

Ühisel vastutusel talust toidulauale



Lantmänneni tarnija käitumiskoodeks

Lantmännen on Rootsi talunikele kuuluv põllumajanduskooperatiiv ning Põhja-Euroopa olulisimaid ettevõtteid põllumajanduse, masinaehituse, bioenergeetika ja toiduainete tootmise alal. Meie pikaajalise äristrateegia lahutamatuks osaks on eetiline, sotsiaalne ja keskkonnaalane vastutus.

Vastutustundliku käitumise tagamiseks on Lantmänneni tarnija käitumiskoodeksis kokkuvõtte meie tarnijatele esitatavatest nõuetest. Meie üldine eesmärk on edendada meie välispartnerite seas inimõiguste ja töötajate õiguste ning keskkonnakaitse nõuete ja ärireeetika järgimist.

Need nõuded lähtuvad ÜRO ülemaailmse kokkuleppe (Global Compact) põhimõtetest ja OECD juhistest rahvusvahelistele ettevõtetele, samuti Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) ja ÜRO konventsioonidestⁱ.

Ulatus

- Käesolev tarnija käitumiskoodeks kehtib kõigile tarnijatele ja vahendajatele, kes tarnivad või vahendavad Lantmänneni kontsernile tooteid ja teenuseid.

Õigusküsimused

- Kõik Lantmänneni tarnijad peavad järgima kohaldatavaid siseriiklikke õigusakte.

Keskkond

Tarnija peab andma hinnangu oma tegevuse olulisele keskkonnamõjule ning paika panema keskkonnaalase vastutuse korra ja seda järgima.

- Tarnija peab täitma siseriiklikke ja rahvusvahelisi keskkonnaalaseid õigusakte ja eeskirju.
- Tarnija peab aktiivselt tegutsema õhku, pinnasesse ja vette sattuvate heitkoguste vähendamise ning ressursside tõhusama kasutamise nimel.
- Keskkonnaaspekte tuleb arvesse võtta kogu tootmis- ja turustusahela kestel, alates tooraine tootmisest kuni lõpptarbijale suunatud toodete müügini..

Ärireeetikaⁱⁱ

Rangelt on keelatud mistahes vormis korruptsioon, altkäemaks, rahapesu ja ebaseaduslikud piiravad kaubandustavad.

- Tarnija peab paika panema tõhusa korra korruptsiooni, altkäemaksude, rahapesu ja ebaseaduslike piiravate kaubandustavade tõkestamiseks kõigis oma äritegevustes ning seda korda järgima.

Sotsiaalsed tingimusedⁱⁱⁱ

Tarnija peab toetama ja järgima rahvusvaheliselt väljakuulutatud inimõigusi ning kohtlema oma töötajaid õiglaselt, võrdselt ja lugupidavalt.

Ühinemisvabadus^{iv}

- Tarnija peab austama oma töötajate õigust luua ametiühinguid ja nendega liituda, samuti õigust kollektiivläbirääkimiste pidamiseks.

Tööaeg^v

- Tööaeg, vaheajad ja puhkused peavad olema kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja kokkulepetega, samuti rahvusvaheliste kokkulepetega.
- Tööaeg, välja arvatud ületunnitöö, tuleb paika panna töölepingus ning ei tohi ületada 48 tundi nädalas.
- Ületunnitöö toimub vabatahtlikkuse alusel, seda ei tohi nõuda regulaarselt ning see ei tohi ületada kahteist tundi nädalas..

Töötasu^{vi}

- Palk, soodustused ja hüvitised ületunnitöö eest peavad olema kooskõlas vähemalt siseriiklike õigusaktide, valdkondlike normide ja kollektiivlepinguga. Igal juhul peab palk ja hüvitised tavapärase tööaja eest olema piisav, et katta põhivajadusi ja võimaldada mõningast omal äranägemisel kasutatavat sissetulekut.
- Kui distsiplinaarmeetmena kasutatakse kinnipidamisi palgast, tohib see toimuda üksnes seaduse või kollektiivlepinguga sätestatud tingimustel ja ulatuses..

