



## Policy för socialt ansvarstagande

---

HELMUT WALCH CHARKUTERI AB'S policy är att sträva efter långsiktig affärsrelation med sina kunder samt att göra affärer i enlighet med tillämpliga lagar med hög affäretik. Kunden skall känna sig trygg och känna att vi är ett företag som tar ett stort ansvar.

HELMUT WALCH CHARKUTERI AB borgar för att vårt arbete tål en kritisk granskning från kunder, leverantörer, medarbetare och övriga intressenter, eftersom HELMUT WALCH CHARKUTERI AB 'S tjänster är utförda med engagerade samt kunniga medarbetare.

Grunden för företags ansvar för mänskliga rättigheter är fastslaget av FN genom ramverket "Skydda, respektera och åtgärda", samt medföljande vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Detta innebär att HELMUT WALCH CHARKUTERI AB tar på sig ansvaret att känna till de risker vi har för att kränka mänskliga rättigheter genom hela produktionskedjan och sedan minimera och bemöta dessa risker med lämpliga åtgärder. Vi ska känna till miljöriskerna och minimera och bemöta dessa risker. HELMUT WALCH CHARKUTERI AB'S uppförandekod grundar sig på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om barnens rättigheter och om avskaffandet av all slags diskriminering mot kvinnor, ILO:s konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Företag som levererar produkter eller tjänster till HELMUT WALCH CHARKUTERI AB ska uppfylla kraven i uppförandekoden. Vidare förväntar sig HELMUT WALCH CHARKUTERI AB att alla leverantörer, såväl leverantörer av produkter som av tjänster, ska säkerställa att deras underleverantörer i sin tur uppfyller kraven i koden och följer våra policyn gällande socialt ansvarstagande. Endast leverantörer som på ett seriöst sätt uppfyller sina åtaganden mot samhälle, anställda, miljö och uppdragsgivare anlitas.

Följande riktlinjer gäller därför hur leverantörer och underleverantörer ska agera gentemot anställda, leverantörer och kunder samt myndigheter.

### 1. Lagar och föreskrifter

- Nationella lagar och föreskrifter gällande leverantörens bransch samt internationella konventioner om sociala förhållanden, arbetsförhållanden, barnarbete och miljöskydd måste efterlevas.
- Arbetslagstiftningen på produktionsplatsen måste respekteras. Där nationella lagar och föreskrifter täcker samma område som dessa riktlinjer, skall alltid den högsta standarden gälla.

### 2. Tvångsarbete/slavarbete

(ILO:s konvention 29 och 105)

- Det får inte förekomma någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- Arbetsgivaren får inte ställa krav på att arbetstagaren erlägger deposition eller identitetshandlingar. Arbetstagaren skall vara fri att avsluta sin anställning med rimlig uppsägningstid.

### 3. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

(ILO:s konvention 87, 98, 135 och 154)

- Arbetstagare skall utan åtskillnad ha rätt att efter eget val ansluta sig till eller bilda egna fackföreningar samt att förhandla kollektivt. Arbetsgivare får inte förhindra eller motarbeta facklig organisering eller kollektiva förhandlingar.
- Fackföreningsrepresentanter får inte diskrimineras eller på annat sätt förhindras att utföra sitt fackföreningsarbete.
- Om rätten till fri organisering och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad genom lag, skall arbetsgivaren inom ramen för gällande lagar och regler underlätta och under inga omständigheter förhindra alternativa åtgärder för fri och oberoende organisering och förhandling.

#### 4. Barnarbete

(FN:s konvention om barns rättigheter, ILO:s konventioner 138, 182 och 79, ILO:s rekommendation 146)

- Minimialder för arbetare skall inte vara lägre än 15 år och vara i enlighet med
- nationell minimialder för anställning eller
- minimialder för avslutande av obligatorisk skolgång med högsta ålder som gällande. Om lokal minimialder är fastställd till 14 år i enlighet med undantaget i ILO:s konvention 138, kan detta accepteras.
- Nyrekrytering av barnarbetare i strid med ovanstående minimialder får inte förekomma.
- Barn under 18 år får inte utföra arbete som kan vara skadligt för deras hälsa, säkerhet eller moral, däribland nattarbete.
- Om barnarbete som strider mot ILO:s konventioner 138 och 182 redan har förekommit, skall åtgärder för utfasning påbörjas så snart som möjligt. Handlingsplanerna skall dokumenteras och kommuniceras till relevant personal och andra intressenter. Stödprogram som ger barnet möjlighet till utbildning tills dess det inte längre är underkastat skolplikt måste anordnas.

#### 5. Diskriminering

(ILO:s konventioner 100 och 111, FN:s kvinnodiskrimineringskonvention)

- Det skall inte förekomma någon diskriminering i arbetslivet när det gäller anställning, lön, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering baserat på etnisk tillhörighet, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet.
- System skall upprättas för skydd mot sexuellt påträngande, hotande, förolämpande och kränkande uppträdande eller handlingar som innebär utnyttjande samt även mot diskriminering eller obefogad uppsägning på osaklig grund, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldraskap eller HIV- positiv status.

