

Lekolars Code of Conduct (etisk regelsæt)

Forord

Lekolar støtter ordentlige arbejds- og miljømæssige standarder i vores forsyningskæder. Vi har et tæt samarbejde med vores leverandører og forretningspartnere for at sikre dette mål. I overensstemmelse hermed har vi fremstillet denne Code of Conduct for at illustrere, hvad vi forventer af vores leverandører og forretningspartnere. Vores Code of Conduct dækker menneskerettighederne, medarbejderes rettigheder og miljøet.

Lekolar søger til stadighed at forbedre politikker og praksis for at hjælpe leverandører med at opfylde dette etiske regelsæt.

Lekolar vejledende principper

Lekolars leverandører skal levere varer og ydelser, der er produceret i overensstemmelse med dette etiske regelsæt. Derudover er leverandørerne forpligtet til at bekendtgøre regelsæt til deres underleverandører og føre tilsyn med gennemførelsen af dette.

Leverandørerne skal være i stand til at dokumentere at de overholder regelsættet på Lekolars anmodning. Sådant en dokumentation kan være i form af egen deklaration, opfølgingsmøder og/eller inspektioner af arbejdsvilkårene på fabrikkerne. Leverandørerne vil være forpligtet til at oplyse navn og kontaktoplysninger for enhver underleverandør, som Lekolar ønsker at inspicere.

I tilfælde af en overtrædelse af det etiske regelsæt vil Lekolar og leverandøren i fællesskab udarbejde en plan for at afhjælpe misligholdelsen. Udbedringen skal ske inden for en rimelig tidsperiode. Kontrakten vil kun blive brudt, hvis leverandøren forbliver uvillig til at rette op på misligholdelsen efter gentagne henvendelser.

Når nye leverandører udvælges, lægges der vægt på sociale og miljømæssige standarder.

Hverken Lekolar eller Lekolars medarbejdere tilbyder eller modtager illegale eller ulovlige monetære gaver eller andre former for vederlag/aflønning med henblik på at sikre forretningsrelaterede eller private fordele, eller fordele for kunder, agenter eller leverandører.

Lekolars Code of Conduct er også en del af vores kontrakt med vores leverandører og anti-bestikkelses- og korruptionspolitikken er vedlagt som information til vores leverandører.

Lekolar og Lekolars leverandører skal forretningspartnere, der arbejder i lande/stater, som er underlagt boykot af FN.

Lekolars Code of Conduct er forfattet på grundlag af FNs og ILOs konventioner og dokumenter.

Bestemmelserne for Lekolars Code of Conduct udgør minimum frem for maksimum standarder. Nationale love skal overholdes, og hvor lovens bestemmelser og Lekolars Code of Conduct omhandler det samme emne, gælder den højeste standard.

Lekolars Code of Conduct omhandler:

1. Love og bestemmelser
2. Arbejde uden tvang
3. Foreningsfrihed og retten til overenskomstforhandlinger
4. Intet børnearbejde
5. Ingen diskrimination
6. Ingen barsk eller umenneskelig behandling
7. Sikre og hygiejniske arbejdsvilkår
8. Passende lønninger
9. Ingen upassende arbejdstider
10. Varige ansættelser
11. Beskyttelse af miljøet
12. Management system og implementering
13. Støtte og kontrol
14. Fratrædelse
15. Godkendelse og accept

Appendix I, II, III

Særsomt Lekolar anti-bestikkelses- og korruptionsforebyggende politik

CODE OF CONDUCT

1. Love og bestemmelser

1.1 Leverandører og producenter skal overholde de nationale love og bestemmelser i forhold til deres industri og i forhold til arbejdsvilkår, børnearbejde og beskyttelse af miljøet.

1.2 I tilfælde af forskellighed mellem de gældende love og bestemmelser og Lekolars Code of Conduct, er det den strengeste regel, der gælder. Det er leverandørens pligt at informere Lekolar, hvis sådan en forskellighed opstår.

