



Uppförandekod

BSCI 2.3-11/09

Uppförandekod

1 Bakgrund

I enlighet med ILO:s konventioner, FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om barns rättigheter och avskaffandet av all slags diskriminering mot kvinnor, FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag och andra relevanta internationellt erkända avtal, är avsikten med denna uppförandekod att uppfylla vissa grundläggande sociala och miljömässiga standarder.

De företag som accepterar Koden åtar sig att, inom ramen för sin inflytandesfär, godta och följa de grundläggande sociala och miljömässiga standarder som framgår av Koden. Företagen skall även vidta de åtgärder som krävs för att implementera Koden i sin verksamhet och tillse att Koden efterlevs.

De företag som levererar varor eller tjänster till Bolaget skall säkerställa att Koden iakttas av de eventuella underleverantörer som har del i de avslutande tillverkningsstegen om produkten är avsedd för Bolaget.

De företag som levererar varor eller tjänster till Bolaget skall, med beaktande av sina möjligheter och i enlighet med ett utvecklingsorienterat förhållningssätt, ha som mål att genomföra följande kriterier:

1.1 Regelefterlevnad

Företag skall leva upp till nationella lagar och regler, branschstandarder, ILO- och FN-konventioner samt annan relevant rättslig reglering. I den mån dessa regelverk skiljer sig åt skall det mest strikta regelverket tillämpas (dvs. det regelverk som innehåller de mest långtgående kraven). Vad avser jordbruk skall ILO:s konvention 110 iakttas.

1.2 Föreningsfrihet och rätten att ingå kollektivavtal

Samtliga anställda skall ha rätt att fritt bilda, ingå i och organisera fackföreningar samt att förhandla kollektivt med företaget. Företaget skall respektera dessa rättigheter samt på ett ändamålsenligt sätt meddela de anställda att de har rätt att ansluta sig till valfri arbetstagarorganisation och att detta inte kommer att innebära några nackdelar för dem eller leda till repressalier från företagets sida.

Företaget skall inte på något sätt hindra upprättandet, upprätthållandet eller administrationen av sådana arbetstagarorganisationer eller kollektivavtalsförhandlingar.

I fall där föreningsfriheten och rätten att ingå kollektivavtal är begränsad enligt lag, skall företagen tillåta att de anställda själva väljer sina egna representanter. Företaget skall se till att arbetstagarrepresentanter och annan personal som organiserar arbetstagare inte utsätts för diskriminering, repressalier, hot eller trakasserier till följd av att de är medlem i fackförening eller deltar i fackföreningsaktiviteter och att representanterna i fråga har tillgång till sina medlemmar på arbetsplatsen.

- I enlighet med ILO:s konventioner nr 11, 87, 98, 135 och 154.

1.3 Diskrimineringsförbud

Vid anställning, lönesättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering är all form av diskriminering - på grund av kön, ålder, trosuppfattning, etnisk tillhörighet, samhällsställning, kast, födelse, social bakgrund, funktionsnedsättning, nationalitet, medlemskap i arbetstagarorganisationer (inklusive fackföreningar), politisk tillhörighet eller politiska värderingar, sexuell läggning, familjeansvar, civilstånd eller andra omständigheter som kan ge upphov till diskriminering - förbjuden.

- I enlighet med ILO:s konventioner nr 100, 111, 143, 158, 159, 169 och 183.

1.4 Ersättning

Lön för normal arbetstid, övertidsarbete och annan övertidsersättning skall minst uppgå till de minimibelopp som föreskrivs enligt lag och/eller branschstandard. Rättsstridiga, obehöriga eller disciplinära löneavdrag är inte tillåtna.

För det fall minimilönen enligt lag och/eller branschstandarder inte täcker levnadskostnader och därutöver ger viss disponibel inkomst, uppmuntras företagen att erbjuda sina anställda en lön som uppfyller dessa behov.

Disciplinåtgärd i form av löneavdrag får enbart ske om sådant avdrag är tillåtet enligt nationell rätt samt att det finns ett gällande, fritt framförhandlat, kollektivavtal.

