Uppförandekod för leverantörer

1. Mänskliga rättigheter

Alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, så som de uttrycks i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, ska respekteras.

2. Arbetares rättigheter

2.1. Föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar respekteras

a) Arbetstagare, utan åtskillnad, har rätt att gå med i eller bilda fackföreningar efter eget val samt att förhandla kollektivt.
b) Arbetsgivare intar en öppen inställning till fackföreningars aktiviteter och deras organisatoriska verksamhet.
c) Arbetstagarrepresentanter diskrimineras inte och har möjlighet att utföra sina representativa funktioner på arbetsplatsen.
d) Där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag underlättar och hindrar inte arbetsgivare utvecklingen av parallella medel för oberoende och fri förening samt förhandlingar.

2.2. Anställningen är fritt vald

a) Det finns inget tvångsarbete, träldom eller ofrivilligt fängelsearbete.
b) Arbetstagare är inte skyldiga att lämna ”depositioner" eller sina identitetshandlingar hos sin arbetsgivare och är fria att lämna sin arbetsgivare efter rimlig uppsägningstid.

2.3. Barnarbete får inte användas

a) Det får inte förekomma någon nyrekrytering av barnarbete. Barnarbete är varje form av aktivitet eller arbete som är skadligt för den intellektuella,

fysiska, sociala och moraliska utvecklingen hos personer under 18 år och som undergräver deras utbildning, hindrar dem från att gå i skolan, tvingar dem att överge skolgången för tidigt eller kräver att de arbetar och studerar samtidigt.

b) Arbetsgivaren utvecklar eller deltar i och bidrar till policyer och program som föreskriver transition av varje barn som befinns utföra barnarbete, för att göra det möjligt för honom eller henne att delta i och förbli i utbildning tills han eller hon inte längre är ett barn.

c) En arbetstagare under 18 år kan dock ha rätt att arbeta om han eller hon uppfyller ålderskraven för den aktuella typen av arbete:
   - För allmänt arbete är minimiåldern 15 år.
   - För icke-farligt arbete får minimiåldern tillfälligt fastställas till 14 år i länder där skolavslutningsåldern är lägre än 15 år.

d) Personer under 18 år får inte vara anställda nattetid eller under farliga förhållanden.

2.4. Ingen diskriminering utövas och ingen omänsklig behandling är tillåten

a) Det finns ingen diskriminering vid anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av ras, kast, nationellt ursprung, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet.

b) Fysiska övergrepp eller disciplin, hot om fysiska övergrepp, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp eller andra former av hot ska vara förbjudna.

2.5 Arbetsförhållandena är säkra och hygieniska

a) En säker och hygienisk arbetsmiljö ska tillhandahållas, med beaktande av kunskapen om branschen och om eventuella särskilda faror. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att förebygga olyckor och hälsoskador som uppstår till följd av, har samband med eller inträffar i arbetet, genom att så långt det är praktiskt möjligt minimera orsakerna till de faror som är förenade med arbetsmiljön.

b) Arbetstagare ska få regelbunden och registrerad hälso- och säkerhetsutbildning, och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.
c) Tillgång till rena toaletter och dricksvatten samt i förekommande fall sanitära anordningar för lagring av livsmedel ska tillhandahållas.
d) Inkvartering, om sådan tillhandahålls, ska vara ren, säker och tillgodose arbetstagarnas grundläggande behov.
e) Ansvaret för hälsa och säkerhet ska tilldelas en företrädare för den högsta ledningen.

2.6 Levnadslöner främjas

a) Löner och förmåner som betalas ut för en normal arbetsvecka uppfyller åtminstone nationella rättsliga standarder eller branschriktmärkesstandarder, beroende på vilken som är högst. Under alla omständigheter bör lönerna alltid vara tillräckliga för att tillgodose grundläggande behov och för att ge viss diskretionär inkomst.
b) Alla arbetstagare ska få skriftlig och begriplig information om sina anställningsvillkor avseende lön innan de börjar arbeta och om löneuppgifterna för den berörda löneperioden varje gång de får betalt.
c) Löneavdrag som en disciplinär åtgärd ska inte tillåtas och inte heller ska avdrag från löner som inte föreskrivs i nationell lagstiftning tillåtas utan den berörda arbetstagarens uttryckliga tillstånd. Alla disciplinära åtgärder bör registreras.

2.7 Arbetstiden är inte oskälig

a) Arbetstiden ska följa nationella lagar, kollektivavtal och bestämmelserna i b till f nedan, beroende på vilket som ger det större skyddet för arbetstagare.
b) Arbetstiden, exklusive övertid, ska fastställas i avtal och får inte överstiga 48 timmar per vecka.
c) All övertid ska vara frivillig. Övertid ska användas på ett ansvarsfullt sätt, med beaktande av-omfattning, frekvens och arbetade timmar för enskilda arbetstagare och arbetskraften som helhet. Den får inte användas för att ersätta reguljär anställning. Övertid ska alltid kompenseras med en premie som rekommenderas vara minst 125 % av den ordinarie lönen.

d) Det totala antalet arbetade timmar under en sjudagarsperiod får inte överstiga 60 timmar, utom när det omfattas av punkt nedan.
e) Arbetstiden får överstiga 60 timmar under en sjudagarsperiod endast i undantagsfall om samtliga följande villkor är uppfyllda:
   - detta är tillåtet enligt nationell lagstiftning;
   - detta är tillåtet enligt ett kollektivavtal som fritt förhandlats fram med en arbetstagarorganisation som representerar en betydande del av arbetskraften;
   - lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet;
   - arbetsgivaren kan visa att exceptionella omständigheter föreligger, såsom oväntade produktionstoppar, olyckor eller nödsituationer.
f) Arbetstagarna ska ges minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod eller, om det är tillåtet enligt nationell lagstiftning, två dagar ledigt under varje 14-dagarsperiod.