2. Arbejde uden tvang

2.1 Tvangsarbejde, gældsarbejde eller fangers ufrivillige arbejdskraft må ikke benyttes.

2.2 Det må ikke kræves af medarbejdere, at de deponerer personlige papirer eller depositum hos deres arbejdsgiver. Medarbejdere har ret til at sige op efter gældende regler.

3. Foreningsfrihed og retten til overenskomstforhandlinger

3.1 Ansatte har uden undtagelser ret til at være medlem af eller danne fagforeninger efter eget valg og deltage i overenskomstforhandlinger.

3.2 De ansattes repræsentanter må ikke diskrimineres og skal have mulighed for at udføre deres funktion som repræsentant på arbejdspladsen.

3.3 Hvis foreningsfriheden og retten til overenskomstforhandlinger er begrænset af loven, skal arbejdsgiveren fremme, og ikke forhindre, udviklingen af parallelle midler for opnåelse af foreningsfrihed og retten til overenskomstforhandlinger.

4. Intet børnearbejde

4.1 Minimumsalderen må ikke være lavere end alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang, dog må den ikke være lavere end 15 år. Det er dog tilladt for børn i alderen 13-15 år at udføre let arbejde, hvis det ikke er skadeligt for deres helbred og udvikling og ikke forstyrrer deres skolegang.

4.2 Rekruttering af børnearbejde, der overtræder ILO konventionen er uacceptabel. Hvis børnearbejde, som beskrevet overfor, allerede er til stede, skal der gøres en indsats for at rette op på situationen hurtigst muligt. Imidlertid skal børnene have mulighed for levebrød og opnåelse af uddannelse, indtil de ikke længere er under alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang.

4.3 Børn og unge under 18 år skal ikke deltage i arbejde, der går ud over deres helbred, deres sikkerhed eller deres integritet og/eller skader deres psykiske, mentale, spirituelle, moralske eller sociale udvikling, inklusiv natarbejde, og forstyrrer deres obligatoriske skolegang.

4.4 Politikker og procedurer for bekæmpelse af ulovligt børnearbejde (ifølge ILO's konvention nr. 138 og 182) skal fastlægges, dokumenteres, vedligeholdes og effektivt kommunikeres til personale og andre interesserede parter. Der skal gives tilstrækkelig finansiel og anden, støtte for at muliggøre skolegang for disse børn, indtil de ikke længere er børn.

5. Ingen diskrimination

5.1 Der må ikke være diskrimination på arbejdspladsen baseret på etnisk baggrund, religion, alder, handicap, køn, civilstand, seksuel orientering, medlemskab af foreninger eller politisk holdning.

5.2 Foranstaltninger skal bestemmes for at beskytte arbejdere fra sexchikane, trusler, krænkelse eller udnyttelse og fra diskrimination eller opsigelse på uretfærdige grundlag, f.eks. ægteskab, graviditet, forældreskab eller HIV-status.

5.3 Kvinder må ikke afskediges på grund af graviditet.

6. Ingen barsk eller umenneskelig behandling

6.1 Fysisk misbrug eller straf, trusler om fysisk misbrug, sexchikane eller andre former for chikane og verbale overgreb så vel som andre former for intimidering er ikke tilladt.

7. Sikre og hygiejniske arbejdsvilkår

7.1 Arbejdsmiljøet skal være sikkert og hygiejnisk under hensynstagen til den eksisterende viden om branchen og eventuelle specifikke risici. Passende fremgangsmåder skal følges for at undgå ulykker og skader som sker i forbindelse med arbejdet ved at minimere årsagerne til farer, der er forbundet med arbejdsmiljøet.

7.2 Ansatte skal modtage regelmæssig og dokumenteret helbreds- og sikkerhedstræning og denne træning skal gentages for nyansatte.

7.3 Adgang til rene toiletfaciliteter, rent drikkevand og – hvis muligt – sanitære faciliteter til opbevaring af mad skal forefindes.

