



COOP DANMARK A/S'
CODE OF CONDUCT
FOR LEVERANDØR

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Code of Conduct krav	2
1. Etisk indkøb og produktion.....	2
2. Compliance i værdikæden	2
3. Auditing	2
4. Dokumentation for compliance og kontrol	3
5. Løbende forbedringer	3
6. Modvirkning af klimaforandringer	3
7. Overholdelse af sanktionsordninger	4
8. Ingen indkøb fra besatte områder eller ubestemte bosættelser	4
Code of Conduct principper	5
Arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder	5
1. Socialt ledelsessystem og kaskadeeffekt.....	5
2. Involvering og beskyttelse af medarbejdere	6
3. Retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger	6
5. Rimelig aflønning	7
6. Rimelig arbejdstid	8
7. Arbejds miljø og -sikkerhed	8
8. Ingen børnearbejde.....	10
9. Særlig beskyttelse af ungarbejdere.....	10
10. Ingen prekær ansættelse	10
11. Ingen tvangsarbejde eller hård og umenneskelig behandling	11
12. Marginaliserede befolkningsgrupper	12
Miljø	12
13. Miljøstyringsystem	12
14. Energi og klima	12
15. Luftudledninger	13
16. Vand og spildevand	13
17. Affald	13
18. Biodiversitet	14
19. Kemikalier	14
20. Påvirkningsgener	14
Forretningsintegritet	14
21. Etisk forretningsadfærd.....	14

Indledning

For Coop Danmark A/S og dets datterselskaber (herefter "Coop Danmark") består bæredygtig udvikling i at kombinere langsigtet etisk ansvarlighed med miljømæssig, social og økonomisk ansvarlighed.

Coop Danmark er forpligtet til at arbejde målrettet med at identificere, forebygge, minimere og håndtere risici og følgevirkninger relateret til menneskerettigheder og miljø. På samme vis forventer Coop Danmark at dets leverandører gør det samme i deres egen virksomhed og værdikæder.

Denne Code of Conduct afspejler Coop Danmarks forpligtelse om at følge internationale retningslinjer og principper:

- Verdenserklæringen om Menneskerettighederne
- FN's Global Compact
- FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling
- FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv
- OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder og OECD's Vejledning om Due Diligence for Ansvarlig Virksomhedsadfærd.
- Paris-aftalen FN's Børnekonvention
- FN's Kvindekonvention
- Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)
- FN's Biodiversitetskonvention

Med denne Code of Conduct forpligter vi os til at følge principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og forretningsintegritet¹ som beskrevet på side 5-15, der skal fungere som minimumsstandarder for vores samarbejdspartnere.

Coop Danmark kan kun opfylde ovenstående forpligtelser og sikre ansvarligt indkøb gennem et tæt samarbejde med dets leverandører. Vi kræver, at vores leverandører overholder denne Code of Conduct og håndhæver disse principper i hele deres værdikæde. Dermed får vores krav kaskadevirkninger, som kan have en positiv indvirkning på leverandører længere nede i værdikæden.

¹ Principperne i denne Code of Conduct er i overensstemmelse med principperne i [amfori BSCI Code of Conduct](#) og [amfori BEPI Code of Conduct](#)

Code of Conduct krav

Der gælder følgende krav for Coop Danmarks leverandører:

1. Etisk indkøb og produktion

Leverandøren skal overholde de etiske principper, der fremgår af denne Code of Conduct, i sin produktion og i forbindelse med indkøb af råvarer og tjenesteydelser.

Leverandøren skal være omhyggelig i sin vurdering af påvirkningen af sine forretningsaktiviteter i forhold til principperne i denne Code of Conduct. Leverandøren skal identificere de væsentligste risici for negativ påvirkning i sine værdikæder og handle på disse risici i overensstemmelse med denne Code of Conduct og dets principper for etablering af en afhjælpningsplan.

2. Compliance i værdikæden

Leverandøren skal sikre at dets egne leverandører og underleverandører overholder de etiske principper, der fremgår af denne Code of Conduct eller lignende retningslinjer.

Leverandøren skal indsamle og vurdere pålidelige oplysninger om sine leverandørers og underleverandørers adfærd og opbevare den nødvendige dokumentation for dette.

Alle medarbejdere, herunder kontraktansatte, daglejere, løsarbejdere og migrantarbejdere, skal informeres om og undervises i etiske principper svarende til denne Code of Conduct.

