören även ansvarig för återvinning.

Ansvarsfulla inköpsmetoder

Melbye anser att ansvarsfull upphandling är ett av våra viktigaste verktyg för ansvarsfullt företagande. Melbye ska anpassa inköpsmetoderna för att stärka och inte undergräva våra leverantörers förmåga att leva upp till våra krav rörande människor, samhälle och miljö. Vi strävar efter varaktiga leverantörsrelationer med leverantörer som visar en särskild vilja och förmåga att skapa en positiv utveckling i leverantörskedjan.

Föreningsfrihet och arbetstagarrepresentation

Melbye stödjer rätten till föreningsfrihet och andra former av demokratiskt vald arbetstagarrepresentation. Vi ska involvera arbetstagarrepresentanter och andra relevanta intressenter i vårt ansvarsfulla företagande.

Leverantörsutveckling och partnerskap

I dialog med leverantörer ska vi, vid behov, överväga att tillhandahålla kunskap och/eller information som gör det möjligt för våra leverantörer att uppfylla Melbyes krav på ansvarsfullt företagande. På så sätt lägger vi grunden för samarbeten med leverantörer som visar en vilja och förmåga att arbeta med positiv utveckling för människor, samhälle och miljö i leverantörskedjan.



Antikorruption

Melbye, inklusive alla arbetstagare, får aldrig erbjuda eller ta emot olagliga eller olämpliga monetära gåvor eller annan ersättning för att erhålla privata eller affärs-
mässiga förmåner i eget intresse eller i kunders, agents eller leverantörers intresse.

Länder som berörs av handelsbojkott

Melbye, inklusive alla våra leverantörer och partners, ska undvika handel med partners som har verksamhet i länder där handelsbojkott har införts av FN och/eller myndigheterna i Norge, Sverige, Danmark eller Storbritannien.

Krav - Leverantörer och partners

Vi förväntar oss att våra leverantörer och partners arbetar målmedvetet och systematiskt för att följa våra leverantörspolicyer, inklusive våra principer för ansvarsfullt företagande (uppförandekod), som täcker grundläggande mänskliga rättigheter, arbetsrättigheter, antikorruption, djurskydd och miljö. På Melbyes begäran ska leverantör/partner kunna dokumentera hur de och potentiella underleverantörer arbetar för att följa riktlinjerna.

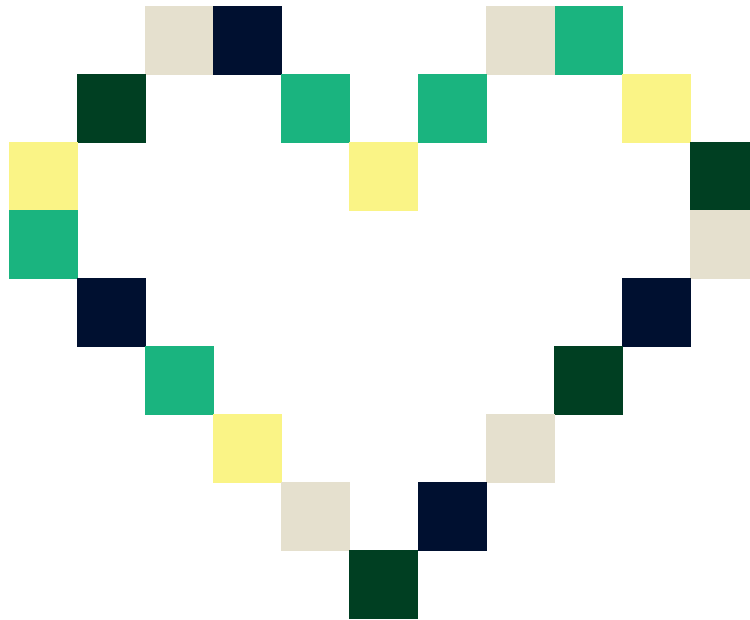
Principer för etiska riktlinjer (Uppförandekod)

Principerna för de etiska riktlinjerna bygger på FN- och ILO-konventioner och specificerar våra minimikrav i de företag som Melbye Group AS och dess dotterbolag (Melbye) samarbetar med. De relevanta juridiska ramarna på produktionsplatsen ska respekteras. När nationella lagar och förordningar behandlar samma ämnen som dessa riktlinjer gäller de strängaste.

