



## Just Mokkas Code of Conduct

**Formålet** med Just Mokkas "Code of Conduct" er at skabe og fremme ansvarlige produktionsprincipper samt at fremme samfundsmæssige ansvar hos vores leverandører.

**Hensigten** med vores Code of Conduct er at sikre, at leverandører og deres leverandører producerer og leverer ydelser på en måde, der tager hensyn til miljøet og medarbejdernes rettigheder.

Just Mokkas leverandører skal sikre at denne "Code of Conduct" videreformidles og overholdes af alle deres underleverandører.

Code of Conduct tager udgangspunkt i principper fra FN's Menneskerettighedserklæring, ILO's erklæring om Grundlæggende Arbejdstagerrettigheder, FN's konvention mod Korruption samt Agenda 21 (Riodeklarationen) og er bygget op omkring følgende 4 vigtige områder:

- **Menneskerettigheder**

Tvangsarbejde  
Børnearbejde  
Diskrimination

- **Arbejdstagerrettigheder**

Arbejds miljø  
Løn og arbejdstid  
Arbejdsforhold  
Foreningsfrihed

- **Anti-korruption**

- **Miljø**

**Accept og efterlevelse** af denne "Code of Conduct" er en integreret del af Just Mokkas leverandørgodkendelsesprocedure. I forbindelse med leverandørgodkendelse indestår leverandørerne for, at de vil overholde Just Mokkas Code of Conduct.

Just Mokka og/eller dennes repræsentant har til enhver tid ret til at og vil foretage inspektionsbesøg hos leverandørerne med henblik på kontrol af overholdelse af Code of Conduct. Inspektionsresultaterne vil blive dokumenteret i en rapport.

Hvis der er forhold, som ikke lever op til Just Mokkas krav, skal leverandøren i samarbejde med Just Mokka udarbejde en handlingsplan og en tidsramme for, hvornår forholdene er bragt i orden. Der vil blive foretaget opfølgingsbesøg for at sikre at forbedringerne gennemføres.

Hvis der ikke sker forbedringer på en acceptabel måde, vil samarbejdet med leverandøren blive afbrudt.



## Menneskerettigheder

### **Tvangsarbejde**

Tvangsarbejde må ikke anvendes. Medarbejdere må under deres ansættelse have ret til fri bevægelighed.

Medarbejdernes personlige papirer eller løn må ikke tilbageholdes og derved forhindre medarbejdere i at afslutte deres ansættelsesforhold.

### **Børnearbejde**

Børnearbejde må ikke anvendes.

Børnearbejde defineres som ansættelse af en person på fuld tid som er yngre end den lokale minimumsalder for fuldtidsbeskæftigelse. Minimumsalderen for ansættelse må ikke være lavere end alderen for opfyldelse af undervisningspligten i det pågældende land, og i alle tilfælde ikke lavere end 15 år (14 år i lande med en undtagelse i overensstemmelse med ILOreglerne for udviklingslande).

Leverandører skal overholde alle lokale love og regler om beskæftigelse af ungarbejdere om tilladte arbejdstider, arbejde og arbejdsbelastning.

### **Diskrimination**

Diskrimination på grund af race, farve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, alder, national eller social oprindelse må ikke forekomme eller støttes.

## Arbejdstagerrettigheder

### **Arbejds miljø - sundhed og sikkerhed**

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø, der lever op til alle gældende love og regler vedrørende sundhed, miljø og arbejdsforhold, skal sikres.

Sundheds- og sikkerhedsprocedurer er udarbejdet og overholdes.

Medarbejderne har adgang til relevant sikkerhedsudstyr og tilstrækkelig træning til at udføre deres opgaver på sikkerhedsmæssig forsvarlig vis.

### **Løn og arbejdstid**

Medarbejderne skal betales en anstændig leveløn og mindst den mindsteløn, der er fastlagt i den lokale lovgivning.

Løn skal udbetales i lovligt betalingsmiddel og mindst en gang om måneden.

Det må ikke forlanges, at medarbejdere arbejder mere end 48 timer pr. uge og 12 timers frivilligt overarbejde pr. uge.

Medarbejderne skal som minimum have mindst én ugentlig fridag og har ret til periodisk ferie (minimum 1 gang årligt). Ligeledes er medarbejdere berettiget til syge- og barselsfravær som fastlagt i den lokale lovgivning.

Alle medarbejdere skal have en skriftlig bekræftelse af deres ansættelsesvilkår.



### **Arbejdsforhold**

Leverandøren er ansvarlig for at der findes tilstrækkelige toilet- og badefaciliteter samt at sovesale, hvor sådanne anvendes, er sikre og rene.

Medarbejderne skal have adgang til drikkevand.

Korporlig afstraffelse, trusler om vold eller andre former for psykisk eller fysisk tvang eller misbrug må ikke anvendes.

### **Foreningsfrihed**

Medarbejderne må frit associere eller organisere sig med forening af eget valg og er medarbejderne repræsenteret af en lovlig anerkendt organisation respekteres retten til at forhandle kollektivt.

## **Anti-korruption**

### **Anti-korruption**

Bestikkelse må ikke tilbydes, loves, gives, accepteres eller kræves.

## **Miljø**

### **Miljø**

Gældende love og regler om miljøbeskyttelse skal som minimum overholdes.

Leverandøren skal stræbe efter at:

- Reducere affald og udledninger til luft, jord og vand
- Håndtere kemikalier på en miljømæssig sikker måde
- Håndtere, opbevare og bortskaffe miljøfarligt affald på en miljørigtig måde
- Bidrage til genbrug af materialer og produkter