7.4 Indkvartering, hvor det behøves, skal være ren, sikker og tilstrækkeligt ventileret og skal have adgang til rene toiletfaciliteter og drikkevand.

For detaljeret information omkring de følgende bilag til Lekolars Code of Conduct:

Yderligere krav I – Helbreds- og sikkerhedskrav for produktionsanlæg

Yderligere krav II – Indkvarteringskrav

8. Passende lønninger

8.1 Lønninger for en arbejdsuge skal som minimum være den nationale lovmæssige standard eller industriens standard, hvis den er højere. Lønninger bør altid være høje nok til at dække basale behov.

8.2 Alle ansatte skal forsynes med en skriftlig og forståelig kontrakt, der skitserer deres lønningsforhold og betalingsmetode, før de kommer i beskæftigelse.

8.3 Fradrag i løn – som disciplinær straf - er ikke tilladt.

9. Ingen upassende arbejdstider

9.1 Arbejdstider skal være i overensstemmelse med nationale love eller industriens standarder, hvis den giver bedre vilkår. Det anbefales, at arbejdstimerne ikke overstiger 48 timer om ugen (8 timer om dagen).

9.2 Ansatte skal forsynes med mindst en fridag for hver 7. arbejdsdag i træk.

9.3 Overarbejde skal begrænses. Anbefalet tid med overarbejde er maksimalt 12 timer om ugen.

9.4 Ansatte skal altid modtage løn for overarbejde, minimum i overensstemmelse med gældende lovgivning.

10. Varige ansættelser

10.1 Forpligtelser overfor ansatte i forhold til internationale konventioner og sociale sikkerhedsmæssige love og bestemmelser som vedrører varige ansættelser må ikke omgås ved anvendelse af kortsigtede ansættelser.

10.2 Alle ansatte er berettigede til en kontrakt, der er skrevet på et sprog de forstår.

10.3 Varighed og indhold af programmer for lærepladser skal tydeligt forklares.

11. Beskyttelse af miljøet

11.1 Produktionens regelsæt må ikke komme i konflikt med nationale og internationale miljømæssige lovgivninger. Nødvendige udledningstilladelser af giftige stoffer skal indhentes, der hvor det kræves. Miljøforanstaltninger skal anvendes, hvor det er nødvendigt i al produktion og gennem hele distributionskæden og skal ikke begrænses til firmaets egne aktiviteter og leverandører. Lokale, regionale og globale miljømæssige problemstillinger skal tages i betragtning, så vidt det er muligt.

11.2 Lokalt miljø

Det lokale miljø på produktionsstedet må ikke uforholdsmæssigt udnyttes eller nedbrydes ved forurening. Miljøforanstaltninger skal tages i betragtning gennem hele produktions- og distributionskæden lige fra produktionen af det rå materiale til salget til forbrugeren. Farlige kemikalier og andre skadelige stoffer må ikke henkastes i naturen.

11.3 Kemikalier i produkter

Intet produkt købt af Lekolar må indeholde kemiske forbindelser, der er forbudte i forhold til EU's miljømæssige lovgivning. Ingen kemikalier, som er forbudte i fabriktionslandet, må bruges i produktionen.

For detaljeret information henviser vi til vores appendix: Yderligere krav III – angående kemikalier i Lekolars produkter

11.4 Hensynstagen til minoriteter

Produktion og udvinding af råmaterialer til produktion må ikke bidrage til ødelæggelse af ressourcer og indtægtsgrundlag for minoriteter og små befolkningsgrupper, så som inddragelse af store landområder eller andre naturressourcer som disse populationer er afhængige af.

11.5 Dyrebeskyttelse

Lekolar og vores leverandører skal gøre alt i vores magt til at sikre at dyr behandles på en korrekt og værdig måde for at undgå unødvendig smerte og lidelse under opdræt, transport og håndtering ved vores leverandøres produktionsvirksomheder.