Detta är viktigt för Melbyes fokus på hållbar utveckling, för människor, samhälle och miljö. Melbyes mål är att vara en seriös och ansvarsfull leverantör på våra marknader.

Förhållanden på arbetsplatsen

- 1. Tvångsarbete/slavarbete**
ILO-konvention nr 29 och 105
 - 1.1 Det får inte förekomma någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt straffarbete.
 - 1.2. Arbetstagare ska inte vara skyldiga att deponera något slag eller lämna in identitetshandlingar till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska vara fri att lämna arbetsgivaren efter rimligt varsel.
- 2. Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar**
ILO-konvention nr 87, 98, 135 och 154
 - 2.1 Anställda ska, utan undantag, ha rätt att gå med i eller bilda en fackförening efter eget val samt förhandla kollektivt. Arbetsgivaren får inte försvåra eller hindra bildandet av fackföreningar eller kollektivförhandlingar.
 - 2.2 Arbetstagarrepresentanter ska inte diskrimineras och ska ha tillgång till att utföra sina representativa uppgifter på arbetsplatsen.
 - 2.3 När rätten till föreningsfrihet och/eller kollektivförhandlingar begränsas av lag ska arbetsgivaren underlätta och inte förhindra utvecklingen av alternativa former av oberoende och fri arbetstagarrepresentation samt oberoende och fria förhandlingar.
- 3. Barnarbete**
FN:s barnkonvention, ILO-konvention nr 138, 182 och 79, ILO-rekommendation nr 146
 - 3.1 Minimiåldern för arbetstagare får inte vara under 15 år och ska följa den nationella minimiåldern för arbete eller åldern för avslutad obligatorisk utbildning, beroende på vilket som är högst. Om den lokala minimiåldern är satt till 14 år i enlighet med utvecklingslandets undantag enligt ILO-konvention 138, kan denna lägre ålder gälla.
 - 3.2 Rekrytering av barnarbetare i strid med ovannämnda minimiålder får inte ske.
 - 3.3 Ingen person under 18 år får utföra arbete som är farligt för hens hälsa, säkerhet, normer och värderingar, inklusive nattarbete.
 - 3.4 Riktlinjer och förfaranden för förbättring av barnarbete som är förbjudna i enlighet med ILO-konvention nr 138 och 182, ska fastställas, dokumenteras och dessa förmedlas till personal och andra berörda parter. Tillräckligt stöd ska ges för att sådana barn ska kunna delta i och slutföra obligatorisk utbildning.



4. Diskriminering

ILO-konvention nr 100, 111, 143, 158, 159, 169, 183, FN:s konvention om diskriminering av kvinnor

- 4.1 Det får inte förekomma någon diskriminering på arbetsplatsen när det gäller anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av etnisk bakgrund, kast, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, social bakgrund, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet.
- 4.2 Åtgärder ska vidtas för att skydda arbetstagare från sexuella trakasserier, hotfullt kränkande eller utnyttjande beteende samt mot diskriminering eller uppsägning av anställning på oförsvarliga grunder, exempelvis äktenskap, graviditet, föräldraskap eller HIV-status.
- 4.3 Alla arbetstagare med samma erfarenhet och kvalifikationer ska få lika lön för lika arbete. Lönen ska återspegla utbildningsnivå och färdigheter.

