

Datum
2025-10-31

Version
1.1

Godkänd av
Företagsledningen

Ägare
Legal & Compliance

Riktlinjer för hållbara affärsmetoder

Inledning

Menigo Foodservice AB verkar för hållbarhet och transparens i leverantörskedjan. Därför ska vi arbeta med leverantörer som delar vår syn på en hållbar leveranskedja och hållbara affärsmetoder. Det är en förutsättning för att kunna bidra till förbättrade livsvillkor för människor samt för att minska vår påverkan på klimat och miljö och människors hälsa.

För en ökad affärsetik, förbättrade arbetsvillkor och ökat miljöansvar behöver samverkan ske mellan Menigo Foodservice AB och leverantören. För samverkan förväntas uppriktighet och engagemang.

Riktlinjen för hållbara affärsmetoder omfattar samtliga leverantörer av varor och tjänster till Menigo Foodservice AB och dess dotterbolag (benämns fortsatt "Menigo"). Menigos leverantörer ska agera i enlighet med riktlinjen för hållbara affärsmetoder genom att göra sitt yttersta för att uppnå kraven och sprida information om riktlinjen samt kravställa att riktlinjen efterföljs dels i den egna organisationen, dels av sina leverantörer och dess underleverantörer. Leverantören ska genomföra en due diligence-process i enlighet med OECDs riktlinjer för human rights due diligence. Som leverantör till Menigo ska en riskbedömning genomföras av hela leverantörskedjan baserad på riktlinjen för hållbara affärsmetoder. Leverantören och dess underleverantörer förväntas kunna visa att den har gjort vad den har kunnat för att följa riktlinjen.

Riktlinjen för hållbara affärsmetoder baseras på internationellt erkända FN-ramverk och ILOkonventioner och fastställer minimistandarder. Nationell lagstiftning måste respekteras i leverantörsländerna. I de fall där internationell rätt och nationell lagstiftning reglerar samma frågor som dessa riktlinjer ska högsta standard tillämpas.

Menigo är en del av Sysco. Denna riktlinje kompletterar Syscos globala uppförandekod för leverantörer (<https://sysco.com/Suppliers/Supplier-Partnerships/Supplier-Resources.html>).

1. Tvångsarbete/slavarbete ILO-konvention nr 29 och 105

- 1.1. Det ska inte förekomma någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- 1.2. Arbetstagare ska inte vara skyldiga att erlagga deposition eller identitetshandlingar till arbetsgivaren och får utan dröjsmål säga upp sin anställning.

2. Facklig organisering och kollektivförhandlingar

ILO-konvention nr 87, 98, 135 och 154

- 2.1. Arbetstagare ska utan undantag ha rätt att ansluta sig till eller etablera fackföreningar på egen begäran och för att förhandla kollektivt. Arbetsgivaren får inte blanda sig i, hindra eller motverka facklig organisering eller kollektiva förhandlingar.
- 2.2. Fackliga representanter ska inte diskrimineras eller förhindras att utföra sitt fackliga arbete.
- 2.3. Fackliga representanter ska inte diskrimineras eller förhindras att utföra sitt fackliga arbete.
- 2.4. Om rätten till föreningsfrihet och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag ska arbetsgivaren underlätta och inte förhindra alternativa mekanismer för fri och oberoende organisering och förhandling.

3. Barnarbete

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

- 3.1. Lägsta ålder för arbetstagare ska inte vara lägre än 15 år och i linje med:
 - nationell lägsta ålder för anställning, eller
 - lägsta ålder för obligatorisk skolgång
 - med högsta ålder som gällande. Om lokalt lägsta ålder är 14 år i överensstämmelse med undantaget i ILO-konvention 138 kan detta godtas.
- 3.2. Nyrekrytering i strid med ovanstående minimiålder ska inte äga rum.
- 3.3. Barn under 18 år ska inte utföra arbete som skadar deras hälsa, säkerhet eller moral, inklusive nattarbete.
- 3.4. Handlingsplaner ska inrättas för att tidigt avveckla barnarbete som strider mot ILOkonventionerna 138 och 182. Handlingsplanerna ska dokumenteras och meddelas till relevant personal och andra intressenter. Stödinsatser ska sättas in där barn ges möjlighet till utbildning tills barnet inte längre är i skolåldern.

4. Diskriminering

ILO-konvention nr 100 och 111 och FN:s konvention mot diskriminering

- 4.1. Diskriminering när det gäller anställning, ersättning, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering baserat på etnicitet, kast, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt arbete eller politisk anknytning ska inte förekomma.

- 4.2. Skydd måste upprättas mot sexuellt, hotfullt, missbrukande eller exploaterande beteende, och mot diskriminering eller uppsägning på orimlig grund, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldrastatus eller HIV-smitta.

5. Våld och trakasserier

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna

- 5.1. Fysisk misshandel, övergrepp, straff eller hot om detsamma är förbjudet. Det gäller även sexuella eller andra övergrepp och övriga former av förnedring.

6. Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet

ILO-konvention nr 155, och 187 och rekommendation nr 164

- 6.1. Åtgärder ska vidtas för att garantera arbetstagarna en säker och hälsosam arbetsmiljö. Farliga kemikalier och andra ämnen måste hanteras korrekt. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förebygga och minimera olyckor och hälsoskador som följd av, eller relaterade till, arbetsplatsförhållandena.
- 6.2. Leverantören ska se till att arbetsmiljöarbetet sker på ett systematiskt sätt så att risker kan upptäckas, bedömas och förebyggas, detta ska ske i dialog med arbetstagarna. I det fall landet som man är verksam i antagit ett nationellt arbetsmiljöprogram ska Leverantören säkerställa att arbetsmiljöarbetet lever upp till detta.
- 6.3. Arbetstagare ska erhålla regelbunden och dokumenterad hälso- och säkerhetsutbildning. Hälso- och säkerhetsutbildning ska upprepas för nyanställda och omplacerade arbetstagare.
- 6.4. Arbetstagare ska ha tillgång till hygieniska och rena sanitära anläggningar samt rent dricksvatten. Om möjligt ska arbetsgivaren också erbjuda faciliteter för säker lagring av mat.
- 6.5. Om arbetsgivaren erbjuder boende ska det vara rent, säkert, tillräckligt ventilerat och med tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten.

7. Lön

ILO-konvention nr 131

- 7.1. Löner till arbetstagare för en normal arbetsvecka ska överensstämja med nationella minimilöner eller branschstandard, det högsta gäller. Lönen ska så långt det är möjligt vara tillräcklig för att möta grundläggande behov, inklusive vissa besparingar.
- 7.2. Löneförhållanden och villkor för utbetalning av lön ska vara skriftligt avtalade när anställningen påbörjas. Avtalet måste vara förståeligt för arbetstagaren.
- 7.3. Löneavdrag som disciplinåtgärd är inte tillåtet.

8. Arbetstid

ILO-konvention nr 1 och 14

- 8.1. Arbetstiden ska överensstämma med nationell lagstiftning eller branschstandard och inte överstiga arbetstid som formuleras i gällande internationella konventioner. Normal arbetstid per vecka ska generellt sett inte överstiga 48 timmar.
- 8.2. Arbetstagare ska ha minst en dags ledighet per 7 dagar.
- 8.3. Övertidsarbete ska vara begränsat och frivilligt och enbart utnyttjas vid särskilda förhållanden. Den rekommenderade maximala övertiden är 12 timmar per vecka, dvs en total arbetstid om 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan accepteras om det regleras i kollektivavtal eller nationell lag.
- 8.4. Arbetstagare ska alltid ha övertidsersättning för utfört arbete utöver normal arbetstid (se avsnitt 8.1 ovan), minst i enlighet med gällande lagar.

9. Trygga anställningsformer *ILO konvention nr C175*

- 9.1. Förpliktelser mot arbetstagare, i enlighet med internationella konventioner, nationella lagar och förordningar om trygg anställning, ska inte kringgå genom användning av korttidsanställning (t ex användning av kontraktsarbetare och dagarbetare), underleverantörer eller andra anställningsförhållanden.
- 9.2. Varje arbetstagare ska inneha ett anställningsavtal på ett språk hen förstår.
- 9.3. Lärlingsprogram ska vara tydligt definierade med avseende på längd, innehåll och ansvar.

10. Marginaliserade samhällen

ILO konvention nr C169

- 10.1. Produktion och användning av naturresurser ska inte bidra till förstörelse av resurs- och inkomstgrunder för ursprungsbefolkningar eller andra marginaliserade samhällen, till exempel genom beslagtagande av stora markområden eller oansvarigt användande av vatten eller andra naturresurser som befolkningsgrupper är beroende av.

11. Miljö och klimat

- 11.1. Åtgärder för att minska negativa effekter på hälsa och miljö i hela värdekedjan ska vidtas genom minimering av utsläpp till luft, mark och vatten främjande av effektiv och hållbar resursanvändning inklusive användning av energi och vatten. Den lokala miljön på och runt produktionsplatsen ska inte skadas av föroreningar.
- 11.2. Växthusgasutsläpp i produktion eller transport ska minimeras.
- 11.3. Nationell miljölagstiftning och föreskrifter ska följas och relevanta utsläppstillstånd ska erhållas.
- 11.4. Användning av skadliga kemikalier och bekämpningsmedel ska minimeras.

11.5. Biologisk mångfald ska värnas och främjas.

12. Korruption

FN:s konvention mot korruption

10.1. Alla former av bestickning är oacceptabla, såsom användning av alternativa kanaler eller medel för att säkerställa olagliga privata eller arbetsrelaterade fördelar för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt statliga tjänstemän/kvinnor.

13. Efterlevnad och kontroll

13.1. För att säkerställa att våra krav efterlevs kontrolleras värdekedjan genom:

- Godkända avtalsbilagor inklusive riktlinje för hållbara affärsmetoder.
- Riskvärdering baserad bland annat på produkt, produktionsland och certifieringar.
- Riskbaserad uppföljning sker genom inhämtning av certifikat, självskattningsformulär, leverantörsrevisioner.

13.2. Om bristande efterlevnad av våra riktlinjer identifieras tar vi tillsammans med leverantören fram en handlingsplan för att säkerställa effektiva korrigerande åtgärder. I de fall leverantören är oförmögen eller ovillig att genomföra förbättringar inom en överenskommen period kan Menigo komma att temporärt stänga av leverantören alternativt avsluta det affärsmässiga samarbetet.