#### 6. Brutal behandling

- Fysisk misshandel eller bestraffning och hot om fysisk misshandel är förbjuden. Detsamma gäller sexuella eller andra trakasserier liksom alla andra former av förnedrande eller förödmjukande behandling.

#### 7. Sund och trygg arbetsmiljö

(ILO:s konvention 155 och rekommendation 164)

- Arbetsgivaren skall tillhandahålla en säker och sund arbetsmiljö för arbetstagarna. Nödvändiga åtgärder skall vidtas för att förhindra och minimera antalet olyckor och hälsoskador som ett resultat av, eller med koppling till, förhållandena på arbetsplatsen.
- Arbetstagarna skall regelbundet få dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. För nyanställda och omplacerade medarbetare skall utbildningen i hälsa och säkerhet upprepas.
- Arbetstagarna skall ha tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten. När så är relevant skall arbetsgivaren även tillhandahålla utrymmen för hälsosäker förvaring av mat.
- Om arbetsgivaren tillhandahåller husrum skall detta vara rent, säkert och tillräckligt ventilerat samt inkludera tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent vatten.

#### 8. Lön

(ILO:s konvention 131)

- Lön till arbetstagarna för en normal arbetsvecka skall som ett minimum uppfylla nationella bestämmelser om minimilön eller branschstandard, den högsta gäller. Lön skall alltid varit tillräcklig för att täcka grundläggande behov, inklusive ett visst sparande.
- Lönevillkor och utbetalning av lön skall avtalas skriftligen innan arbetet påbörjas. Avtalet skall vara begripligt för arbetstagaren.
- Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåten.

## 9. Arbetstid

(ILO:s konventioner 1 och 14)

- Arbetstiden skall vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller branschstandard och får inte överskrida den arbetstid som anges i internationella konventioner. Rekommendationen är att arbetstiden inte skall överstiga 48 timmar per vecka.
- Arbetstagarna skall ha minst en dags ledighet per vecka.
- Övertid skall vara begränsad och frivillig. Den rekommenderade maximala övertiden är 12 timmar per vecka, dvs. en total arbetstid på 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan accepteras om det regleras av kollektivavtal eller nationell lagstiftning.
- Arbetstagare skall alltid erhålla övertidsersättning vid arbete utöver normal arbetstid (se punkt 9.1 ovan), som minimum i enlighet med gällande krav.

## 10. Etablerade anställningsförhållanden

- Förpliktelser gentemot arbetstagarna i linje med internationella konventioner, nationell lagstiftning och nationella regler om att etablerade anställningsförhållanden ska inte kringgås genom användning av korttidsanställning (t.ex. användning av kontraktsarbetare, tillfälliga arbetare och dagarbetare), underleverantörer eller andra arbetsrelaterade kontrakt.
- Alla arbetstagare har rätt till ett anställningskontrakt på ett språk de förstår.
- Lärlingsprogram skall vara tydligt definierade gällande varaktighet och innehåll.

## 11. Marginaliserade befolkningsgrupper

- Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till att förstora resurs- och inkomstunderlaget för marginaliserade befolkningsgrupper, t.ex. genom beslagtagning av stora landområden eller andra naturresurser som dessa befolkningsgrupper är beroende av.

## 12. Miljö

- Miljöåtgärder skall bedömas i hela produktions- och distributionskedjan och för hela produktens livscykel, från råvaruproduktion till försäljning. Detta inkluderar åtgärder för att minska påverkan biologisk mångfald, minska utsläppen av växthusgaser, säkerställa mer hållbar resursförbrukning, minska användningen av miljögifter samt minska utsläppen i jord, luft och vatten. Strävan skall vara att ta hänsyn till både lokala, regionala och globala miljöaspekter.
- Nationell och internationell miljölagstiftning och motsvarande regler skall följas och relevanta utsläppsrätter inhämtas när så är nödvändigt.
- Allvarliga miljöföroreningar skall undvikas och skadliga kemikalier och andra ämnen skall förvaras och användas på ett ansvarsfullt sätt.
- Virke från tropisk regnskog får inte användas vare sig i byggnader eller i produkter till Helmut Walch Charkuteri AB.

## 13. Djurvälfärd

- Hänsyn skall tas till etiska förhållanden som spårbarhet, hållbarhet, säkerhet och djurvälfärd under djurets hela livstid, vid tillverkningen av produkter till Helmut Walch Charkuteri AB.

## 14. Korruption

- Alla former av mutor är oacceptabla, såsom användningen av alternativa kanaler för att säkerställa olagliga privata eller arbetsrelaterade förmåner för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt offentliganställda tjänstemän/-kvinnor.