



Code of Conduct

FÖR LEVERANTÖRER OCH PARTNERS



Innehåll

- 3 Introduktion**
 - Kort om Café Bar
 - Syfte och tillämpningsområde
- 4 God affärsetik**
- 5 Anställningsförhållanden**
- 6 Mänskliga rättigheter**
- 7 Miljöansvar**
- 7 Hälsa & säkerhet**
- 8 Efterlevnad och uppföljning**
 - Rapportera överträdelser
 - Fastställande och revidering
- 9 Bekräftelse av efterlevnad**



Introduktion

KORT OM CAFÉ BAR

Vi på Café Bar har en enkel ambition: att göra arbetsdagen lite bättre – en kopp i taget. Med våra helhetslösningar för kaffe, vatten och mat på jobbet är vi med och skapar fungerande, trivsamma och hållbara arbetsplatser. Vårt kundlöfte; en perfekt kopp - varje gång, oavsett vart i Sverige du befinner dig. Vi finns på 28 platser, från Luleå i norr till Malmö i söder.

Vi ser kaffe som mer än bara en dryck. "Kaffet" är ett tillfälle att stanna upp, mötas och skapa gemenskap. Det är i de små pauserna de stora idéerna ofta föds. En naturlig mötesplats, en paus som ger kraft och inspiration. Därför lägger vi stor vikt vid kvalitet, personligservice och omtanke i allt vi gör.

Vår verksamhet vilar på tre värdeord: **glädje**, **kompetens** och **lönsamhet**. De speglar hur vi arbetar internt och hur vi vill samarbeta med andra. Vi vill arbeta tillsammans med er som delar vår omtanke om människor, kvalitet och hållbar utveckling. Tillsammans kan vi skapa arbetsplatser där det är lätt att trivas och där varje mötesplats räknas.

Vi strävar efter långsiktiga och ansvarsfulla samarbeten där kvalitet, respekt och hållbarhet är i fokus. Denna uppförandekod tydliggör de krav och principer som gäller för våra leverantörer och samarbetspartners och ger praktiska exempel på arbetssätt och beslutsgrunder för en hållbar framtid.

SYFTE OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Denna uppförandekod vänder sig till våra leverantörer och affärspartners. Den syftar till att tydliggöra våra grundläggande krav och förväntningar inom områdena affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, hälsa och säkerhet samt miljöansvar.

Vi förväntar oss att ni som leverantör följer uppförandekoden och aktivt arbetar för att uppfylla dess krav, både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan. Detta bör ske genom en öppen dialog, transparens och samarbete, något som gynnar båda parter. Ni ska ha utsett en ansvarig person på ledningsnivå som bär det övergripande ansvaret för efterlevnaden av denna uppförandekod.

Ni förväntas vidareförmedla krav motsvarande denna uppförandekod till era underleverantörer och säkerställa att dessa efterlevs genom återkommande uppföljning.

Uppförandekoden baseras på:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner om bland annat tvångsarbete, barnarbete, icke-diskriminering, arbetsmiljö samt föreningsfrihet och organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155, 182 och 187)
- FN:s konvention mot korruption
- Tillämplig nationell arbetsrätts-, arbetsmiljö- och miljölagstiftning i de länder där verksamheten bedrivs
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag, som anger principer för ansvarsfullt företagande inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö, anti-korruption och öppenhet i affärsverksamhet

Om det uppstår en konflikt mellan denna uppförandekod och tillämpliga nationella lagar eller föreskrifter, ska nationell lagstiftning ha företräde.

Vi förväntar oss att ni som leverantör och partner, oavsett var i världen ni är verksamma, följer tillämpliga lagar och regler i det land där verksamheten bedrivs.



God affärsetik

God affärsetik är en viktig grund för att bygga förtroende och skapa långsiktiga och ansvarsfulla affärsrelationer. Vi på Café Bar värdesätter transparens, respekt och integritet i alla samarbeten och vi förväntar oss att ni som leverantör delar samma förhållningssätt.

Förebyggande av korruption

Som leverantör till Café Bar ska ni arbeta aktivt för att motverka korruption. Det innebär att ni behöver ha interna policyer på plats, tydliga rutiner för attestering, följa upp att regler efterlevs och genomföra kontroller för att förhindra penningtvätt.