Coop Danmark anerkender at nogle værdikæder og produkter er præget af høj kompleksitet og kan have lav gennemsigtighed. For at undgå, at dette kompromitterer de etiske principper, forventer vi, at vores leverandører bestræber sig på løbende forbedringer, og at de handler ansvarligt i overensstemmelse med de identificerede risici og negative påvirkninger.

3. Auditing

Hvis et produkt forarbejdes² i et risikoland³, kræves der en gyldig tredjeparts audit eller certificering af forarbejdningsstedet i henhold til en af de nedenfor nævnte sociale standarder. Hvis der ikke allerede er foretaget en sådan audit, bør den straks igangsættes ved samarbejdets opstart.

- Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI)

² Coop Danmark definerer forarbejdning som produktion af hovedingredienser og andre relevante risikoråvarer, der indgår i slutproduktet.

³ Coop Danmark bruger [World Governance Indicators \(WGI\)](#), som er udviklet af Verdensbanken, til risikoklassificering. Et lands WGI-gennemsnit kan beregnes manuelt ud fra indikatorerne. Lande med en gennemsnitlig WGI-rating på mellem 0-60 eller tre eller flere individuelle indikatorer med en rating på under 60 klassificeres som "risikolande". Coop Danmarks leverandører kan anmode om at få tilsendt den seneste version af landerisikolisten.

- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), 4 Pillar⁴ og årlig audit⁵
- SA8000
- Sustainability Initiative of South Africa (SIZA)
- Global G.A.P. Risk Assessment on Social Practice (Global G.A.P. GRASP)
- MPS-Socially Qualified (MPS-SQ)

Coop Danmark accepterer kun audits udført af et akkrediteret auditfirma.

Uanset ovenstående forbeholder Coop Danmark sig retten til at kræve en leverandørs og underleverandørers forarbejdningssted(er) får udført en uafhængig social audit og/eller miljøaudit, hvis der er alvorlig grund til bekymring vedrørende overholdelse af Code of Conduct. Dette gælder alle leverandører og produkter, uanset hvor forarbejdningen eller den primære produktion foregår.

Leverandøren skal dække alle omkostninger i forbindelse med audits, medlemskaber og certificeringsprocesser.

4. Dokumentation for compliance og kontrol

Leverandøren skal fremlægge dokumentation for overholdelse af denne Code of Conduct på Coop Danmarks anmodning. Dette inkluderer dokumentation for, hvad leverandøren gør for at sikre overholdelse af Code of Conduct og auditkravet (a) i sin egen virksomhed og (b) i sin værdikæde, herunder i primærproduktionen, i overensstemmelse med leverandørens egen risikovurdering.

5. Løbende forbedringer

Hvis leverandøren, eller dets egne leverandører eller underleverandører, overtræder denne Code of Conduct eller ikke fremviser tilstrækkelig dokumentation for overholdelse heraf, vil Coop Danmark kræve at leverandøren udformer og gennemfører en plan for varige forbedringer, herunder fastlægger en tidsramme for processen.

Vi tilstræber fælles løsninger og løbende forbedringer af de etiske forhold i vores værdikæder, dog vil alvorlige overtrædelser eller manglende forbedring af forholdene få konsekvenser for det fremtidige samarbejde. Hvis leverandøren eller en part, som leverandøren er ansvarlig for (f.eks. en underleverandør), ikke opfylder kravene i Code of Conduct og ikke gennemfører en plan for forbedringer inden for en rimelig tid, forbeholder vi os retten til at opsige aftalen med leverandøren med øjeblikkelig virkning.

6. Modvirkning af klimaforandringer

Coop Danmarks mål er at modvirke klimaforandringerne ved at følge målet om en begrænsning af den globale opvarmning til 1,5 °C som fastsat i Paris-aftalen og i Science

⁴ For producenter af frisk frugt og grønt, der er certificeret i henhold til Global GAP, accepteres en SMETA 2-Pillar audit.

⁵ I visse tilfælde, og efter aftale med et Coop Danmark, kan gyldigheden af en SMETA forlænges til to år.

Based Targets-initiativet. Dette kan kun opnås gennem samarbejde med vores leverandører.

Leverandører forventes at måle udledningen af drivhusgasser fra deres aktiviteter og at udarbejde og følge en handlingsplan for at reducere denne udledning. Leverandører opfordres desuden til at fastsætte deres egne klimamål, som er forenelige med målet om at begrænse den globale opvarmning til 1,5 °C.

