

**SCHWARZ**



# Schwarz-gruppens uppförandekod för affärspartners

# Uppförandekod för affärspartners

## Inledning

Schwarz-gruppen lägger stor vikt vid social och miljömässig hållbarhet i sina samarbeten med affärspartners samt i den gemensamma leverantörskedjan. Uppförandekoden beskriver i detta avseende de grundläggande principerna för samarbetet med affärspartners.

Principerna häri utgör minimistandarder för våra affärsrelationer. De baseras på följande internationella föreskrifter och principer:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- FN:s Global Compact (UNGC)
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- FN:s konvention om barnets rättigheter
- FN:s kvinnokonvention
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner
- Parisavtalet (FN:s klimatavtal)

Nationella lagar och föreskrifter för företagsverksamhet i respektive land samt de principer som anges i denna uppförandekod måste efterlevas. Av alla tillämpliga regler gäller den som är mest ändamålsenlig givet uppförandekodens syfte.

Dessutom ska implementeringen och efterlevnaden av de nämnda standarderna säkerställas genom ett motsvarande företagsinternt förfarande.

Mutor, bestickning och annan korruption är förbjuden. Affärspartnern ska också efterleva samtliga för dennes bransch relevanta professionella standarder.

## 1. Arbete

### 1.1. Diskrimineringsförbud

Affärspartnern avstår från alla former av diskriminering. I synnerhet ska ingen diskrimineras på grund av ålder, kön, sexuell läggning, graviditet, funktionsnedsättning, nationalitet, etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller världsbild, politisk övertygelse, social bakgrund eller civilstånd. Diskriminering föreligger vid negativ behandling av en person på grund av de ovan nämnda egenskaperna eller andra ej sakligt rättfärdigade omständigheter.

Lika möjligheter för kvinnor och män ska garanteras i alla aspekter av utbildning samt personlig och professionell utveckling.

### 1.2. Rättvis behandling

Affärspartnern ska inte tillämpa tvångsarbete eller fängelsearbete.

Affärspartnern är ansvarig för att ingen grov eller omänsklig behandling sker på arbetsplatsen. Dit hör i synnerhet sexuella trakasserier, kroppslig bestraffning, mentalt och fysiskt tvång samt verbala förolämpningar av medarbetare. Medarbetare får heller inte hotas med sådant beteende.

### 1.3. Löner och arbetstider

Affärspartnern ska efterleva alla relevanta lagar, föreskrifter och branschstandarder för löner och arbetstider. Löner och andra förmåner måste minst motsvara de lagstadgade reglerna och standarderna för den lokala tillverkningsindustrin. De måste definieras tydligt och regelbundet och fullständigt betalas ut eller tillhandahållas. Målet är betalning av löner och andra förmåner som täcker levnadskostnader, i den mån de lagstadgade lägstralöner är för låga för detta. Avdrag för förmåner in natura är endast tillåtna i liten utsträckning och endast i rimligt förhållande till värdet på in natura-förmånen. Affärspartnern ska betala de lagstadgade sociala avgifterna och de förmåner som medarbetarna har rätt till enligt nationell lagstiftning (till exempel försäkringar, övertidstillägg och betald semester).

Dessutom måste ersättningens sammansättning meddelas medarbetarna regelbundet och begripligt. De skyldigheter som uppstår i och med arbetsförhållandet ska fastställas skriftligen och överlämnas till medarbetaren i form av ett anställningsavtal. Affärspartnern får som regel inte hålla inne pengar för arbetsutrustning.

Medarbetare ska inte arbeta längre än de enligt lag tillåtna arbetstiderna. Lagstadgade helgdagar ska respekteras. Dessutom får det inte begäras av medarbetarna att de regelbundet ska arbeta mer än 48 timmar per vecka och inklusive övertid inte mer än 60 timmar per vecka. Detta övertidsarbete måste ersättas enligt nationell rätt eller kompenseras genom ledig tid. Varje medarbetare har rätt till minst en ledig dag efter sex på varandra följande arbetsdagar.

### 1.4. Föreningsfrihet

Affärspartnern ska garantera rätten till föreningsfrihet. Medarbetare har rätt att samlas enligt gällande lagar samt att bilda eller ansluta till fackföreningar och arbetstagarorganisationer. Medarbetare har dessutom rätt till kollektiva förhandlingar för lösning av arbetsplats- och lönefrågor.

Utövande av dessa rättigheter får under inga omständigheter bestraffas med repressalier.

### 1.5. Säkerhet och hälsa

Affärspartnern ansvarar för en säker arbetsmiljö. Arbetsplatser och arbetsinrättningar måste motsvara tillämpliga lagar och föreskrifter. Varje kränkning av grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen och i verksamhetsinrättningar är förbjuden. Dessutom ska i synnerhet krav på brandskydd och akutvård uppfyllas.