5. Hård eller omänsklig behandling och personlig integritet

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

- 5.1 Psykisk eller fysisk misshandel och bestraffning, hot om misshandel eller andra former av hot, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp är förbjudet.
- 5.2 Alla disciplinära förfaranden måste fastställas skriftligen och ska förklaras muntligt för arbetstagare i tydliga och begripliga termer.
- 5.3 Insamling och underhåll av information från underleverantörer, kunder och arbetstagare ska göras med hjälp av försiktighetsåtgärder för att förhindra obehörigt utlämnande eller skada. Personuppgifter ska alltid administreras med respekt för personlig integritet.
- 5.4 Arbetsmiljön ska ge tillfredsställande personlig integritet. Lösningarna kan variera, men kan exempelvis vara skåp för personliga tillhörigheter och separata hygienfaciliteter för män och kvinnor. Utöver ovanstående är ett privat område som endast kan användas av individen tillämpligt för sovsalar.

6. Hälsa och säkerhet

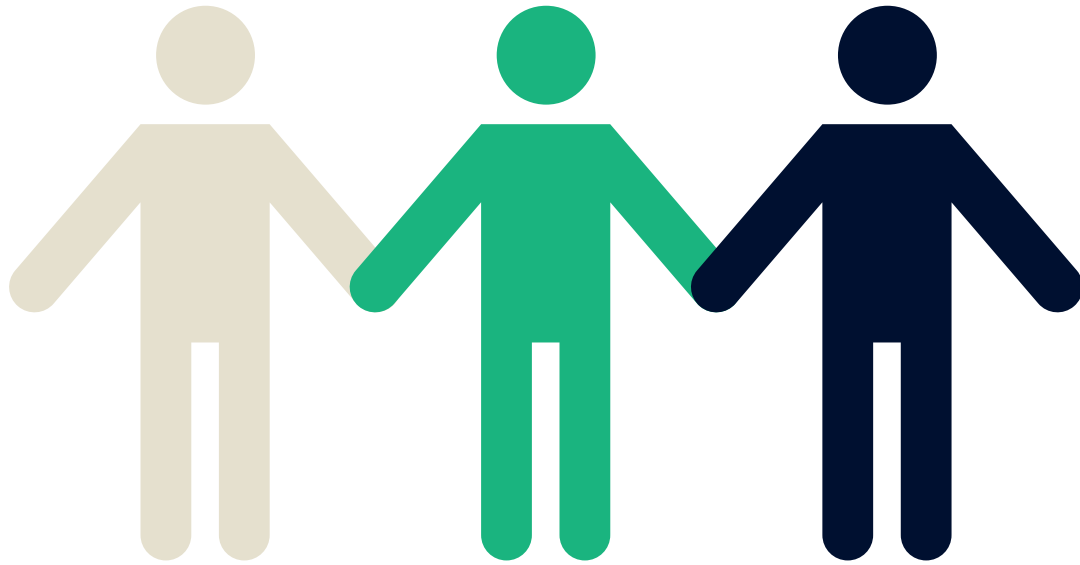
ILO-konvention nr 155 och ILO-rekommendation nr 164

- 6.1 Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk, med beaktande av den rådande kunskapen om branschen och eventuella specifika faror.
- 6.2 Tydliga regler och procedurer måste fastställas och följas när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, brandskydd och beredskap. En ledningsrepresentant ska utses med ansvar för alla arbetstagares hälsa och säkerhet. System för att upptäcka, undvika eller svara på potentiella hot mot alla arbetstagares hälsa och säkerhet ska inrättas.
- 6.3 Lämpliga åtgärder ska vidtas för att förebygga olyckor och hälsoskador till följd av, i samband med eller under arbetet, genom att minimera orsakerna till faror i arbetsmiljön så långt det är praktiskt möjligt.
- 6.4 Arbetet med hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska utföras i samarbete mellan ledning och arbetstagarrepresentanter för att uppnå en långsiktigt säker och sund arbetsplats.
- 6.5 Arbetstagare ska få regelbunden och dokumenterad hälso- och säkerhetsutbildning och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.
- 6.6 Det ska finnas tillgång till rena toaletter och dricksvatten samt eventuellt lämpliga anordningar för förvaring av mat.
- 6.7 Särskilt skydd och en säker arbetsmiljö ska finnas för utsatta personers såsom unga eller gravida arbetstagare.
- 6.8 Vid behov ska effektiv personlig skyddsutrustning tillhandahållas alla arbetstagare kostnadsfritt.
- 6.9 Arbetsgivaren ska se till att lämplig medicinsk hjälp finns tillgänglig på arbetsplatsen exempelvis första hjälpen-utrustning, personal som är utbildad i första hjälpen eller tillgång till sjukvårdare eller läkare.
- 6.10 Om arbetsgivaren erbjuder boende ska det vara i rena, säkra miljöer som är tillräckligt ventilerade, med tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Planer för brandsäkerhet och nödutrymning i sovsalar ska ha samma standard som på arbetsplatsen.