Företagen skall tillse att anställda regelbundet får klar och tydlig information om löner och förmåner. De skall även se till att utbetalning av löner och förmåner sker i enlighet med tillämplig lagstiftning och på ett sätt som är praktiskt för de anställda.

Ersättning för övertidsarbete skall, i enlighet med nationell lagstiftning, vara högre än ersättningen för ordinarie arbetstid.

I länder där särskild högre ersättning för övertidsarbete inte regleras i lag eller kollektivavtal, skall anställda antingen erhålla en särskild högre ersättning för

övertidsarbete alternativt en ersättning som står i överensstämmelse med gällande branschpraxis. Av dessa två alternativ skall det alternativ som är mest förmånligt för de anställda tillämpas.

– I enlighet med ILO:s konventioner nr 12, 26, 101, 102 och 131.

1.5 **Arbetstider**

Företagen skall uppfylla tillämplig nationell lagstiftning och branschstandarder avseende arbetstid och allmänna helgdagar.

Vad avser högsta tillåtna arbetstid per vecka skall nationell lagstiftning tillämpas, dock gäller att arbetstiden inte regelbundet får överskrida 48 timmar och att högsta tillåtna övertid per vecka är 12 timmar.

Övertidsarbete skall vara helt frivilligt och särskild högre ersättning skall utgå för sådant arbete. Om övertid krävs för att företaget på kort sikt skall kunna möta en tillfälligt ökad efterfrågan och det finns ett fritt förhandlat kollektivavtal mellan företaget och arbetstagarorganisationer (som uppfyller definitionen ovan) som företräder en betydande del av personalen, får företaget kräva att sådant övertidsarbete skall utföras i enlighet med tillämpliga kollektivavtal. Samtliga sådana kollektivavtal måste uppfylla ovanstående kriterier.

Alla anställda skall ha rätt till minst en dags ledighet efter sex arbetade dagar i följd. Undantag från denna regel är endast giltiga om följande två villkor är uppfyllda:

- a) nationell rätt skall tillåta att arbetstiden överskrider denna begränsning, *och*
- b) det skall finnas ett fritt framförhandlat och gällande kollektivavtal som tillåter genomsnittsberekening av arbetstid, inbegripet tillräckliga viloperioder.

– I enlighet med ILO:s konventioner nr 1 och 14 och ILO:s rekommendation 116.

1.6 **Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen**

Företaget skall tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö. Företaget skall vidta effektiva åtgärder för att förebygga risken för arbetsplatsolyckor. Företaget skall så långt praktiskt möjligt minimera de faror och risker som förekommer i arbetsmiljön samt tillse att de anställdas hälsa inte skadas på grund av, i samband med, eller under arbetet. Företaget skall härvid beakta aktuell branschkunskap avseende risker och faror på liknade arbetsplatser samt ta särskild hänsyn till kunskap om eller insikt i de särskilda risker eller faror som förekommer på arbetsplatsen.

Företaget skall upprätta och följa tydliga regler och rutiner för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Framför allt skall personlig säkerhetsutrustning tillhandahållas och användas. Det skall också finnas tillgång till rena toaletter, dricksvatten och,

i förekommande fall, hygieniska och väl anpassade anläggningar för förvaring av matvaror.

Företaget skall se till att eventuella sovutrymmen som erbjuds personalen är rena, säkra och uppfyller personalens grundläggande behov.

All personal skall ha rätt att avlägsna sig från omedelbara faror eller risker utan att begära tillstånd från företaget.

Metoder och förhållanden på arbetsplatsen eller i sovutrymmen som strider mot grundläggande mänskliga rättigheter är förbjudna. Särskilt gäller att unga arbetare inte skall utsättas för farliga, riskfyllda eller ohälsosamma situationer.

– I enlighet med ILO:s konventioner nr 155 och 184 och ILO:s rekommendationer 164 och 190.

Företaget skall särskilt tillse att det i företagets ledning utses en representant som är ansvarig för alla anställdas hälsa och säkerhet samt för att det som föreskrivs enligt denna Kod efterlevs på arbetsplatsen.