Etiska arbetssätt

Vi rekommenderar att ni har tydliga processer och strukturer för affärsetik, eftersom det gör det enklare att agera konsekvent, fatta välgrundade beslut och bygga förtroende, både internt och i samarbeten.

Genom att arbeta med rutiner, gemensamma riktlinjer och en tydlig ansvarsfördelning skapas stabilitet i det dagliga arbetet. Det kan också vara värdefullt att utse en person eller funktion med ansvar för att följa upp och utveckla era etiska riktlinjer, så att de blir en naturlig del av verksamheten.

Informationssäkerhet och sekretess

Att skydda affärskritisk information är viktigt både för er och era samarbetspartners. Ni ska ha strukturer

och arbetssätt för att hantera känslig information med sekretess, särskilt när det gäller immateriella rättigheter, affärshemligheter, personuppgifter eller annan skyddsvärd data.

Ett genomtänkt arbete med informationssäkerhet stärker förtroendet och minskar risken för missbruk eller läckor.

Intressekonflikter och påverkan

Genom att ha koll på potentiella intressekonflikter minskar risken för missförstånd och stärker förtroendet i samarbetet. Vi rekommenderar därför att implementera rutiner för att förebygga intressekonflikter.

För att undvika otillbörlig påverkan är det även klokt att avstå från att ge eller ta emot gåvor, pengar, resor eller inbjudningar till evenemang som kan påverka affärsbeslut eller väcka misstanke om det.

Ökad medvetenhet och kunskap

Vi rekommenderar er att erbjuda regelbunden utbildning inom områden som affärsetik, antikorruption, visselblåsning och dataskydd stärker både kompetens och ansvarstagande. Det hjälper era medarbetare att känna sig trygga i vad som gäller, vilket bidrar till en arbetskultur där det är naturligt att agera rätt.



Anställningsförhållanden

Trygga och rättvisa arbetsvillkor är en självklar del i att skapa goda arbetsförhållanden. På Café Bar arbetar vi aktivt för att värna om dessa principer i vår egen verksamhet och förväntar oss att ni som leverantör gör detsamma, genom att ta ansvar för att era anställda behandlas med respekt och i enlighet med gällande lagar.

Anställningsvillkor och arbetsmiljö

Som leverantör till Café Bar ska ni följa gällande arbetsrättsliga lagar och anställningsvillkor. Det inkluderar regler kring bland annat arbetstid, övertid, vila och eventuella kollektivavtal. Det är grunden för en trygg och rättvis arbetsmiljö.

Vi rekommenderar att ni upprättar skriftliga anställningsavtal som är tydliga och omfattar arbetstid, lön, övertidsersättning, ledighet och andra rättigheter.

Bestraffningar och disciplinära åtgärder bör vara proportionerliga och är endast tillåtet i enlighet med gällande lagstiftning.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Vi förväntar oss att ni respekterar medarbetares rätt att organisera sig fritt och att delta i kollektiva förhandlingar. Det stärker både delaktigheten och relationen mellan arbetsgivare och anställda.

Skälig ersättning

Att erbjuda skälig ersättning för arbete är en viktig del av ett ansvarsfullt arbetsgivarskap. Lönen ska minst motsvara den lagstadgade minimilönen och ni förväntas också sträva efter att ersättningen når upp till nivåer som motsvarar lokal levnadslön.



Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter är en grundläggande förutsättning för värdighet, livskvalitet och ett hållbart samhälle. Vi på Café Bar arbetar aktivt för att respektera och främja dessa rättigheter, både i vår egen verksamhet och i våra leverantörsled. Vi förväntar oss att våra leverantörer gör detsamma.



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Barnarbete och unga arbetstagare

Som leverantör till Café Bar ska ni säkerställa att ingen form av barnarbete förekommer i verksamheten. Det är ett grundläggande krav för att skydda barns rättigheter och säkerställa att de inte utsätts för skadliga arbetsförhållanden.

Vi rekommenderar att ni visar särskild hänsyn till unga arbetstagare och följer ILO:s riktlinjer för minimiålder och skydd. En person under 15 år ska som huvudregel inte anställas. I länder där nationell lag tillåter, får 14-åringar anställas, men endast om de har avslutat sin obligatoriska grundskoleutbildning. Om nationell lagstiftning anger en högre åldersgräns är det den som gäller.