2.8 Reguljär anställning tillhandahålls

a) I största möjliga utsträckning ska det arbete som utförs ske på grundval av ett erkänt anställningsförhållande som etablerats genom nationell lagstiftning och praxis.
b) Skyldigheter gentemot arbetstagare enligt lagar och andra författningar om arbete eller social trygghet som följer av det reguljära anställningsförhållandet ska inte undvikas genom användning av ”labour-only contracting”, underleverantörer eller hemarbete, eller genom lärlingssystem där det inte finns någon verklig avsikt att förmedla färdigheter eller tillhandahålla reguljär anställning. Inte heller ska sådana skyldigheter undvikas genom överanvändning av tidsbegränsade anställningskontrakt.

3. Miljön

3.1 Klimat- och miljöpåverkan

a) Nationell miljölagstiftning följs.
b) Klimatåtgärder som bidrar till att uppnå nationella och internationella klimatmål främjas.

c) Användningen av jungfruliga råvaror minskas genom kontinuerlig optimering av råvaruanvändningen, ökad återvinning och återanvändning av råmaterial, minimering av avfall och genom erbjudanden och lösningar i linje med en cirkulär ekonomi.
d) Inga råvaror används från arter som är listade i CITES eller som akut hotade, hotade eller sårbara på IUCN:s rödlista över hotade arter.
e) Kemikalieanvändningen kontrolleras eller utvärderas. Där så är tillämpligt utförs substitution och/eller implementering av alternativa processer, för att minska farorna för hälsa och miljö och förbättra resurseffektiviteten.
f) Avfall lagras, hanteras, transporteras och bortskaffas på ett sätt som skyddar arbetstagares hälsa, personer i omgivande samhällen och miljön.
g) Strategier för effektiv vattenanvändning främjas där så är tillämpligt.
h) Utsläpp som utgör en fara för hälsa och miljö minskas eller elimineras.

3.2 Miljörättigheter

a) Alla folk har rätt till självbestämmande och att fritt förfoga över sina naturrikedomar och naturresurser. Ett folk får inte i något fall berövas sina möjligheter till försörjning.
b) Olovlig avhysning eller övertagande av mark, skog eller vatten får inte förekomma.
c) Ursprungsbefolkningars rätt till mark, territorier och naturresurser som de traditionellt har ägt, ockuperat eller på annat sätt använt eller förvärvat respekteras, inklusive rätten till fritt och informerat förhandssamtycke.
d) Rätten till en säker, ren, hälsosam och hållbar miljö respekteras. Denna rättighet är en integrerad del av det fulla åtnjutandet av rätten till liv, hälsa, mat, vatten och sanitet.

4. Affärsetik

4.1 Korruption, konkurrensbegränsande beteende och beskattning

a) Ingen inblandning i mutbrott, förskingring, handel med inflytande, missbruk av tjänsteställning, olagligt berikande, tvätt av vinning av brott, häleri eller hindrande av rättvisan förekommer.

b) Inga avtal ingås som syftar till att snedvrida konkurrensen eller missbruka en dominerande ställning.
c) Skatteupplägg avstås om det är osäkert om arrangemanget ligger inom lagens ram. Detsamma gäller skatteplanering som utnyttjar brister i skatteregler för att på konstgjord väg flytta vinster till länder med låg eller ingen skatt.
d) Arbetstagare får regelbunden och registrerad utbildning i affärsetik, och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.

5. Allvarliga avvikelser

Tvångsarbete, barnarbete, arbetsförhållanden som medför fara för liv, allvarlig miljöskada, storskalig korruption och attacker på miljö- och människorättsförsvarare är allvarliga avvikelser.

Allvarlig miljöskada definieras som skada som orsakas av förorenande verksamhet som har en allvarlig negativ påverkan på människor, vattenområden eller grundvatten, arter och livsmiljöer.

Storskalig korruption definieras som inblandning i mutbrott, förskingring, handel med inflytande, missbruk av tjänsteställning, olagligt berikande, tvätt av vinning av brott, häleri eller hindrande av rättvisan:

a) som en del av ett upplägg som involverar en offentlig tjänsteman på hög nivå, och
b) som leder till eller är avsett att leda till:
    - en grov undandräkt av offentliga medel eller resurser, eller
    - allvarliga eller systematiska kränkningar av de mänskliga rättigheterna för en betydande del av befolkningen eller en sårbar grupp.