Sunniviisiline töö^{vii}

- Sunniviisiline töö ega mistahes karistusega seotud töö pole lubatud ühelgi kujul. Olenemata teenistustingimustest kehtib see nõue kõigile töötajatele.
- Ühtegi töötajat ei või sundida tööandjale üle andma väärtesemeid ega isikut tõendavaid dokumente..

Laste töö^{viii}

- Lantmännen ei luba laste töö kasutamist. Kõiki lapsi tuleb kaitsta majandusliku eksploateerimise eest ning selliste tööde tegemise eest, mis võivad olla neile ohtlikud, mõjutada negatiivselt lapse haridust või kahjustada tema tervist ja arengut.
- Termin „laste töö“ tähendab tööd, mida teeb alla 15aastane laps, või riikides, mis on sätestatud ILO konventsiooni nr 138 punktis 2.4, alla 14aastane laps.
- Noored, alla 18 aasta vanused töötajad ei või töötada öösel ega muudes ohtlikes tingimustes..

Võrdne kohtlemine^{ix}

- Lantmännen ei luba diskrimineerimist, hirmutamist, rõhumist ega ahistamist mingil kujul.

ⁱ Allpool on viited koodeksi eri osades kohalduvatele ILO ja ÜRO asjaomastele konventsioonidele, k.a veebilingid

ⁱⁱ [UN Convention Against Corruption](#)

ⁱⁱⁱ [Universal Declaration of Human Rights](#)

^{iv} ILO Conventions No. 87, 98, 135 ja 154

^v ILO Convention No. 1 ja 14, ILO Recommendation No. 116

^{vi} ILO Convention No. 26, 95 ja 131

^{vii} ILO Conventions No. 29 ja 105

Töökeskkond ja ohutus^x

Tarnija peab määratlema vastutusalad ning paika panema korra õnnetusjuhtumite ja tööga seotud vigastuste vältimiseks ning seda järgima.

- Tarnija tegevus peab vastama vähemalt siseriiklike ning kohalike õigusaktide ja eeskirjadega sätestatud töökeskkonna miinimumnõuetele.
- Võimaldada tuleb juurdepääs puhastele tualettruumidele ja joogiveele ning vajadusel toidu hoidmiseks ette nähtud hügieenilistele ruumidele.
- Majutusvõimaluste pakkumisel peavad need olema puhtad ja turvalised ning rahuldama töötajate põhivajadused..

Järelemeetmed ja jõustamine

Tarnija käitumiskoodeksi jõustamine on Lantmänneni äritegevusele väga oluline.

- Tarnija kohustub tagama käesolevas käitumiskoodeksis sisalduvate nõuete jõustamise. Ühtlasi eeldame, et kõigil tarnijatel on asjakohased protseduurid, mis tagavad, et ka neile endile tooteid tarnivad ja teenuseid osutavad tarnijad järgivad meie tarnijate käitumiskoodeksi nõudeid.
- Tarnijate käitumiskoodeksi järgimise tagamiseks teostame oma tarnijate juures kohapealset kontrolli. Need kontrollimised võivad toimuda ette teatamata ning neid võib läbi viia sõltumatu kolmas isik.
- Kui tarnija ei suuda tarnijate käitumiskoodeksi tingimustest kinni pidada, võime lõpetada ärisuhte, kui kokkulepitud perioodi vältel olukord ei parane..

Tarnija käitumiskoodeks on vastu võetud

Kuupäev: _____

Ettevõtte: _____

Allkiri: _____

Trükitähtedega: _____

^{viii} [UN Convention on the Rights of the Child](#)

ILO Conventions No. 138, 182, ILO Recommendation No. 146 and UNICEF's [Children's Rights and Business Principles](#)

^{ix} ILO Conventions No. 100, 111, 143, 169, 183 ja

[UN Convention on Discrimination Against Women](#)

^x ILO Convention No. 155, 184 ja ILO Recommendation No. 164