

# UPPFÖRANDEKOD

## 1 Inledning

Mercado Medic är ett internationellt företag. Vår affärsverksamhet har en direkt påverkan på våra intressenter; ägare, investerare, anställda, kunder, partners, leverantörer, underleverantörer och vårt samhälle. Vi vill att alla våra intressenter ska känna sig trygga i vårt sätt att genomföra affärer. Uppförandekoden beskriver de krav och förväntningar vad gäller anställdas rättigheter, arbetsförhållanden och påverkan på den yttre miljön, som Mercado Medic ställer på såväl den egna organisationen som på våra leverantörer och samarbetspartners.

Mercados Medics uppförandekod baserar sig på:

- a) FN:s konventioner om mänskliga rättigheter inkluderande konventionen om barnets rättigheter,
- b) ILO:s (Internationella arbetsorganisationen, ett fackorgan inom FN-systemet) konventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet,
- c) Riodeklarationen om miljö och utveckling,
- d) FN:s konvention mot korruption.

## 2 Lagkrav och Mänskliga rättigheter

### 2.1 Relation gentemot rådande lagkrav

Vi vill bedriva all vår verksamhet i enlighet med uppförandekoden. Skulle något krav i uppförandekoden vara i konflikt med nationell lagstiftning har lagen företräde.

### 2.2 Mänskliga rättigheter

Arbetsgivaren ska respektera internationella utlysta mänskliga rättigheter, och ska undvika att bli medansvarig när det gäller kränkningar av denna rätt. Arbetsgivaren ska respektera personalens värderingar, privatliv och individuella rättigheter.

## 3 Anställdas rättigheter

### 3.1 Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar

Anställda ska ha frihet att utöva sin rätt att vara medlem i organisationer som representerar deras intressen som anställda, utan rädsla för hot eller trakasserier. Arbetsgivaren ska respektera anställdas rätt till kollektiv löneförhandling.

### *3.2 Tvångsarbete*

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete accepteras inte i någon form. Lön eller ägodelar får aldrig deponeras eller tas i pant av arbetsgivaren i utbyte mot arbete. Arbetare skall inte bli uppmanade att undangömma penningbelopp, identitetshandlingar eller liknande för att kunna behålla sin anställning eller sitt arbete. Ingen person får kvarhållas i arbete under någon tid, mot dennes vilja. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller annan form av fysisk, sexuell eller psykologisk straffåtgärd eller trakasseri.

### *3.3 Barnarbete*

Personer under 15 år får inte anställas. Om personer under 15 år arbetar som lärlingar eller tillfälligt under skollov i enlighet med landets arbetslagstiftning, måste de skyddas mot all eventuell exploatering. Anställning av yngre personer upp till 18 års ålder, får inte riskera deras utbildning och de får inte utföra arbetsuppgifter eller utsättas för risker som kan ha negativ inverkan på deras fysiska, psykiska, sociala eller moraliska utveckling.

### *3.4 Diskriminering*

Anställda ska bedömas och behandlas efter individens förmåga och kvalifikationer att utföra arbetet. Anställda med likvärdiga erfarenheter ska erhålla lika lön för lika arbete. Ingen form av diskriminering mot ålder, etnisk tillhörighet, kön, religion, politiska åsikter, socialt ursprung, sexuell läggning, funktionsnedsättning, fackförningsmedlemskap eller annan jämförbar orsak är tillåten.

### *3.5 Anställningsvillkor*

Lönen ska betalas regelbundet, i tid, och vara rimlig i förhållande till arbetsprestationen. Den lagstadgade minimilönen är den lägsta accepterade lönen. Veckoarbetstiden får inte överstiga den lagliga gränsen och övertid ska alltid vara beordrad, frivillig och betald. Arbetare ska ha rätt att ta ut lagenlig semester och andra lagenliga ledigheter (till exempel föräldraledighet) samt ha sjukfrånvaro utan någon typ av negativa efterverkningar. Anställda har rätt att få ett skriftligt anställningskontrakt som anger lön och arbetsvillkor. Den anställda måste vara införstådd med villkoren i anställningsavtalet.