7. Overholdelse af sanktionsordninger

Så længe leverandøren handler med Coop Danmark, skal leverandøren sikre overholdelse af alle love og regler vedrørende økonomiske, handelsmæssige og finansielle sanktioner, lovgivninger, handelsembargoer og restriktive foranstaltninger indført af myndigheder i EU (herunder de enkelte medlemslande), USA, Storbritannien og Norge samt af De Forenede Nationer (FN).

Leverandøren forpligter sig desuden til at drive sin virksomhed i overensstemmelse med antikorrupsionslovgivningen i det land, hvor leverandøren indkøber, fremstiller eller sælger sine varer.

Leverandøren forpligter sig til at ikke deltage i nogen aktivitet, der strider mod ovennævnte lovgivning og principper, og leverandøren bekræfter, at leverandøren ikke er - og aldrig har været sanktioneret under ovennævnte sanktionsordninger.

De forpligtelser der pålægges leverandøren, og de tilsagn, som leverandøren afgiver i dette afsnit, gælder ligeledes for alle, der handler direkte eller indirekte for eller på vegne af leverandøren, herunder dets direktører, tilknyttede virksomheder, underleverandører og aktionærer, direkte som indirekte.

Manglende overholdelse af disse krav fra leverandøren eller de ovenfor nævnte juridiske eller fysiske personer, vil være en væsentlig overtrædelse af handelsaftalerne fra leverandørens side.

8. Ingen indkøb fra besatte områder eller ubestemte bosættelser

Fødevarer og nonfood-varer og ingredienser der er dyrket, fremstillet eller pakket i besatte områder (som udpeget af FN, f.eks. de besatte palæstinensiske områder og de marokkansk-besatte områder i Vestsahara), accepteres ikke af Coop Danmark.

Code of Conduct principper

Leverandøren, dets leverandører og underleverandører skal følge deres respektive nationale lovgivninger. Hvis den nationale lovgivning og et af principperne i denne Code of Conduct omhandler det samme forhold, gælder den strengeste bestemmelse.

Principperne nedenfor er i overensstemmelse med principperne i amfori BSCI Code of Conduct og amfori BEPI Code of Conduct.

ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER OG MENNESKERETTIGHEDER

1. Socialt ledelsessystem og kaskadeeffekt

Leverandøren forpligter sig til:

- At udarbejde og offentliggøre en skriftlig erklæring om menneskerettigheder, der afspejler virksomhedens kompleksitet og størrelse, og som er godkendt på højeste niveau.
- At implementere et proces- og risikobaseret due diligence system i sine forretningsprocesser i overensstemmelse med FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv og tilpasset virksomhedens forretningsmodel. De forventninger, der er beskrevet i principperne i denne Code of Conduct, skal indgå i systemet.
- At aktivt kommunikere sin opbakning til principperne i denne Code of Conduct til alle funktioner i virksomheden, til dets samarbejdspartnere og til relevante interessenter.
- At uddanne og motivere alle relevante afdelinger og enkeltpersoner, så de kan integrere principperne om ansvarlig og kønslydhør forretnings- og indkøbspraksis i virksomhedskulturen og videreformidle det til deres samarbejdspartnere.
- At pålægge sine samarbejdspartnere at videregive oplysningerne til relevante forretningspartnere og interessenter i værdikæden.
- At pålægge og følge op på sine samarbejdspartnere for at arbejde mod fuld overholdelse af principperne i denne Code of Conduct i deres indflydelsessfære, herunder mellemænd, der er beskæftiget med rekruttering af medarbejdere, såsom mæglere, rekrutteringsmedarbejdere og rekrutteringsbureauer.
- At inkludere alle medarbejdere i sin due diligence, særligt sårbare parter i værdikæden, såsom hjemmearbejdere, småbønder, midlertidigt ansatte og migrantarbejdere; og at identificere udfordringerne på disse niveauer og at samarbejde med alle relevante interessenter med henblik på forbedringer.
- At have de nødvendige strategier, processer og ressourcer til at opfylde sine forpligtelser vedrørende principperne i denne Code of Conduct og løbende sikre forbedringer i sin implementering.

- At udøve en ansvarlig og kønslydhør indkøbspraksis og undgå at sætte samarbejdspartnere i en situation, der forhindrer dem i at overholde principperne i denne Code of Conduct.

