

# HBVs uppförandekod för leverantörer

Upprättad av: HBV	Godkänd av: Styrelsen	Datum: 2018-12-13
Ver.rev:	Bilaga:	

## HBVs uppförandekod för leverantörer

### Introduktion

Denna uppförandekod beskriver minimiregler för HBVs leverantörer avseende mänskliga rättigheter, miljö-, social-, arbetsmiljö- och arbetsrättsliga skyldigheter. Uppförandekoden har upprättats för att klargöra och säkerställa HBVs inställning avseende socialt ansvar gentemot HBVs leverantörer samt deras underleverantörer inklusive deras konsulter och anställda medarbetare samt andra intressenter.

HBV förväntar sig att alla leverantörer följer och respekterar kraven i denna uppförandekod efter avtalsstart. Kraven i uppförandekoden bygger på internationella konventioner såsom de tio principerna i FN:s Global Compact, FN:s konvention om mänskliga rättigheter, FN:s barnkonvention, ILO:s kärnkonventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och hållbar utveckling samt FN:s konvention mot korruption.

Genom att leverantören undertecknar ramavtalet intygas att de krav som är formulerade i detta dokument följs senast från avtalsstart.

### Efterlevnad av tillämplig lagstiftning

HBVs leverantörer och deras underleverantörer ska, i hela sin verksamhet, följa tillämplig lagstiftning i respektive land de bedriver verksamhet. Ovan nämnda internationella standarder anger en miniminivå varvid nationell lagstiftning enbart gäller om den föreskriver ett starkare skydd.

### Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

HBVs leverantörer och deras underleverantörer ska stödja och verka för att mänskliga rättigheter respekteras.

#### *Icke-diskriminering*

Alla anställda ska behandlas lika, opartiskt och med respekt oavsett; kön, ålder, civilstånd, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, nationalitet eller nationellt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

#### *Barnarbete*

HBV tillåter inget barnarbete. Enligt uppförandekoden är barn detsamma som en person som är under 15 år. Om lagstiftningen i verksamhetslandet anger en högre minimiålder som en minderårig ska ha uppnått för tillträde till arbete ska dessa regler tillämpas. För det fall åldersgränsen för arbete är 14 år i enlighet med ILO:s konvention 138, artikel 2.4 gäller 14 år som minimiåldersgräns. 14 års åldersgräns gäller enbart i undantagsfall.

I enlighet med ILO:s konvention 138 artikel 6 kan heltidsarbete för barn godtas om arbetet är utbildningsrelaterat t.ex. en traineeanställning, samt sker under en kortare period. Personer under 18 år ska inte utföra arbetsuppgifter som har förhöjd risk gällande deras hälsa, säkerhet eller moral eller som riskerar deras utbildning.

#### *Tvångsarbete, rörelsefrihet och arbetstagarrättigheter*

Allt tvångsarbete, ofrivilligt arbete, obetalt arbete samt s.k. modernt slaveri som trafficking är otillåtet. Alla anställda har rätt att få ett anställningskontrakt, skrivet på ett språk de förstår. Arbetare ska ha rörelsefrihet, dvs. rätt att lämna arbetsområdet utanför arbetstid, under sin anställning. Arbetsgivaren får inte beslagta ägodelar, identitetshandlingar eller hålla inne med löneutbetalningar. Anställda får inte utsättas för kroppslig bestraffning eller annan form av fysiskt, sexuellt eller psykologiskt straff eller trakasseri.

#### *Arbetstider och arbetsersättning*

Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida antalet tillåtna arbetstimmar enligt respektive lands lagstiftning. Den ordinarie arbetstiden får högst uppgå till 48 timmar per vecka eller 60 timmar per vecka inkluderat 12 timmars övertid, om inte lagstiftningen anger annat. Övertid ska vara frivilligt och övertidsersättning ska ske i enlighet med respektive lands lagstiftning. Lön, inkluderat övertid och andra arbetsförmåner ska vara densamma eller överstiga minsta tillåtna ersättning enligt tillämplig lag. Löner ska betalas regelbundet och tidsenligt. Anställda ska ha rätt till minst en dag ledigt för varje sjudagarsperiod samt minst tre veckors semester, att ta ut lagenlig semester och ledighet samt ha sjukfrånvaro.