### *3.6 Hälsa och säkerhet*

Arbetsgivaren ska säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö som uppfyller de krav som lagstiftningen anger. Arbetsgivaren skall göra sitt yttersta för att kontrollera risker och ta nödvändiga försiktighetsåtgärder gentemot olyckor och arbetsskador. Alla anställda ska känna till gällande säkerhetsrutiner och erhålla relevant utbildning i säkerhetsfrågor. När som helst när det behövs ska berörda anställda få tillgång till och bli instruerade gällande användandet av skyddsutrustning. Arbetsgivaren ska också tillhandahålla adekvat och regelbunden fortbildning för att säkerställa att de anställda är adekvat utbildade inom hälso- och säkerhetsfrågor. I de fall arbetsgivaren tillhandahåller boende skall arbetsgivaren säkerställa att detta är rent, säkert och tillmötesgår den anställdes, och i förekommande fall dennes familjs, grundläggande behov.

## 4 Miljö

De miljökrav som finns i gällande lagstiftning och förordningar ska följas. Verksamheten ska också ha kunskap och kontroll över den egna miljöpåverkan samt medvetet verka för att minimera dess miljömässiga avtryck. Följaktligen bör miljöarbetet fortsatt utvecklas för att förhindra negativa konsekvenser på miljön.

## 5 Affärsverksamhet

### 5.1 Korruption och laglig reglering

Arbetsgivaren skall följa tillämpliga lagar och stadgar rörande korruption, mutor, bedrägerier och övrig ej godkänd affärsverksamhet. Arbetsgivaren skall inte erbjuda, lova eller ge några fördelar, gentjänster eller uppmuntran för någon myndighet, internationell organisation eller någon annan i tredje led. Dessa tillämpningar gäller oavsett om fördelen är erbjuden direkt eller via en mellanhand.

### 5.2 Affärsuppförande

Arbetsgivaren varken efterfrågar, accepterar eller erbjuder representation eller gåvor som kan påverka – eller ge intryck av att påverka – de egna eller samarbetspartners affärsbeslut. Representation och gåvor hanteras enligt lagar och seder, och arbetsgivaren deltar inte i representation utöver normal affärsverksamhet. Gästvänlighet som sociala event, middagar eller underhållning borde erbjudas som ett involverat affärsändamål och att kostnaden är begränsad inom godtagbara begränsningar.

### 5.3 Penningtvätt

Arbetsgivaren skall bestämt ta avstånd ifrån all penningtvätt och skall vidta åtgärder för att förebygga att dess finansiella transaktioner blir använda av andra för penningtvätt.

### 5.4 Konkurrens

Arbetsgivaren skall inte under om några omständigheter vara del av någon form av brytande av generella eller särskilda konkurrensregelverk, som till exempel olagliga samarbeten kring prissättning, olaglig marknadsdelning, kartellbildning eller annat beteende som strider mot gällande konkurrenslagstiftning i de länder företaget är verksamt.

## 6 Tillämpning och uppföljning

Mercado Medic ställer följande krav på leverantörer och samarbetspartners:

- a) uppförandekoden ska efterlevas i hela leverantörskedjan,
- b) uppförandekoden ska tillämpas i den dagliga verksamheten.

Mercado Medic förbehåller sig rätten till anmälda och oanmälda besök för uppföljning av hur uppförandekoden efterlevs. Vid brister eller ej utförda förbättringar av tidigare avvikelse, trots påtalan, kan samarbetet med leverantören avbrytas.

## 7 Godkännande

Mercado Medics uppförandekod är godkänd av:

Ort och datum

.....

Företag

.....

Sanningsförsäkran VD / Firmatecknare

.....