Vi leverer ikke produkter der stammer fra dyr, der er opdrættet udelukkende for deres hud eller skind, men leverer i stedet fra dyr, som er en del af den normale slagtning af dyr til forbrug så som grise, får og køer.

12. Styresystem og implementering

12.1 Leverandører til Lekolar skal træffe positive tiltag for at gennemføre de krav som Lekolars Code of Conduct stiller. De skal indarbejde standarderne i alle deres aktiviteter og gøre standarden til en integreret del af deres overordnede filosofi.

12.2 Leverandøren skal overdrage ansvaret for alle sager vedrørende denne Code of Conduct til en leder i sin organisation. Leverandøren påtager sig ansvaret for at overholde kravene for denne standard med hensyn til alle relevante medarbejdere og ansatte.

12.3 Leverandøren skal sørge for, at en repræsentant for medarbejderne, fortrinsvis en tillidsrepræsentant, er udvalgt til kommunikation med ledelsen med henblik på etiske retningslinjer. Kontaktinformationer på repræsentanten skal meddeles til Lekolar.

12.4 Leverandøren skal føre passende dokumentation for at dokumentere overensstemmelse med kravene fra denne standard og skal være i stand til at levere nødvendig information og adgang til parter, godkendt af Lekolar, for at kontrollere overensstemmelse med denne standard.

12.5 Leverandøren vil gøre overholdelsen af Lekolars Code of Conduct en betingelse for alle aftaler, den indgår med underleverandører. Disse aftaler forpligter underleverandørerne til at tilpasse sig alle kravene i dette regelsæt og deltage i leverandørens overvågningsaktiviteter, såfremt der anmodes herom.

12.6 Med hensyn til brugen af agenter, eller fabrikker eller leverandører, der har underleverandører, skal alle trin i forhold til leverancer til Lekolar være sporbare. Dokumentation på dette skal være tilgængelige ved forespørgsel.

13. Støtte og kontrol

Leverandøren skal kunne give præcis information både med hensyn til produktionssteder for hver eneste ordre og med hensyn til de sociale og miljømæssige faciliteter relateret til produktionskæden med henblik på støtte og kontrol af disse.

For at vurdere og overvåge overholdelsen af dette etiske regelsæt vil Lekolar eller udvalgte repræsentanter gøre brug af selvevaluerende spørgeskemaer, fabriksbesøg, systematiske uanmeldte og anmeldte inspektioner, forbedringsplaner og korrigerende handlingsplaner baseret på resultaterne, udført enten af eget personale eller af godkendte tredjeparter. Lekolar eller udvalgte repræsentanter skal have ubegrænset adgang til fabrikkerne for varer, som skal leveres til Lekolar, inklusiv underleverandører, uden forudgående anmeldelse. Lekolar forsøger at forbedre sin præstation ved konstant at opfordre til dialog og samarbejde med dets leverandører for at opnå en positiv social forandring i dets forsyningskæde.

14. Opsigelse af samarbejde

I tilfælde af en overtrædelse af the Code of Conduct vil Lekolar og leverandøren i fællesskab udarbejde en plan for at afhjælpe overtrædelsen. Udbedringen skal ske inden for en rimelig tidsperiode. Kontrakten vil kun blive brudt, hvis leverandøren forbliver uvillig til at rette op på overtrædelsen efter gentagne henvendelser.

15. Godkendelse og accept

Hvis leverandøren allerede er certificeret i et andet system, f.eks. BSCI, SA 8000, er leverandøren allerede godkendt som leverandør til Lekolar.