All personal skall regelbundet få utbildning om hälsa och säkerhet och sådan utbildning skall upprepas för ny och omplacerad personal. Att utbildningen har genomförts skall dokumenteras av företaget.

Företaget skall upprätta och etablera rutiner som gör det möjligt för företaget att upptäcka, undvika och reagera på hälso- och säkerhetsrisker som kan drabba personalen.

1.7 Förbud mot barnarbete

Barnarbete är i enlighet med ILO:s och FN:s konventioner och/eller nationell rätt förbjudet. Om dessa standarder eller regelverk skiljer sig åt skall det regelverk som är mest strikt, dvs. det regelverk som innehåller de mest långtgående kraven tillämpas.

Alla former av utnyttjande av barn är förbjudna.

Arbetsvillkor som liknar slaveri eller är skadliga för barns hälsa är förbjudna och unga arbetares rättigheter skall skyddas.

För det fall barn upptäcks arbeta i situationer som faller inom definitionen av barnarbete ovan, skall företaget upprätta handlingsprogram för att hjälpa de barn som har arbetat. Sådana handlingsprogram skall dokumenteras av företaget. Dessutom skall företaget tillhandahålla såväl ekonomiskt stöd som andra former av stöd som är nödvändigt för att barnen skall kunna gå och stanna kvar i skolan tills de inte längre är barn.

Företaget får anställa unga arbetare, men om de omfattas av gällande obligatorisk skollagstiftning har sådana unga arbetare endast rätt att arbeta utom skoltid.

Unga arbetares skol-, arbets- och transporttid skall inte under några omständigheter överskrida sammanlagt 10 timmar per dag och unga arbetare skall inte under några omständigheter arbeta mer än åtta 8 timmar per dag.

Unga arbetare får inte arbeta nattetid.

– I enlighet med ILO:s konventioner nr 10, 79, 138, 142 och 182 samt ILO:s rekommendation nr 146.

1.8 Förbud mot tvångsarbete och disciplinära åtgärder

Alla former av tvångsarbete, såsom t.ex. krav på deposition för arbetarbostäder eller fråntagande av identitetshandlingar vid anställning är förbjudet. Fångarbetskraft får inte anlitas om arbetsförhållandena strider mot grundläggande mänskliga rättigheter.

Varken företaget eller annan som tillhandahåller arbetskraft till företaget skall innehålla någon del av personalens löner, förmåner, tillgångar eller handlingar för att på så sätt tvinga personal att fortsätta arbeta för företaget.

Personalen skall alltid ha rätt att lämna arbetsplatsen efter att ha avslutat en normal arbetsdag och ha rätt att avsluta anställningen, förutsatt att de lämnar skälig förvarning till arbetsgivaren.

Varken företaget eller annan som tillhandahåller arbetskraft till företaget skall delta i eller främja människosmuggling.

Företaget skall behandla all personal med värdighet och respekt. Företaget skall inte använda eller tolerera kroppsstraff, mentala eller fysiska påtryckningar eller verbal kränkning av personal.

– I enlighet med ILO: konventioner nr 29 och 105.

1.9 Miljö- och säkerhetsfrågor

Metoder och standarder för avfallshantering, hantering och destruktion av kemikalier och andra farliga material samt behandling av utsläpp vatten skall uppfylla eller vara bättre än de minimikrav som följer av lag.

1.10 Företagets rutiner och processer (eng ”management system”)

Företaget skall utforma och införa en policy för socialt ansvarstagande, ett företagsledningssystem som säkerställer att kriterierna i Koden uppfylls samt upprätta och följa en policy mot mutor och korruption.

Policyn mot mutor och korruption skall omfatta all verksamhet som bedrivs av företaget.

Företagets ledning skall tillse att Koden implementeras på ett korrekt sätt av företaget.

Företagets ledning skall regelbundet följa upp företagets sociala ansvarstagande baserat på de regler som framgår av Koden och vidta de åtgärder som krävs för att avhjälpa eventuella brister.