I synnerhet ungdomar ska inte utsättas för farliga, osäkra eller osunda förhållanden, där deras hälsa och utveckling riskeras. Medarbetare ska regelbundet utbildas i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. På arbetsplatserna ska dessutom adekvat hygien säkerställas. Om affärspartnern tillhandahåller medarbetarna boende, gäller motsvarande krav för dessa.

På området för företagsverksamheten ska en representant för hälsa och säkerhet väljas bland medarbetarna, som ansvarar för implementering och efterlevnad av hälso- och säkerhetsstandarder på arbetsplatsen.

### 1.6. Disciplinära åtgärder

Disciplinära åtgärder måste vara inom ramen för nationell lag och följa de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Alla olämpliga disciplinära åtgärder måste avstås ifrån, i synnerhet innehållande av lön, sociala tjänster eller dokument (till exempel id-handlingar), samt förbud att lämna arbetsplatsen.

Vidare ska affärspartnern respektera medarbetarnas rätt till att säga upp sig.

## **1.7. Barnarbete och skydd av minderåriga**

Affärspartnern ska inte använda barnarbete och ska beakta föreskrifterna för skydd av minderåriga. Den lägsta anställningsåldern får inte understiga den ålder då den lagstadgade skolplikten slutar. I inget fall får medarbetare vara yngre än 15 år (eller 14 år, om nationell lag tillåter detta enligt ILO:s konvention 138).

Nationella regler samt internationella standarder för skydd av minderåriga ska efterlevas. Dessutom får ungdomar inte utföra nattarbete.

## **2. Miljö**

### **2.1. Miljö rätt**

Affärspartnern ska efterleva relevanta miljöskyddslagar och -förfordningar.

Affärspartnerns verksamhet ska uppfylla kraven i lagstiftning avseende avfall, utsläpp och vatten. Samtliga föreskrifter avseende farliga ämnen ska efterlevas av affärspartnern. Det gäller i synnerhet förvaring, hantering och avyttring av farliga ämnen. Medarbetare ska undervisas i hantering av farliga material och ämnen.

### **2.2. Resurser och miljöföreningar**

Miljöföreningar ska, i den mån detta är möjligt med proportionella medel, undvikas eller åtminstone minskas. Miljö- och klimatskydd och främjande av biologisk mångfald är en pågående uppgift, som enbart kan efterlevas genom ständig förbättring av skyddsnivåer genom permanent minskning av resursanvändning och avfall. Affärspartnern ska åta sig att utföra lämpliga åtgärder för detta inom ramen för sin företagsaktivitet.

## **3. Efterlevnad**

### **3.1. Underleverantörer**

Underleverantörer som affärspartnern använder för att tillhandahålla sina tjänster måste efterleva standarder motsvarande denna uppförandekod. Affärspartnern ska informera dessa om innehållet i denna uppförandekod och krav och standarder som ställs här.

### **3.2. Rapportering av överträdelser och skyldighet att samarbeta**

Om affärspartnern får indikationer om betydande överträdelser av denna uppförandekod, ska affärspartnern meddela detta omedelbart. Affärspartnern är skyldig att tillhandahålla skriftlig information om överträdelser på begäran. Redogörelsen ska innehålla en detaljerad beskrivning av överträdelserna, de inblandade personerna och de faktiska och möjliga konsekvenserna av överträdelserna. Affärspartnern ska delta i korrigerande åtgärder i samband med överträdelser.

Meddelandet sker samtidigt som affärspartnerns berättigade intressen och medarbetarnas rättigheter beaktas, i synnerhet dataskydd och skydd av affärshemligheter. Detta gäller även för överträdelser som begås av affärspartnerns underleverantörer.

Vidare ska en företagsintern kanal för rapportering av överträdelser av dessa standarder implementeras; medarbetare som rapporterar får inte bestraffas eller missgynnas.

### **3.3. Revision**

Affärspartnern ska möjliggöra kontroll av efterlevnaden av denna uppförandekod. För detta ändamål ska affärspartnern tillhandahålla skriftliga svar på frågor och möjliggöra platsbesök. Affärspartnern ska garantera erforderlig inblick i dokumentation för respektive inspektions syfte. Vid genomförande av kontroll får tredje part (till exempel revisorer) anlitas. På begäran tillåter affärspartnern motsvarande rätt att kontrollera underleverantörer, som används för att tillhandahålla tjänster.

### **3.4. Uppsägning**

Vid en överträdelse av åtagandena i denna uppförandekod kan affärspartnern få en rimlig tidsfrist för att avhjälpa bristerna eller kan, om det på grund av överträdelsens natur inte är möjligt, varnas. Om affärspartnern låter tidsfristen löpa ut utan att bristerna avhjälpas, kan avtalsförhållandet avslutas med omedelbar verkan. Vid upprepade eller allvarliga överträdelser kan avtalsförhållandet, även utan frist eller uppmaning, avslutas utan föregående meddelande. Ytterligare rättigheter, i synnerhet ett möjligt skadeståndsanspråk, påverkas inte av detta.