För unga arbetstagare som har uppnått minimiåldern bör ni säkerställa trygga arbetsförhållanden och anställningsformer som inte äventyrar deras hälsa, säkerhet eller möjlighet till fortsatt utbildning. De ska skyddas från farliga arbetsuppgifter och inte utföra arbete som kan påverka deras fysiska eller psykiska utveckling.

Tvångsarbete och arbetstagares frihet

Ni ska försäkra er om att tvångsarbete, modernt slaveri eller användning av illegal arbetskraft inte förekommer i någon del av verksamheten. Det är heller inte tillåtet

att kräva depositioner, ta ifrån anställda deras identitetshandlingar eller hindra dem från att avsluta sin anställning på eget initiativ.

Ikke-diskriminering och lika möjligheter

Att behandla människor rättvist skapar en stark och inkluderande arbetsmiljö. Ni ska aktivt motverka alla former av diskriminering. Det innebär bland annat att främja lika möjligheter för alla, stödja personlig utveckling och kompetenshöjning samt att arbeta för jämställdhet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Påverkade samhällen

Att visa respekt för omgivande samhällen är en viktig del i ett ansvarsfullt företagande. Vi uppmuntrar er att vara lyhörda inför lokala behov och att respektera rättigheterna hos samhällen som påverkas av er verksamhet.

Tillsyn och uppföljning

För att säkerställa efterlevnad av mänskliga rättigheter rekommenderas att ni genomför regelbundna riskbedömningar och uppföljningar, både inom den egna verksamheten och i leverantörsledet.



Miljöansvar

Att ta ansvar för sin påverkan på miljön är en självklar del av ett ansvarsfullt företagande. Vi förväntar oss att ni som leverantör följer gällande miljölagstiftning och arbetar aktivt för att minska negativa effekter på miljön, både i er egen verksamhet och genom hela leverantörsledet.

Miljölagstiftning och minskad miljöpåverkan

Som leverantör till Café Bar ska ni bedriva er verksamhet i enlighet med gällande lokal och nationell miljölagstiftning.

Miljöarbetet bör samtidigt präglas av ett ständigt förbättringsfokus. Ni ska därför sätta upp tydliga och relevanta mål för att minska er miljöpåverkan. Det kan till exempel handla om att effektivisera energianvändningen, gå över till förnybara energikällor, verka för ökad biologisk mångfald eller använda miljöcertifierade produkter och material med lägre klimatavtryck. Att införa lösningar som främjar återvinning och cirkulära flöden är också viktiga delar av ett långsiktigt miljöansvar.

Om era produkter innehåller konfliktmineraler, som tenn, tantal, volfram eller guld (3TG), ska ni kunna redovisa detta. Samtidigt bör ni arbeta aktivt för att undvika användningen av dessa ämnen så långt det är möjligt.

Ansvarsfull materialanvändning

Att göra medvetna val kring material skapar både affärsvärde och minskar miljöpåverkan. Där det är möjligt bör ni prioritera hållbara och återvinningsbara alternativ.

Biologisk mångfald och djurvälstånd

Vi uppmanar er att visa hänsyn till den biologiska mångfalden genom att undvika verksamhet som riskerar att påverka ekosystem negativt. Om ni hanterar animaliska produkter bör god djurhållning säkerställas enligt relevanta regler och normer för djurvälstånd.

Kemikalier och växtskyddsmedel

Användningen av giftiga växtskyddsmedel och andra skadliga kemikalier bör undvikas, särskilt där det finns säkrare alternativ.

Även i produkter bör förekomsten av farliga ämnen minimeras och ni ska kunna redovisa vilka ämnen som förekommer om det efterfrågas.

Hälsa & säkerhet

En trygg och säker arbetsmiljö är en grundläggande rättighet för alla arbetstagare. Vi förväntar oss att våra leverantörer vidtar aktiva åtgärder för att skydda sina medarbetare från ohälsa och olyckor, samt skapar förutsättningar för välbefinnande på arbetsplatsen.