2. Involvering og beskyttelse af medarbejdere

Leverandøren forpligter sig til:

- At etablere en ansvarlig og kønslydhør ledelsespraksis, der omfatter alle medarbejdere og deres repræsentanter i fornuftig informationsudveksling i due diligence-processen for sund informationsudveksling om due diligence-processen.
- At definere langsigtede mål for beskyttelse af medarbejderne i overensstemmelse med principperne i denne Code of Conduct.
- At træffe specifikke foranstaltninger som f.eks. uddannelse for at gøre medarbejderne opmærksomme på deres rettigheder og ansvar, med særlig fokus på sårbare personer. Når det er relevant, skal mellemmand såsom mæglere, rekrutteringsmedarbejdere og rekrutteringsbureauer spille en aktiv rolle i at nå disse foranstaltninger.
- At opbygge tilstrækkelige kompetencer blandt ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter i virksomheden og i værdikæden for at integrere principperne i denne Code of Conduct i virksomhedskulturen og fremme løbende undervisning og uddannelse på alle arbejdsniveauer.
- At etablere eller deltage i effektive klagemekanismer på operationelt niveau for enkeltpersoner og grupper, som kan blive negativt berørt, og føre nøjagtige optegnelser. Klagemekanismen på operationelt niveau skal være i overensstemmelse med UNGP Artikel 31. Hvor det er relevant (f.eks. ved anvendelse af migrantarbejdere), skal klagemekanismen på operationelt niveau være tilgængelig på relevante, lokale sprog og gøre det muligt at adressere og afhjælpe problemerne effektivt på tværs af jurisdiktioner gennem partnerskaber og koordinering.

3. Retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Leverandøren forpligter sig til:

- At respektere medarbejdernes ret til at danne og tilslutte sig fagforeninger – eller afstå fra at gøre det – og til at forhandle kollektivt på en fri og demokratisk måde uden nogen form for skelnen mellem og uafhængigt af køn.
- At sikre meningsfuld repræsentation af alle medarbejdere uden nogen form for skelnen mellem og uafhængigt af køn.
- At ikke diskriminere medarbejdere på grund af fagforeningsmedlemsskab.
- At ikke forhindre medarbejdernes repræsentanter og rekrutterer i at få adgang til medarbejderne på arbejdspladsen eller i at interagere med dem.

- At respektere dette princip ved at lade medarbejderne frit vælge deres egne repræsentanter, som virksomheden kan indgå i dialog med om forhold på arbejdspladsen, når der drives virksomhed i lande, hvor fagforeningsaktivitet er ulovligt, eller hvor frie og demokratiske fagforeninger ikke er tilladt.

4. Ingen diskrimination, vold eller chikane

Leverandøren forpligter sig til:

- At behandle alle medarbejdere med respekt og værdighed.
- At sikre, at medarbejderne ikke udsættes for nogen form for vold, chikane eller umenneskelig eller nedværdigende behandling på arbejdspladsen eller for trusler om vold eller mishandling, herunder fysisk afstraffelse, verbal, fysisk, seksuel, økonomisk eller psykologisk mishandling, psykisk eller fysisk tvang eller andre former for chikane eller intimidering.
- At sætte sig ind i de mulige årsager til diskrimination i den specifikke kontekst og ikke diskriminere eller ekskludere personer på grund af køn, alder, religion, race, kaste, fødsel, social baggrund, handicap, etnisk og national oprindelse, nationalitet, medlemskab af fagforeninger eller andre legitime organisationer, politisk tilhørsforhold eller holdninger, seksuel orientering, familieforhold, civilstand, graviditet, sygdomme eller andre tilstande, der kan give anledning til diskrimination.
- At etablere skriftlige disciplinære procedurer og forklare dem mundtligt over for medarbejderne i et sprog, som de forstår. De disciplinære foranstaltninger skal være i overensstemmelse med national lovgivning.
- At sikre kønssensitive og lige muligheder og behandling i forbindelse med rekruttering og ansættelse.
- At kontrollere, at medarbejderne ikke chikaneres, straffes eller udsættes for repressalier, hvis de indberetter problemer i forhold til ovennævnte.

