



TAIGA UPPFÖRANDEKOD

För alla anställda på Taiga, våra leverantörer och samarbetspartners

Vi är väl medvetna om att vår verksamhet har en stor inverkan på samhället, människan och miljön. Därför är det viktigt för oss att agera ansvarsfullt och bidra till en hållbar och gynnsam utveckling. Taiga Uppförandekod bygger på förtroende, respekt, transparens och samarbete. Den ska ge vägledning i det vardagliga arbetet och användas som en guide vid beslutsfattning.

Vi förväntar oss att alla anställda på Taiga, våra leverantörer och samarbetspartners delar samma värderingar och tar samma ansvar för att bidra till ett hållbart liv i en hållbar miljö. Alla ska kunna verka under trygga förhållanden. Därför måste lagar och regler för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljö samt mutor och korruption följas genom hela leverantörskedjan.

Vi står bakom amfori BSCI Uppförandekods riktlinjer men önskar gå längre när det gäller etiska affärer och har därför lagt till en bilaga som heter **Bilaga till amfori BSCI Uppförandekod** för att förstärka arbetet mot korruption.

TAIGAS VÄRDERINGAR

DELAKTIG

– Vi är engagerade, tar ansvar och deltar aktivt i processer samt gör affärer på ett ansvarsfullt sätt.

POSITIV

– Vi tror på varandra och är optimistiska med fokus på möjligheter och positiva lösningar.

RESPEKT

– Vi visar hänsyn, värdesätter mångfald och behandlar alla individer likvärdigt och med respekt.

Taiga Uppförandekod gäller för Taigas anställda samt organisationer och deras anställda, vilka förser oss med produkter eller tjänster. Den inkluderar även tjänsteleverantörer, underleverantörer, mellanhänder och agenter. Genom att samarbeta med Taiga åtar man sig att följa riktlinjerna i denna kod.



Ann Rydholm, VD Taiga AB
2024-02-26

TACK för att ni verkar för en hög etisk och hållbar utveckling tillsammans med oss. Vi ser fram emot ett fortsatt gott samarbete!





Bilaga till amfori BSCI Uppförandekod

1. Tillämplighet

- 1.1 amfori BSCI Uppförandekod och denna bilaga till amfori BSCI Uppförandekod (nedan gemensamt kallad Uppförandekoden) tillämpas på Taiga AB (nedan kallad Taiga) och dess anställda. Dessutom strävar Taiga efter att få inhemska och utländska företag som Taiga gör affärer med att följa dessa regler.

2. Syfte

- 2.1. Syftet med denna Uppförandekod är att fastställa förfaranden för att säkerställa fullständig överensstämmelse med regler mot korruption enligt lagar och förordningar som gäller för alla affärstransaktioner eller affärsmöjligheter som involverar Taiga eller de företag som Taiga gör affärer med.
- 2.2. Varje anställd eller annan vars kontraktssenliga plikter är av sådan natur att de kan leda till inblandning i eller exponering för områden som omfattas av regler mot korruption bör bli bekanta med sådana regler och har en skyldighet att följa sådana policys.

3. Policy

- 3.1. Det är Taigas policy att hantera sina kunder, partners, leverantörer, distributörer och representanter på ett rättvist och etiskt sätt i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar.
- 3.2. Det är Taigas policy att säkerställa överensstämmelse med regler mot korruption enligt tillämpliga lagar i alla länder där Taiga gör affärer.