Skydd mot ohälsa och olyckor

Ni ska värna om era medarbetares hälsa och säkerhet genom att arbeta aktivt för en trygg arbetsmiljö. Det innebär att ni behöver vidta tillräckliga åtgärder för att förebygga risker och skydda anställda från ohälsa och olyckor.

För att arbetsmiljöarbetet ska vara hållbart över tid är det en fördel att arbeta både proaktivt och strukturerat. Det kan till exempel handla om att regelbundet genomföra riskbedömningar, skapa tydliga rutiner för att rapportera olyckor och tillbud, erbjuda personlig skyddsutrustning utan kostnad, samt se till att det finns fungerande brandskydd, första hjälpen, tydliga utrymningsvägar och säkerhetsinstruktioner. Ni förväntas även säkerställa att alla medarbetare omfattas av försäkringar som täcker både olycksfall och arbetsrelaterade skador.

Tillgång till grundläggande faciliteter

För att skapa en god arbetsmiljö ska alla anställda ha tillgång till faciliteter, till exempel dricksvatten, toaletter och hygienutrymmen. Dessa förväntas hålla god standard och vara placerade avskilt från produktionsområden, så att både trivsel och hygien kan säkerställas.

Respektfullt bemötande

Hos oss är god ton en självklarhet. Vi bemöter varandra med respekt – alltid. Vi lyssnar, vi visar hänsyn och vi tar ansvar för hur vi får andra att känna sig – i alla sammanhang där vi möts. Oavsett om vi ses över en kopp, på ett möte eller i ett mejl, är det självklart att vi håller en schysst nivå. Vänlighet, tydlighet och respekt är grunden för en arbetsmiljö där alla trivs och kan göra sitt bästa. Samma förhållningssätt gäller i kontakten med kunder, leverantörer och andra externa partners. Våra relationer bygger på professionalism, god kommunikation och en respektfull ton – i alla lägen.



Efterlevnad och uppföljning

Ni förväntas säkerställa att uppförandekoden följs genom ett systematiskt och transparent arbetssätt. Det innebär bland annat att ni följer gällande lagar, vilket är en grundläggande del av att ta både juridiskt och etiskt ansvar.

För att vi tillsammans ska kunna säkerställa att koden efterlevs i praktiken förbehåller vi oss rätten att göra uppföljningar eller inspektioner. Vid sådana tillfällen ser vi gärna att ni visar hur principerna i uppförandekoden är en del av ert dagliga arbete.

Vid konstaterade avvikelser eftersträvar vi i första hand att hitta lösningar tillsammans, till exempel genom åtgärdsplaner och uppföljning.

Om bristerna kvarstår eller om liknande avvikelser upprepas utan att förbättring sker, kan det leda till att avtalet helt eller delvis upphävs, i enlighet med gällande avtalsvillkor.

RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSE

Om det skulle uppstå misstankar om brott mot uppförandekoden ska de rapporteras till Café Bar i syfte att möjliggöra hantering och arbeta förebyggande. Vi uppmuntrar även er att erbjuda en visselblåsarfunktion som möjliggör anonym rapportering av oegentligheter.

Vi värnar om långsiktiga och ansvarsfulla samarbeten. I händelse av brott mot uppförandekoden är ambitionen att hantera frågor transparent och ansvarsfullt. Vår utgångspunkt och förhoppning är att eventuella utmaningar kan lösas genom dialog och samarbete.

Överträdelser rapporteras till:

Överträdelser rapporteras till Café Bar via vår visselblåsarfunktion nedan eller via e-post på adressen: inkop@cafebar.se

Du kan välja att vara anonym, och alla rapporter hanteras konfidentiellt.

Rapportera här

FASTSTÄLLANDE OCH REVIDERING

Denna uppförandekod är fastställd av ledningsgruppen inom Café Bar och gäller tills vidare. Dokumentet revideras vid behov. Vid varje uppdatering kommer en ny version att skickas till leverantörer för godkännande.



Bekräftelse av efterlevnad

Som leverantör till Café Bar bekräftas härmed att vi har tagit del av och förbinder oss att följa de krav och riktlinjer som beskrivs i denna uppförandekod.

Företagsnamn: -----

Förnamn och efternamn: -----

Befattning: -----

Datum och plats: -----

Underskrift: -----