5. Rimelig aflønning

Leverandøren forpligter sig til:

- Som minimum at betale de lønninger, som er påbudt i henhold til regeringers lovgivning om mindsteløn, eller branchestandarder godkendt på basis af kollektiv overenskomstforhandling, afhængigt af hvad der er højest. Lønningerne skal henvises til standard arbejdstimer.
- At udbetale lønninger regelmæssigt, rettidigt og stabilt og i et fuldt ud lovligt betalingsmiddel. Delvis betaling i form af "naturalier" accepteres kun, hvis det sker i overensstemmelse med ILO's specifikationer.
- At nøje vurdere lønforskellen og arbejde gradvist hen imod betaling af en løn, der er tilstrækkelig til at sikre medarbejderne og deres familier en ordentlig levestandard.

- At afspejle medarbejdernes færdigheder, ansvar, anciennitet og uddannelse i deres løn.
- Hvis der anvendes akkordaflønning baseret på produktion, kvote eller styk, skal medarbejderne have mulighed for at optjene en løn, der svarer til eller overgår de gældende lovpligtige minimumslønninger, branchestandarder eller kollektive overenskomster (hvor relevant), inden for normal arbejdstid.
- At sikre, at alle medarbejdere uanset køn og jobkategori, som f.eks. migrantarbejdere og lokale medarbejdere, modtager samme løn for samme arbejde og kvalifikationer.
- At kun foretage lønfradrag på de betingelser og i det omfang, det er tilladt ved lov eller fastsat i en kollektiv overenskomst.
- At tilbyde medarbejderne de sociale goder, der er lovmæssigt bevilget, herunder uden negativ indvirkning på deres løn, anciennitetsniveau, stilling eller muligheder for forfremmelse.

6. Rimelig arbejdstid

Leverandøren forpligter sig til:

- At sikre, at medarbejderne ikke pålægges at arbejde mere end 48 standardtimer om ugen, uden at det berører de specifikke forventninger, der er beskrevet nedenfor. Undtagelser fastsat af ILO anerkendes.
- At fortolke gældende national lovgivning, branchestandarder og overenskomster inden for de internationale rammer, der er udstukket af ILO, og at fremme en arbejdstidspraksis, der gør det muligt for medarbejderne at opretholde en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Kun at overskride ovennævnte grænse for antallet af arbejdstimer i særlige tilfælde som defineret af ILO, i hvilket tilfælde overarbejde er tilladt.
- At benytte overarbejde som en undtagelse og på frivillig basis, der aflønnes med en tillægssats svarende til mindst 125% af standardsatsen. Overarbejde må ikke medføre en væsentligt højere risiko for arbejdsskader og må under ingen omstændigheder overstige de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning.
- At give medarbejderne ret til hvilepauser i løbet af arbejdsdagen og ret til mindst én fridag hver syvende dag, medmindre der gælder undtagelser i henhold til kollektive overenskomster.

7. Arbejdsmiljø og -sikkerhed

Leverandøren forpligter sig til:

- At respektere medarbejdernes og lokalsamfundets ret til sunde arbejds- og levevilkår, uden at dette berører de specifikke forventninger, der er beskrevet nedenfor. Sårbare personer, herunder - men ikke begrænset til - ungarbejdere, nybagte

og vordende mødre og personer med funktionsnedsættelser, skal modtage særlig beskyttelse.