#### *Arbetsmiljö*

HBVs leverantörer ska säkerställa att arbetet planläggs och anordnas så att arbetet kan utföras i en sund och säker miljö i enlighet med tillämplig lagstiftning exempelvis genom att:

- Arbetare ska inte utföra farligt arbete utan adekvat skydd eller skyddsutrustning.
- Arbetslokal ska vara utformad och inredd så att den är lämplig ur arbetsmiljösynpunkt och ur brandsäkerhet.
- De arbetshygieniska förhållandena när det gäller luft och ljus ska vara tillfredsställande.
- Ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet.
- Maskiner och andra tekniska anordningar ska vara så beskaffade, placerade och brukas på sådant sätt att betryggande säkerhet ges mot olycksfall.
- Anställningsbostäder som tillhandahålls ska utgöra en sund och säker miljö.

#### *Föreningsfrihet och rätten till kollektiv förhandling*

Arbetstagare har föreningsfrihet på alla nivåer. HBVs leverantörer får inte hindra arbetstagare som önskar ansluta sig till föreningar, organisationer eller förhandla kollektivt. Det är fullt ut arbetstagarens beslut om han/hon vill ansluta sig till en förening eller förhandla kollektivt. I länder där föreningsrätten är begränsad eller under utveckling ska leverantören se till att en av arbetarna fritt vald representant kan träffa ledningen och diskutera löner och arbetsplatsfrågor utan negativa konsekvenser.

## **Miljö**

HBVs leverantörer måste följa tillämplig miljölagstiftning i det land där de bedriver verksamhet, iaktta försiktighetsprincipen samt aktivt arbeta för att ständigt minska negativ miljöpåverkan. HBVs leverantörer ska därför ha kunskap om och kontroll över sin egen miljöpåverkan utifrån exempelvis vattenförbrukning, kemikalieförbrukning och utsläpp av växthusgaser.

## **Anti-korruption**

HBVs leverantörer ska motverka och ha en process/policy för alla former av oegentligheter såsom korruption, inklusive utpressning, givande och tagande av muta. HBVs leverantörer bör ha eller inrätta en visselblåsarfunktion.

## **Implementering och tillämpning**

HBVs leverantörer ska ha rutiner för att kommunicera och implementera kraven i HBVs uppförandekod, eller motsvarande krav antagna i den egna verksamheten, i sin leverantörskedja. HBVs leverantörer ska kunna redovisa hur de följer HBVs uppförandekod. HBVs leverantörer är förpliktigade att rapportera alla avvikelser från denna uppförandekod till HBV. Rapporten till HBV kan vara upprättad som en åtgärdsplan. HBVs leverantörer som använder underleverantörer är ansvariga för att underleverantören utgör en del av leverantörskedjan och underleverantören ska därför följa uppförandekoden på samma sätt som HBVs leverantör.

## **Inspektion, uppföljning och efterlevnad**

HBV förbehåller sig rätten att utföra inspektioner på plats hos HBVs leverantörer och underleverantörer. Som alternativ eller komplement till inspektion förbehåller sig HBV rätten att översända frågeformulär till HBVs leverantörer. Frågeformulär ska besvaras och inom 15 arbetsdagar översändas till HBV som därefter genomför bedömning av uppförandekodens efterlevnad. HBVs leverantörer ska vid begäran från HBV ange namn på och adress till underleverantörer de använder samt kunna visa dokumentation från genomförda kontroller och inspektioner på plats i egen verksamhet eller hos underleverantörer. HBV kan anlita en oberoende part att utföra inspektioner eller översända frågeformulär. Avvikelser från denna uppförandekod för leverantörer ska under avtalstiden rapporteras till HBV, åtgärdas och därefter följas upp av HBV.

## **Regelbrott**

Om HBV-leverantör skulle bryta mot denna uppförandekod och leverantören inte vidtar korrigerande åtgärder inom skälig tid efter HBVs skriftlig anmaning har HBV möjlighet att avsluta samarbetet.