7. Ersättning/lön

ILO-konvention nr 26, 95, 131

- 7.1 Arbetstagarna ska ha rätt till rimlig ersättning som är tillräcklig för att ge dem ett anständigt uppehälle för sig själva och sin familj samt de sociala förmåner som tillhandahålls enligt lag. Lönenivån ska som lägst vara i linje med gällande lag om minimilön eller branschstandarder som har godkänts på grundval av kollektivförhandlingar, beroende på vilket som är högst. Lönerna ska alltid vara tillräckliga för att täcka levnadskostnaderna och ge en disponibel inkomst.
- 7.2 Alla arbetstagare ska innan de börjar arbeta få ett skriftligt och begripligt avtal som beskriver lönevillkoren och löneutbetalningarna. Lönen ska betalas i tid, regelbundet och i en laglig valuta.
- 7.3 Löneavdrag som disciplinära åtgärder är inte tillåtet.



8. Arbetstid

ILO-konvention nr 1 och 14

- 8.1 Arbetstiden ska vara förenlig med nationella lagar och standarder för branschen och inte vara längre än gällande internationella standarder. Veckoarbetstiden bör inte regelbundet överstiga 48 timmar.
- 8.2 Arbetstagarna måste ha minst en ledig dag för varje 7-dagarsperiod.
- 8.3 Övertid ska vara begränsad och frivillig. Rekommenderad maximal övertid är 12 timmar per vecka, dvs. den totala arbetsveckan inklusive övertid ska inte överstiga 60 timmar. Undantag från detta accepteras när det regleras genom tariffavtal.
- 8.4 Arbetstagare ska alltid få övertidsersättning för alla arbetstider utöver normal arbetstid (se ovan 8.1), minst i enlighet med relevant lagstiftning.

9. Ordinarie anställning

ILO-konvention nr 95, 158, 175, 177 och 181

- 9.1 Skyldigheter gentemot anställda i enlighet med internationella konventioner, nationell lagstiftning och bestämmelser om ordinarie anställning ska inte undvikas genom användning av korttidsavtal (exempelvis kontraksarbete, tillfälligt arbete eller dagarbete), underleverantörer eller andra arbetsförhållanden.
- 9.2 Alla arbetstagare har rätt till ett anställningsavtal på ett språk som de förstår.
- 9.3 Om det finns ett lärlingsprogram måste varaktighet och innehåll definieras tydligt.
- 9.4 Arbetsgivaren ska ägna särskild uppmärksamhet åt arbetstagare som har barn, framför allt säsongarbetare och migrerande arbetstagare med barn som befinner sig långt borta, så att dessa arbetstagare kan kombinera arbete med föräldraskap.

Förhållanden utanför arbetsplatsen

10. Marginaliserade befolkningar

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

10.1 Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till att förstöra och/eller försämra resurserna och inkomstbasen för marginaliserade befolkningar, till exempel genom att kräva stora markområden, användning av vatten eller andra naturresurser som dessa befolkningar är beroende av.

11. Miljö

11.1 Negativ påverkan på miljön ska minskas i hela värdekedjan. I enlighet med försiktighetsprincipen ska åtgärder vidtas för att kontinuerligt minimera utsläppen av växthusgaser och lokala föroreningar, användningen av skadliga kemikalier, bekämpningsmedel och säkerställa hållbar resursutvinning och förvaltning av vatten, hav, skogar och mark samt bevarandet av den biologiska mångfalden.