- At overholde national arbejdsmiljølovgivning eller internationale standarder, hvis den nationale lovgivning er svag eller håndhæves mangelfuldt.
- At sikre, at der er systemer på plads til at vurdere, identificere, forebygge og minimere potentielle og faktiske trusler mod medarbejderes sundhed og sikkerhed.
- At løbende uddanne alle afdelinger og enkeltpersoner i arbejdsmiljø under hele ansættelsen og oplyse om potentielle arbejdsmiljørisici for medarbejdere og offentligheden, herunder for berørte lokalsamfund.
- At træffe tilstrækkelige foranstaltninger for at forebygge ulykker, skader og sygdom blandt medarbejderne, der måtte opstå som følge af eller i forbindelse med arbejdet. Disse foranstaltninger har til formål så vidt muligt at minimere årsagerne til, at der opstår farlige situationer på arbejdspladsen.
- At stræbe efter at forbedre beskyttelsen af medarbejdere i tilfælde af ulykke, herunder gennem obligatoriske forsikringsordninger.
- At opretholde fortegnelser over alle sundheds- og sikkerhedshændelser på arbejdspladsen og andre faciliteter, som stilles til rådighed og benyttes.
- At tage alle passende foranstaltninger og indhente alle relevante tilladelser og dokumentation, der kræves i henhold til national lovgivning, for at sikre stabilitet og sikkerhed i forhold til det udstyr og de bygninger, der bruges, og at beskytte mod og forberede sig på forudsigelige nødsituationer. Dette omfatter boligfaciliteter for medarbejdere, som arbejdsgiveren eller en rekrutteringspartner stiller til rådighed eller kræver, at medarbejderne benytter.
- At nedsætte relevante udvalg som f.eks. et arbejdsmiljøudvalg for at sikre et aktivt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne og/eller deres repræsentanter med henblik på udvikling og effektiv implementering af systemer, der sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Disse udvalg bør være repræsentative for medarbejdernes mangfoldighed.
- At øge bevidstheden blandt medarbejderne og respektere deres ret til og ansvar for at forlade arbejdsstedet og/eller indstille arbejdet uden at afvente tilladelse i farlige situationer og i tilfælde af ukontrollerede risici.
- At sørge for tilstrækkelig arbejdsrelateret lægehjælp og tilhørende faciliteter og give alle medarbejdere lige adgang hertil. Sundhedstjenester (herunder forsikring) skal imødekomme medarbejdernes særlige behov og bekymringer uanset køn og alder.
- At give gratis adgang til sikkert og rent drikkevand og til spise- og hvileområder og - hvor det er relevant - adgang til områder til madlavning og fødevareopbevaring.
- At stille et tilstrækkeligt antal sikre og adskilte toiletter til rådighed, der tillader et tilstrækkeligt privatliv for alle medarbejdere uanset køn, herunder papirhåndklæder og håndvaske med håndsæbe, i alle arbejdsområder.

- At sørge for, at eventuelle boligfaciliteter, som stilles til rådighed, eller som skal benyttes, er rene og sikre, og at de opfylder medarbejdernes basale behov.
- At tilbyde alle medarbejdere gratis adgang til effektive og individuelt tilpassede personlige værnemidler, der tager hensyn til de forskellige medarbejderkategoriers behov, f.eks. gravide og ammende kvinder.
- At betale erstatning for de skader, som medarbejderne måtte pådrage sig, hvis det konstateres, at principperne ikke overholdes eller historisk ikke er blevet overholdt.

8. Ingen børnearbejde

Leverandøren forpligter sig til:

- At ikke ansætte børn - hverken direkte eller indirekte - under minimumsalderen for afslutning af obligatorisk skolegang som defineret i lovgivningen, dvs. børn under 15 år, medmindre de af ILO anerkendte undtagelser gælder.
- At beskytte børn mod enhver form for udnyttelse.
- At etablere solid aldersverifikation som led i ansættelsesprocessen, som ikke er nedværdigende eller respektløs over for medarbejderen.
- At tage særlige hensyn og træffe proaktive foranstaltninger, hvis det er nødvendigt at afskedige og fjerne børn for at beskytte dem.

9. Særlig beskyttelse af ungarbejdere

Leverandøren forpligter sig til:

- At sikre, at unge ikke arbejder om natten og at de er beskyttet mod forhold på arbejdet der er skadelige for deres helbred, sikkerhed, moral og udvikling, uden at dette berører de specifikke forventninger, der er beskrevet i dette princip.
- At øjeblikkeligt fjerne ungarbejdere fra farligt arbejde og kilder til farer, hvor sådanne identificeres, og ændre deres arbejdsområde uden tab af indkomst.
- At sikre, (a) at den pågældende type arbejde ikke vil være skadeligt for de unges sundhed og udvikling, (b) at deres arbejdstid gør det muligt for dem at gå i skole, at modtage erhvervsvejledning, der er godkendt af den kompetente myndighed, eller at deltage i uddannelses- og undervisningsprogrammer.
- At etablere de nødvendige mekanismer til at forebygge, identificere og minimere risikoen for, at ungarbejdere lider skader, med særlig fokus på at give de unge adgang til klagemekanismer og træning i arbejdsmiljø, der er tilpasset deres behov.