Företaget skall informera samtliga sina anställda om reglerna i Koden och i förekommande fall även behandla eventuell information från sin personal om att företaget inte uppfyller de krav som framgår av Koden.

Bilaga 1 B–D nedan utgör en integrerad del av Koden.

1 B Bekräftelse om efterlevnad av BSCI:s uppförandekod

Leverantören bekräftar härmed att;

- Leverantören har erhållit och tagit del av följande dokument: BSCI:s uppförandekod från november 2009 som i detta avtal benämns ”Koden” (se Bilaga 1 A ovan), manualen ”BSCI System: Rules and Functioning” samt manualen ”Management Manual”.
- Leverantören känner till alla relevanta lagar och bestämmelser i det eller de länder där Leverantören är verksam.
- Leverantören skall upplysa Bolaget för det fall Koden strider eller på annat sätt står i konflikt med tillämpliga lagar och bestämmelser i de länder där Leverantören är verksam.
- Leverantören kommer att iaktta och efterleva Koden i dess helhet med hjälp av ett utvecklingsorienterat förhållningssätt och utan förändringar eller avvikelser.
- Leverantören kommer att informera samtliga av sina underleverantörer om innehållet och kraven i Koden och säkerställa att de efterlever bestämmelserna däri.
- Bolaget och dess eventuella företrädare kan när som helst, med eller utan förvarning, genomföra revisioner av Leverantören eller Leverantörens underleverantörers företagsanläggningar.

Vidare:

- samtycker Leverantören till att, vid förfrågan från Bolaget, genomföra en utvärdering av såväl sina egna som sina underleverantörers agerande vad beträffar socialt ansvarstagande och delge Bolaget resultatet av dessa utvärderingar på ett sätt som gör det möjligt för Bolaget att bedöma Leverantören och Leverantörens underleverantörers prestationer rörande socialt ansvarstagande. Utvärderingen skall ske med hjälp av det särskilda formulär för egenutvärdering, som tillhandahålls av BSCI. .
- åtar sig Leverantören att underrätta Bolaget om var de anläggningar är belägna som används för produktion av varor, artiklar och/eller leverans av tjänster till Bolaget. Leverantören garanterar att all produktion av varor, artiklar och/eller leverans av tjänster för Bolaget uteslutande sker vid de angivna anläggningarna. Leverantören är fullt införstådd med att om Leverantören inte underrättar Bolaget om var arbetet rörande de varor, artiklar och tjänster som skall levereras till Bolaget tillverkas eller utförs har Bolaget rätt att omedelbart avsluta alla sina affärs- och avtalsrelationer med Leverantören.
- åtar sig Leverantören att endast använda BSCI:s Management Manual för affärsaktiviteter och tillsynsarbete som har koppling till Bolaget och BSCI. Leverantören är även införstådd med att Leverantören inte har rätt att sprida denna Management Manual till tredje man.

[Eftersom denna Bilaga är en integrerad del av parternas avtal, har utrymmet för signatur (i den engelska versionen) här utelämnats]

1 C Bestämmelser rörande genomförande

Leverantören är skyldig att vidta de åtgärder som krävs för att implementera och säkerställa efterlevnaden av Koden (se Bilaga 1 A). Det här innebär bl.a. att Leverantören skall tillse följande:

Företagsledningens ansvar:

- informera ledande befattningshavare och leverantörer om innehållet i Koden;
 - etablera var i företagsorganisationen ansvaret ligger för frågor kring Koden;
 - utse en eller flera personer i ledande ställning som ansvarar för att implementera Koden; och
 - tillse att företaget uppfyller Koden och i samband med detta vidta nödvändiga förändringar i sina anläggningar.
-
- *Information till anställda:*
 - informera sina anställda om att företaget tillämpar principerna i Koden och informera och instruera både sina egna och sina underleverantörers medarbetare om innehållet i Koden. Leverantören skall översätta Koden till det/de lokala språk som talas på arbetsplatsen. Leverantören skall publicera Koden på en synlig och framskjuten plats i såväl eventuella produktionsanläggningar som på andra platser. Anställda skall få muntlig information om Koden på ett språk de förstår; och
 - regelbundet utbilda medarbetarna i arbetsmiljösäkerhet och om verksamhetens inverkan på samhälle och miljö.
-
- *Dokumentation:*
 - föra register över namn, ålder, arbetstimmar och betald lön till alla anställda samt, vid förfrågan från av BSCI godkända revisorer, göra dessa dokument tillgängliga för revisorerna;
 - dokumentera var det finns farliga ämnen och andra eventuella risker;
 - säkerställa att nödvändig säkerhetsutrustning/material finns på plats och tillse att utrustningen/materialet är väl underhållet; och
 - tillse att dokumentation rörande lagstadgade krav och regler är uppdaterad.
-
- *Klagomål och avhjälpanåtgärder:*
 - utse en anställd till ansvarig för att hantera klagomål som rör Koden;
 - dokumentera och undersöka klagomål från anställda eller tredje part som rör sådana frågor som behandlas av BSCI, dvs. socialt ansvarstagande, samt

rapportera om de klagomål och avhjälpandeåtgärder som vidtagits till följd av klagomålet;

- tillse att de resurser finns tillgängliga som är nödvändiga för att avhjälpa eventuella fel och brister i förhållande till de standarder som framgår av Koden; och
- avstå från att säga upp eller vidta andra disciplinära åtgärder mot anställda som vidarebefordrar information om företagets efterlevnad av Koden.

– *Leverantörer och underleverantörer:*

- föra in bestämmelser om socialt ansvarstagande och iakttagande av de krav som följer av Koden i samtliga avtal med sina leverantörer; och
- regelbundet be sina leverantörer rapportera om hur arbetet med att implementera Koden fortskrider.

– *Övervakning:*

- förse Bolaget med relevant information om sina aktiviteter och produktionsanläggningar; och
- tillse att det när som helst, med eller utan förvarning, är möjligt för organisationer som agerar på uppdrag av Bolaget att genomföra en revision hos Leverantören eller hos Leverantörens underleverantörer i syfte att granska Leverantören eller Leverantörens underleverantörers arbete med socialt ansvarstagande.

1 D Bestämmelser om avvikelser

Åtgärder vid avvikelser från Koden

Om en Leverantör eller någon Leverantören svarar för (t.ex. en underleverantör) inte uppfyller kraven i Koden och parterna inte, inom rimlig tid, kan enas om – och Leverantören implementera – en godtagbar lösning, har Bolaget rätt att omedelbart säga upp de avtal med Leverantören som har koppling till överträdelsen, avvakta med framtida avtal och/eller avsluta affärsrelationen med Leverantören.

Om det vid en revision framkommer att Leverantören, eller någon Leverantören svarar för, inte uppfyller kraven i Koden skall Leverantören utan dröjsmål vidta de avhjälpandeåtgärder som föreskrivits av den revisionsorganisation som identifierat bristen. Tidpunkten för när avhjälpandeåtgärderna senast måste vara genomförda i alla delar skall Leverantören, eller den som Leverantören svarar för, enas om tillsammans med den revisionsorganisation som har uppmärksammat bristen. Tidsperioden för att avhjälpa brister får aldrig överstiga tolv (12) månader räknat från det datum bristen uppmärksammades.

Om Bolaget tidigare har avslutat sitt samarbete med en Leverantör pga. att Leverantören brustit i sin efterlevnad av Koden och det i ett senare skede visar sig att Leverantören kan uppfylla Koden till fullo finns, i princip, inget hinder för att en affärsrelation återupptas.

Övrigt

För det fall Bolaget har rätt att avsluta ett avtal med en Leverantör pga. en överträdelse av Koden och överträdelsen har begåtts av annan än Leverantören (t.ex. en producent eller annan part i leverantörskedjan som Leverantören ansvarar för) är Bolagets rätt att säga upp avtal med denna Leverantör begränsad till de avtal som berörs av överträdelsen.