

SCHWARZ



Schwarz-gruppens uppförandekod för affärspartners

UPPFÖRANDEKOD FÖR AFFÄRSPARTNERS

INLEDNING

Schwarz-gruppen lägger stor vikt vid social och miljömässig hållbarhet i samarbetet med sina affärspartner liksom i hela leveranskedjan. Uppförandekoden beskriver de grundläggande principerna för samarbetet med affärspartner.

Principerna utgör minimistandarder för våra affärsrelationer. Uppförandekoden grundar sig på följande internationella riktlinjer 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 och andra relevanta lagar och föreskrifter, vilka gäller i länder där verksamhet bedrivs, liksom principerna i denna uppförandekod ska efterlevas. Av alla tillämpliga bestämmelser ska den gälla som är bäst lämpad att uppfylla uppförandekodens syfte.

Vidare ska affärspartnern ha en intern policy som säkerställer att standarderna tillämpas.

Det är inte tillåtet att ge eller ta emot mutor eller att ägna sig åt andra former av korruption. Affärspartnern ska vidare efterleva alla i branschen tillämpliga yrkesstandarder.

1. ARBETE

1.1. DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Affärspartnern avhåller sig från alla former av diskriminering. Ingen får diskrimineras på grund av i synnerhet ålder, kön, sexuell läggning, graviditet, funktionsnedsättning, nationalitet, etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller världsåskådning, politisk övertygelse, social bakgrund eller civilstånd. Diskriminering föreligger om en person förfördelas på grund av ovannämnda faktorer eller andra omständigheter utan saklig grund.

Kvinnor och män garanteras lika möjligheter inom alla aspekter av utbildning och personlig och yrkesmässig utveckling.

1.2. RÄTTVIS BEHANDLING

Tvångsarbete och fängelsearbete får inte förekomma.

Affärspartnern är ansvarig för att anställda inte utsätts för hård eller omänsklig behandling på arbetsplatsen. Detta inbegriper i synnerhet sexuella trakasserier, kroppslig bestraffning, psykiskt och fysiskt tvång samt verbala förolämpningar. Det får heller inte förekomma hot om sådan behandling.

1.3. LÖNER OCH ARBETSTIDER

Affärspartnern efterlever alla tillämpliga lagar, föreskrifter och branschstandarder om löner och arbetstider. Löner och andra ersättningar måste minst motsvara lagstadgade bestämmelser och standarderna för den lokala tillverkningsindustrin. De ska vara tydligt definierade och betalas ut regelbundet och fullständigt. Löner och andra ersättningar bör i möjligaste mån täcka de anställdas levnadskostnader om dessa inte täcks av de lagstadgade minimilönerna. Avdrag för naturaförmåner får bara göras i ringa omfattning och avdraget måste stå i rimlig proportion till naturaförmånens värde. Affärspartnern betalar lagstadgade sociala avgifter liksom förmåner som de anställda har rätt till enligt nationell lagstiftning (till exempel försäkringar, övertidstillägg och betald semester).

Dessutom måste ersättningens sammansättning meddelas de anställda regelbundet och på ett begripligt sätt. De skyldigheter som följer av anställningsförhållandet ska fastställas skriftligen i ett anställningsavtal som överlämnas till den anställde. Affärspartnern får inte hålla inne lön för arbetsutrustning.

Anställda får inte arbeta mer än enligt lag tillåten arbetstid. Lagstadgade vilodagar ska respekteras. Dessutom får affärspartnern inte begära att anställda regelbundet arbetar mer än 48 timmar per vecka och inklusive övertid inte mer än 60 timmar per vecka. Övertidsarbete ska kompenseras enligt nationell rätt med pengar eller ledig tid. Alla anställda har rätt till minst en ledig dag efter sex på varandra följande arbetsdagar.

1.4. FÖRENINGSFRIHET

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

Anställda som utövar dessa rättigheter får under inga omständigheter utsättas för repressalier.

1.5. SÄKERHET OCH HÄLSA

Affärspartnern ansvarar för en säker arbetsmiljö. Förhållandena på arbetsplatsen och andra anläggningar måste vara förenliga med tillämpliga lagar och föreskrifter. Kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen och andra anläggningar får inte förekomma. Därutöver ska särskilt krav avseende brandskydd och akutvård vara uppfyllda.

Det är inte tillåtet att utsätta i synnerhet ungdomar för farliga, osäkra eller hälsovådliga förhållanden som äventyrar deras hälsa och utveckling. Anställda ska regelbundet få utbildning i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vidare ska affärspartnern säkerställa en god hygien på arbetsplatsen. Om denne ställer bostäder till de anställdas förfogande gäller motsvarande krav för dessa.

En representant för företagsledningen ska utses med ansvar för personalens hälsa och säkerhet. Denne svarar för att hälso- och säkerhetsstandarder tillämpas på arbetsplatsen.