10. Ingen prekær ansættelse

Leverandøren forpligter sig til:

- At sikre, at rekrutteringsprocessen og ansættelsesforholdet ikke skaber usikkerhed eller social og økonomisk sårbarhed hos medarbejderne.
- At sikre, at arbejdet udføres på baggrund af et anerkendt og dokumenteret ansættelsesforhold, der er indgået i overensstemmelse med national lovgivning, sædvane, praksis og internationale standarder, alt efter hvad der giver størst beskyttelse.
- At give medarbejderne letforståelige oplysninger i deres eget sprog inden påbegyndelse af arbejdet, og sikre at de kender deres rettigheder, ansvarsområder og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, løn og lønudbetaling.
- At bestræbe sig på at tilbyde anstændige og - hvis det er relevant - fleksible arbejdsvilkår, der også understøtter medarbejderne, uanset køn, i deres rolle som forældre eller omsorgspersoner, herunder migrant- og sæsonarbejdere, hvis børn muligvis stadig befinder sig i hjembyen.
- At ikke benytte ansættelseskontrakter på en måde, der bevidst strider mod lovgivningens egentlige formål. Det omfatter - men er ikke begrænset til - (a) lærlinge- og praktikantforløb, der ikke har til formål at bibringe færdigheder eller give fast arbejde, (b) sæson- eller løsarbejde, hvis formålet er at underminere beskyttelsen af medarbejderne, (c) kontrakter, der udelukkende vedrører arbejdskraft, og d) afløsere.
- At ikke benytte udlicitering, der underminerer medarbejdernes rettigheder.

11. Ingen tvangsarbejde eller hård og umenneskelig behandling

Leverandøren forpligter sig til:

- At ikke deltage i eller gennem samarbejdspartnere, at medvirke til nogen form for slaveri, tvangsarbejde, gældsslaveri, menneskehandel eller ufrivilligt arbejde, herunder statsligt pålagt tvangsarbejde.
- At overholde internationale principper for ansvarlig rekruttering, herunder princippet om, at arbejdsgiveren betaler, og at stille samme krav til sine rekrutteringspartnere i forbindelse med direkte eller indirekte ansættelse og rekruttering af medarbejdere, særligt sårbare medarbejdergrupper såsom vikarer og migrantarbejdere. Det omfatter som minimum:
 - At medarbejderne ikke opkræves rekrutteringsgebyrer eller øvrige omkostninger
 - Tydelig og gennemsigtige ansættelseskontrakter
 - At medarbejderne ikke udsættes for bedrageri eller tvang
 - Fri bevægelighed for medarbejderne og ingen tilbageholdelse af identitetspapirer
 - Adgang til gratis, omfattende og korrekte oplysninger
 - Frihed til at opsige kontrakten, skifte arbejdsgiver og vende sikkert tilbage

- Adgang til gratis tvistbilæggelse og effektive retsmidler
- At betale erstatning tilsvarende for de skader, som medarbejderne måtte pådrage sig, inden for rimelig tid og inden for rammerne af samme internationale principper hvis det konstateres, at principperne ikke overholdes eller historisk ikke er blevet overholdt.

12. Marginaliserede befolkningsgrupper

Leverandøren forpligter sig til:

- At ikke medvirke til eller ødelægge ressource- og indkomstgrundlaget for marginaliserede befolkningsgrupper, f.eks. ved at gøre krav på store landområder eller andre naturressourcer, som disse befolkningsgrupper er afhængige af for produktionen og udvindingen af råmaterialer til produktion.

MILJØ

13. Miljøstyringsystem

Leverandøren forpligter sig til:

- At implementere et proces- og risikobaseret due diligence system i sine forretningsprocesser, som er tilpasset virksomhedens forretningsmodel. Dette kan også integreres i det overordnede due diligence system.
- At overholde national miljølovgivning eller internationale standarder, hvis den nationale lovgivning er svag eller håndhæves mangelfuldt.
- At identificere de miljømæssige påvirkninger af sine aktiviteter og implementere passende foranstaltninger til at forebygge, afbøde og afhjælpe negative påvirkninger for de omkringliggende samfund, naturressourcer, klimaet og miljøet generelt.
- At vurdere sine samarbejdspartneres miljøledelsessystemer med henblik på at identificere, evaluere, overvåge og styre negative påvirkninger på miljø og mennesker.
- At gennemgå sine samarbejdspartneres processer for at sikre overholdelse af lovgivningen og forhindre større miljøhændelser.

14. Energi og klima

Leverandøren forpligter sig til:

- At etablere og implementere et effektivt ledelsessystem og opfordre sine samarbejdspartnere til at gøre det samme med henblik på at identificere, kvantificere og reducere udledningen af drivhusgasser som følge af leverandørens energiforbrug.

- At sikre, at der i leverandørens egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed er en forventning om at følge international god praksis og standarder til styring af energiforbruget.
- At sikre, at der er et effektivt energiledelsessystem i egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed.