11.2 Nationell och internationell miljölagstiftning och miljöbestämmelser måste respekteras och relevanta utsläppstillstånd erhållas.

11.3 Djurens välbefinnande måste respekteras. Nationella och internationella djurskyddslagar och föreskrifter ska följas.

Etiska affärsmetoder

12. Mutor och korruption

12.1 Ingen form av korruption accepteras, inklusive mutor, utpressning, kickback och olämpliga privata eller yrkesmässiga fördelar för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller arbetstagare hos en sådan part eller myndighetspersoner.

12.2 Arbetsgivaren ska följa alla tillämpliga lagar och förordningar mot korruption och vidta aktiva åtgärder för att säkerställa att korruption inte uppstår i samband med affärsverksamheten. Arbetsgivaren ska också upprätta och följa en policy mot mutor/antikorruption i all sin verksamhet.

13. Ledningssystem

13.1 Den högsta ledningen ska ha ett styrsystem för att säkerställa att kraven i dessa etiska riktlinjer implementeras och operationaliseras.

13.2 Ledningen ansvarar för korrekt genomförande och kontinuerlig förbättring genom att vidta korrigerande åtgärder och regelbunden genomgång av etiska riktlinjer, samt förmedling av kraven på etiska riktlinjer till alla arbetstagare.

13.3 Arbetsgivaren ska undersöka, ta itu med och bemöta arbetsgivarens farhågor om efterlevnaden av arbetsgivarens riktlinjer och/eller kraven i denna uppförandekod.

13.4 Arbetsgivaren ska inrätta eller delta i effektiva klagomålsmekanismer på operativ nivå för individer och lokalsamhällen som kan påverkas negativt. En sådan klagomålsmekanism syftar till att skydda rätten till effektiv behandling av arbetstagare på arbetsplatsen eller andra berörda personer i lokalsamhället. Dessa klagomålsmekanismer ska inte ersätta relevanta rättssystem, utan ska utgöra medel för att lösa konflikter på arbetsplatsen innan de eskalerar.



13.5 Arbetsgivaren ska avstå från att disciplinera, avskeda eller diskriminera någon anställd som lämnar information om efterlevnaden av dessa riktlinjer.

14. Inspektion/kontroll

14.1 Melbye förbehåller sig rätten att göra oanmälda besök på fabriker, hos leverantörer och hos partners som tillverkar varor eller på annat sätt samarbetar med Melbye. Vi förbehåller oss också rätten att utse oberoende tredje parter (såsom icke-statliga organisationer eller konsultföretag) för att utföra inspektioner (Due Diligence för ansvarsfullt företagande) för att säkerställa efterlevnad av Melbyes riktlinjer för ansvarsfullt företagande och etiska riktlinjer.

14.2 Alla våra leverantörer/partners är skyldiga att samarbeta vid sådana inspektioner och att förse Melbye eller den utsedda oberoende tredje parten med all begärd information och dokumentation i detta avseende.

14.3 Vi accepterar inte följande från våra leverantörer/partners:

- Presentera falsk information muntligt eller skriftligt.
- Att erbjuda eller ta emot mutor eller att göra sig skyldig till andra former av korrupcion.
- Att inte korrigera avvikelser inom den överenskomna tidsramen utan en rimlig förklaring.
- Andra sätt som visar bristande respekt för Melbyes riktlinjer för ansvarsfullt företagande.

14.4 Samtliga ovannämnda fall utgör tillräckliga skäl för att avsluta affärsrelationen med våra leverantörer/partners.

M E L B Y E

Kontaktperson för hållbarhet



Aina-Lena Pohl
Sustainability Manager

+47 954 49 730

aip@melbye.no

We hereby confirm that we have a continuous commitment:

Supplier name:

Name:

Title:

Date:

Signature:

MELBYE GROUP AS – 933 124 258

www.melbye.se