1.6. DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER

Disciplinära åtgärder måste vara förenliga med nationell rätt och de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Affärspartnern avhåller sig från oskäliga disciplinära åtgärder, i synnerhet innehållande av lön, sociala förmåner eller dokument (till exempel id-handlingar) samt förbud att lämna arbetsplatsen. Vidare ska affärspartnern respektera de anställdas rätt att säga upp sig.

1.7. BARNARBETE OCH SKYDD AV MINDERÅRIGA

Affärspartnern får inte använda sig av barnarbete och ska iakttä föreskrifter om skydd av minderåriga. Den lägsta anställningsåldern får inte understiga den ålder vid vilken den lagstadgade skolplikten upphör. I inget fall får anställda vara yngre än 15 år (eller 14 år om nationell lag tillåter det i enlighet med ILO:s konvention nr 138).

Nationella bestämmelser och internationella standarder om skydd av minderåriga ska efterlevas. Vidare får ungdomar inte utföra nattarbete.

2. MILJÖ

2.1. MILJÖLAGSTIFTNING

Affärspartnern ska rätta sig efter tillämpliga miljölagar och miljö förordningar.

Affärspartnerns verksamhet ska uppfylla kraven i lagstiftning om avfall och immissions- och vattenskydd. Affärspartnern efterlever samtliga bestämmelser om farliga ämnen, i synnerhet med avseende på förvaring, hantering och omhändertagande av farliga ämnen. Anställda ska få utbildning i hur farliga material och ämnen hanteras.

2.2. RESURSER OCH MILJÖPÅVERKAN

Miljöpåverkan ska undvikas eller i varje fall minskas, om detta låter sig göras genom rimliga åtgärder. Miljö- och klimatskydd och främjande av biologisk mångfald är en fortlöpande uppgift som endast kan fullgöras genom att varaktigt minska resursanvändningen och avfallsmängderna, vilket leder till en högre skydds nivå. Affärspartnern åtar sig att vidta lämpliga åtgärder inom ramen för sin affärsverksamhet.

3. EFTERLEVAND

3.1. UNDERLEVERANTÖRER

Underleverantörer som affärspartnern anlitar för att fullgöra sitt åtagande måste rätta sig efter standarder som överensstämmer med denna uppförandekod. Affärspartnern ska informera underleverantörerna om innehållet i uppförandekoden och begära att de efterlever samma krav och standarder som återfinns i uppförandekoden.

3.2. RAPPORTERING AV ÖVERTRÄDELSER OCH SKYLDIGHET ATT SAMARBETA

Om affärspartnern misstänker att någon gör sig skyldig till betydande överträdelse av uppförandekoden ska denne omgående rapportera detta. Affärspartnern är skyldig att på begäran skriftligen lämna upplysningar om överträdelser. Redogörelsen ska innehålla en detaljerad beskrivning av överträdelsen, de inblandade personerna och de faktiska eller möjliga konsekvenserna av överträdelsen (till exempel myndighetsåtgärder). Affärspartnern ska delta i utredning av överträdelsen. Vid rapportering av överträdelser ska hänsyn tas till såväl affärspartnerns berättigade intressen som de anställdas rättigheter, i synnerhet skydd av personuppgifter och skydd av affärshemligheter. Det gäller också överträdelser som affärspartnerns underleverantörer gör sig skyldiga till.

Vidare ska affärspartnern inrätta en intern kanal för anmälan av överträdelser av uppförandekoden. Anställda som gör en anmälan får inte bestraffas eller förfördelas.

3.3. REVISION

Affärspartnern ska möjliggöra kontroll av att uppförandekoden efterlevs. Denne ska skriftligen svara på frågor och göra det möjligt att besöka företaget samt tillhandahålla för granskningen erforderlig dokumentation. Tredje part (till exempel revisorer) får anlitas för att utföra kontroll.

På begäran inhämtar affärspartnern motsvarande kontrollbefogenhet från underleverantörer som denne anlitar för att fullgöra sitt åtagande.

3.4. AVSLUTNING AV AVTALSFÖRHÅLLET

Om affärspartnern åsidosätter sina skyldigheter enligt uppförandekoden kan denne beviljas en rimlig tidsperiod för att åtgärda situationen. Skulle detta på grund av överträdelsens natur inte vara möjligt, kan affärspartnern få en varning. Om affärspartnern inte åtgärdar situationen inom den angivna tiden kan avtalsförhållandet avslutas med omedelbar verkan. Vid upprepade eller allvarliga överträdelser kan avtalsförhållandet avslutas med omedelbar verkan utan att affärspartnern har fått möjlighet att åtgärda situationen eller utan att denne har erhållit en varning. Övriga rättigheter, framför allt en möjlig rätt till skadestånd, påverkas inte av detta.