Osby, Sverige, 13. april 2015

Lekolar AB



David Persson

CEO

Appendix I, II og III: se følgende tre sider og separat Lekolars forebyggende anti-bestikkelses- og korruptionspolitik:

Yderligere krav I - Helbreds- og sikkerhedskrav for produktionsanlæg

1. Fabrikken skal have en helbreds- og sikkerhedsperson inden for ledelsen.
2. Fabrikken skal have et system til udførelse og sporing af initiativer, der forebygger forhold, der kan være farlige for arbejdernes helbred og sikkerhed.
3. Alle ansatte skal modtage helbreds- og sikkerhedstræning regelmæssigt på et sprog de forstår. Træningen skal dokumenteres.
4. Alle nyansatte skal modtage helbreds- og sikkerhedstræning ved opstart.
5. På alle fabrikker skal der være et førstehjælpssæt og en person, der er trænet i basal førstehjælp. Fabrikken skal have rutiner for håndtering af alvorlige skader, der kræver lægehjælp.
6. Fabrikken skal have tilstrækkelige nødudgange og disse skal forblive ulåste og frie for hindringer i tilfælde af brand eller en anden nødsituation.
7. Ildslukkere skal holdes i funktionsdygtig stand. De skal være synlige og tilgængelige for alle medarbejdere.
8. Maskiner skal have tilfredsstillende og funktionelle sikkerhedsordninger som skal vedligeholdes regelmæssigt.
9. Ansatte skal udstyres med personligt sikkerhedsudstyr uden omkostninger for den ansatte.
10. Belysningen skal være tilstrækkelig for at sikre et sikkert arbejdsmiljø.
11. Fabrikker skal have hensigtsmæssig ventilation, vinduer, blæsere, aircondition eller opvarmning på alle arbejdssteder, så cirkulations-, ventilations-, og temperaturkravene opfyldes.
12. Fabrikken skal sørge for at støjniveauet er acceptabelt.
13. Fabrikken skal opbevare og sikre farlige materialer på sikre og ventilerede lokaliteter, samt sørge for sikker og legal fjernelse af disse.
14. Fabrikken skal have rene toiletfaciliteter for ansatte i et passende antal i forhold til antallet af ansatte. Ansatte har ret til brug af toilettet i et rimeligt tidsrum.
15. Rent drikkevand skal være tilgængeligt for alle ansatte og et rimeligt tidsrum skal afsættes til, at de ansatte kan drikke det.
16. Hvis fabrikken uddeler mad til de ansatte, skal kantinen, hvor maden tilberedes være placeret separat fra produktionsområdet og skal være i en ren og god tilstand.

Yderligere krav II – indkvarteringskrav

1. Sovesale skal være for et enkelt køn.
2. Pladsen for hver enkelt arbejder skal være i overensstemmelse med de lokale love.
3. Alle skal have deres egen individuelle seng eller liggeunderlag.
4. Alle ansatte har ret til deres eget låselige opbevaringsrum til tøj og personlige ejendele.
5. Der skal være hensigtsmæssig ventilation, vinduer, blæsere og/eller aircondition/varmeapparater i alle sovesale for at sikre passende cirkulation, ventilation og temperatur.
6. Der skal være et passende antal nødudgange og disse skal være ulåste og frie for hindringer i tilfælde af brand eller andre nødsituationer.
7. Ildslukkere skal være funktionelle (vedligeholdet). De skal være synlige og tilgængelige for alle ansatte.
8. Sovesalene skal have passende belysning.
9. Der skal være et tilstrækkeligt antal toiletter og brusere (enkelt køn). Disse skal vedligeholdes, være let tilgængelige, sikre, hygiejniske og placeret separat fra sovesalene.
10. Vaskefaciliteter skal være tilgængelige for ansatte, som lever under disse præmisser.
11. Kantinen og den mad, der tilberedes og opbevares skal holdes rent og i god stand.
12. De, der lever under disse vilkår, skal have adgang til at komme og gå som de ønsker i deres fritid, indenfor fornuftige grænser på grund af sikkerhed og komfort.
13. Hvis de ansatte skal betale for deres indkvartering, skal prisen være rimelig i forhold til standarden for indkvarteringen og fornuftig i forhold til deres lønninger.