15. Luftudledninger

Leverandøren forpligter sig til:

- At sikre, at der i egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed er et effektivt system til at identificere, overvåge og styre luftudledningen og indvirkningerne heraf på miljø og mennesker.
- At specifikt sikre, at ozonnedbrydende og andre farlige stoffer håndteres nøje, både i egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed.

16. Vand og spildevand

Leverandøren forpligter sig til:

- At gennemgå den anvendte praksis for vand- og spildevandshåndtering i leverandørens egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed med henblik på at identificere, overvåge og sikre effektiv kontrol og dermed undgå negative indvirkninger på miljø og mennesker.
- At opfordre sin egen organisation og sine samarbejdspartnere til at træffe foranstaltninger med henblik på at effektivisere vandforbruget og genanvende vand, hvor det er muligt.
- At opfordre sin egen organisation og sine samarbejdspartnere til at træffe foranstaltninger, der reducerer eller eliminerer de skadelige virkninger af spildevand ved at reducere mængden heraf og/eller indholdet af farlige stoffer.

17. Affald

Leverandøren forpligter sig til:

- At gennemgå den anvendte affaldshåndteringspraksis i leverandørens egen virksomhed og i samarbejdspartnerens virksomhed med henblik på at identificere, overvåge og sikre effektiv kontrol med affaldsrelaterede påvirkninger på miljøet.
- At overvåge produktionen af affald og opfordre til indførelse af en praksis, der reducerer mængden af affald, som skal bortskaffes (ved genbrug, genanvendelse og/eller anden genindvinding).
- At opfordre sin egen organisation og sine samarbejdspartnere til at træffe foranstaltninger, der reducerer eller eliminerer de skadelige virkninger af affald, f.eks. gennem procesoptimering.

18. Biodiversitet

Leverandøren forpligter sig til:

- At gennemgå den anvendte praksis i sin egen organisation og hos samarbejdspartnere med henblik på at identificere, overvåge og kontrollere negative påvirkninger på biodiversitet.
- At opfordre sin egen organisation og sine samarbejdspartnere til, hvor muligt, at træffe foranstaltninger, der skaber en positiv påvirkning på biodiversitet.

19. Kemikalier

Leverandøren forpligter sig til:

- At gennemgå den anvendte praksis for brug af kemikalier i leverandørens egen virksomhed og i samarbejdspartneres virksomhed med henblik på at identificere, overvåge og sikre effektiv kontrol med de kemiske påvirkninger på mennesker og/eller miljø.
- At opfordre sin egen organisation og sine samarbejdspartnere til at bruge alternative stoffer, der er mindre farlige for mennesker og/eller miljø.

20. Påvirkningsgener

Leverandøren forpligter sig til:

- At gennemgå den anvendte praksis i leverandørens egen virksomhed og i samarbejdspartneres virksomheder med henblik på at identificere, overvåge og kontrollere den negative påvirkning og gene af støj, lysforurening, støv eller trafik på miljøet og lokalsamfundet og - hvor nødvendigt - træffe korigerende foranstaltninger eller foretage afhjælpning.

FORRETNINGSINTEGRITET

21. Etisk forretningsadfærd

Leverandøren forpligter sig til:

- At ikke medvirke i nogen form for korruption, afpresning, underslæb eller bestikkelse, herunder - men ikke begrænset til - ved at afgive løfte om, tilbyde, give eller modtage upassende pengebeløb eller andre incitamenter.
- At udvikle og indføre passende interne kontroller, programmer og foranstaltninger til at forebygge og opdage korruption, afpresning, underslæb og bestikkelse ud fra en virksomhedsspecifik risikovurdering.
- At opbevare korrekte oplysninger om sine aktiviteter, struktur og resultater og offentliggøre disse oplysninger i overensstemmelse med gældende regler og branchepraksis med henblik på at øge gennemsigtigheden af aktiviteterne.

- At ikke forfalske eller medvirke til forfalskning af oplysninger eller til nogen form for vildledning i værdikæden.
- At skabe bevidsthed blandt medarbejderne om de gældende politikker, kontrolmekanismer, programmer og foranstaltninger til at undgå uetisk adfærd og opfordre til overholdelse heraf i virksomheden gennem træning og kommunikation.
- At udvise behørig omhu ved indsamling, brug og behandling af personoplysninger (herunder om medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og forbrugere i dennes indflydelsessfære). Indsamling, brug og behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen og gældende myndighedskrav.