



Metz - CoC

Code of Conduct

Metz' Code of Conduct er baseret på ILO konventionerne og FN's menneskerettigheder og indgår i aftalegrundlaget med vores leverandører. Vores Code of Conduct definerer de minimumskrav, vi stiller til vores leverandører og underleverandørers sociale og miljømæssige standard. Metz stiller en række klare krav til de leverandører, som bliver valgt som samarbejdspartnere. Det er et ufravigeligt krav, at alle vores leverandører skriver under på disse krav ligesom de ved underskrift også indestår for, at deres underleverandører lever op til de definerede krav.

Ved at forlange, at disse krav bliver opfyldt, ønsker vi at sikre, at produkterne bliver produceret under anstændige arbejdsforhold. Der skal fx være optimal sikkerhed for at beskytte arbejdsmiljøet. Samtidig arbejder vi pt. på at stille højere miljømæssige krav til vores underleverandører.

Følgende krav bliver stillet til fabrikkerne i Kina og deres underleverandører:

- Der må ikke forekomme tvangs- og børnearbejde
- Foreningsfrihed og forhandlingsrettigheder hos de ansatte
- Anstændige lønninger
- Anstændige arbejdstider
- Gode arbejdsforhold
- Alle miljømæssige krav skal overholdes
- Alle EU standarder og krav til certificeringer overholdes i produktionsøjemed
- Løbende udvikling af miljømæssige forbedringer samt nedbringelse af CO2 udslip
- De ansattes sundhed skal løbende kontrolleres
- Uddannelse af de ansatte for at sikre den daglige arbejdssikkerhed
- Gode renlighedsfaciliteter
- Overholdelse af internationale copyright regler
- Ingen brug af indsatte fra fængsler
- Ingen brug af nogen som helst form for fysisk eller psykisk afstraffelse
- Detaljerede og indarbejdede sikkerhedsprocedurer i tilfælde af uheld

Som mindstekrav skal ovenstående regler leve op til de lokale lovgivningsmæssige krav samt menneskerettighedskonventionen. Der foretages regelmæssig audits på fabrikkerne i Kina, for at sikre, at fabrikkerne løbende overholder vore krav.

Ansættelse er frivillig

Der må ikke forekomme tvangsarbejde, herunder slaveri eller strafarbejde (ILO-konventioner 29 og 105). Arbejdsgivere må heller ikke stille krav om, at arbejdere deponerer "indskud" eller identifikationspapirer hos sig.



Arbejderne skal behandles ens og ligestilles mht. muligheder uanset race, hudfarve, køn, religion, politiske anskuelser, nationalitet, social herkomst eller andre personlige karakteristika (ILO-konventioner 100 og 111).

Børnearbejde må ikke forekomme

Børnearbejde er forbudt. Der må kun ansættes arbejdere, som er over 15 år gamle eller over den skolepligtige alder (ILO-konvention 138).

Foreningsfrihed og forhandlingsret respekteres

Alle arbejderes ret til at oprette og tilslutte sig fagforeninger og til at føre overenskomstforhandlinger skal respekteres (ILO-konventioner 87 og 98). Arbejderes repræsentanter må ikke diskrimineres og skal have adgang til alle arbejdsområder, hvis muligheden for at udøve deres repræsentative funktioner nødvendiggør dette (ILO-konvention 135 og ILO-anbefaling 143).

Anstændige lønninger:

Løn og bonus for en normal arbejdsuge skal mindst svare til de lovbestemte eller industrielle minimallønninger og skal altid være tilstrækkelige til at sikre arbejderes og deres familiers fundamentale behov og derudover et beløb til fri rådighed. Disciplinært begrundede træk i lønnen må ikke forekomme, ej heller må fradrag, som ikke er begrundet i et lands lovgivning, foretages uden vedkommende arbejders udtrykkelige tilladelse.

Rimelig arbejdstid:

Arbejdstiden skal være i overensstemmelse med gældende lov og industrinormer. Arbejdere må under ingen omstændigheder arbejde mere end 48 timer om ugen og har krav på mindst én ugentlig fridag. Overarbejde er frivilligt og må ikke overstige 12 timer og skal altid aflønnes efter en overtidssats.

Anstændige arbejdsforhold:

Arbejds miljøet skal være sikkert og hygiejnisk, og de optimale sundheds- og sikkerhedsmæssige forholdsregler skal iagttages med udgangspunkt i den aktuelle viden om industrien og om specifikke risici. Fysisk mishandling, trusler herom, usædvanlig afstraffelse, disciplinære foranstaltninger, seksuel eller anden form for chikane og intimidering fra arbejdsgiverens side er strengt forbudt.

Ansættelsesforholdet etableres

Arbejderes rettigheder ifølge arbejds- og sociallove og forordninger, som vedrører et fast ansættelsesforhold, må ikke omgås ved kontraktordninger, som alene sikrer arbejdskraft eller ved lærlingeordninger, som ikke reelt



tilsigter at bibringe færdigheder og muliggøre fastansættelse.

Miljø

Alle miljømæssige krav, som er defineret af landets lovgivning, skal overholdes og alle EU standarder i produktionsøjemed skal som minimum imødekommes

Ansvar i forhold til ansatte og underleverandører.

Selskabet påtager sig ansvaret for at overholde kodeksen i forholdet til alle arbejdere og øvrige ansatte. Selskabet skal tillige indestå for, at alle dets underleverandører lever op til de krav, som er skitseret i nærværende aftale.

Kontrol / bevidst overskridelse

Metz har på et hvilket som helst tidspunkt ret til at aflægge fabrikker / samarbejdspartnere et besøg for at kontrollere, at ovenstående er i overensstemmelse med forholdene, der er nedskrevet.

Ved en bevidst overskridelse har Metz mulighed for følgende:

- a) En omgående annullering af igangværende ordre uden mulighed for kompensation af nogen art
- b) Et erstatningskrav i forhold til det tab det har givet Metz' kunder