4. Regler mot korruption

- 4.1. Den svenska lagstiftningen om korruption bygger på Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), Konventionen om mutor till utländska offentliga tjänstemän (Konventionen) och kriminaliserar inhemska och utländska mutbrott.
- 4.2. Den svenska lagen och Konventionen förbjuder otillbörliga gåvor, betalningar eller erbjudanden om något av värde till någon svensk eller utländsk tjänsteman i syfte att påverka någon åtgärd (eller underlåtenhet att agera) i hans eller hennes officiella befattning.
- 4.3. Dessutom förbjuder svensk lag och Konventionen även mottagande av otillbörliga gåvor, betalningar eller erbjudanden i syfte att påverka någon åtgärd som nämns ovan, av en person i hans eller hennes befattning som tjänsteman eller anställd i ett företag.
- 4.4. Betalningar, auktorisationer, löften eller erbjudanden om någon betalning eller otillbörliga gåvor till någon person eller enhet är också förbjudna om det finns kunskap eller skäl att tro att en sådan betalning eller gåva eller del därav är avsedd att vidarebefordras till en tjänsteman för det ovan nämnda syftet.
- 4.5. Termen "tjänsteman" inkluderar varje tjänsteman i främmande regering eller lokal myndighet eller något departement, byrå eller del därav eller någon person som agerar i officiell kapacitet för eller på uppdrag av någon sådan regering, departement, byrå eller annan.
- 4.6. Den svenska lagen och Konventionen kräver vidare att parterna samarbetar vid utredning och verkställighet av internationella antikorrupsionslagar.

5. Kontraktssarrangemang

- 5.1. Innan avtal ingås med någon distributör och/eller representant ska sökanden genomgå Taigas noggrannhetsgranskning och godkännas som distributör och/eller representant för Taiga.
- 5.2. Alla avtal och ändringar mellan Taiga och distributören och/eller representanten ska vara skriftliga.

6. Personuppgifter

- 6.1. Taiga ska på fallande basis informera sitt personal som har kundkontakt eller kontakt med leverantörer och affärspartners, inklusive distributörer och/eller representanter, om tillämpliga regler mot korruption och dessa policys.
- 6.2. Det är varje anställds ansvar inom Taiga att säkerställa överensstämmelse med Uppförandekoden.

7. Konsekvenser vid överträdelse av policys

- 7.1. Det finns allvarliga konsekvenser kopplade till varje överträdelse av svensk lag, OECD-konventionen eller andra regler mot korruption och Uppförandekoden. Varje överträdelse ovan bör omedelbart rapporteras till Taigas VD.

amfori BSCI Uppförandekod

I. Inledning

[amfori BSCI](#) Uppförandekod är en åtagandehandling för amforis medlemmar och deras affärspartner för att utöva tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter och miljöskydd i de globala leveranskedjorna i linje med internationellt erkända principer. Detta dokument är en vägledning till amforis medlemmar och deras affärspartner för att kunna bedriva ansvarsfull affärsverksamhet och för att identifiera, förebygga, minska, ta hänsyn till och åtgärda negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter, såväl som miljöpåverkan, i leveranskedjorna. Det stöds och kompletteras av amfori BSCI, systemmanual amfori Engagemangsprogram för medlemmar och amfori Plattform för hållbar utveckling. Detta dokument, och allt stödande och kompletterande material, integrerar egenskaperna för tillbörlig aktsamhet som fastställs av OECD (organisationen för ekonomisk samarbete och utveckling).

amforis medlemmar och deras affärspartner, inklusive producenter i föregående och efterföljande produktionsled, mellanhänder och de som är involverade i rekryteringsförfaranden för arbetstagare, kan bli undertecknare av amfori BSCI Uppförandekod. Genomgående i detta dokument kommer termen "undertecknare" att användas synonymt för att hänvisa till amforis medlemmar och deras affärspartner.

Denna version av amfori BSCI Uppförandekod har godkänts av amfori och åsidosätter alla tidigare versioner av amfori BSCI Uppförandekod i alla dess översättningar. Den engelska versionen av detta dokument är den som är juridiskt bindande.

amfori BSCI Uppförandekod v.2021 träder i kraft den 25 september 2023.

Undertecknarna ansvarar för att införliva denna Uppförandekod i sin verksamhet och iaktta tillbörlig aktsamhet.

II. Värderingar och Principer

amfori BSCI Uppförandekod samt tillhörande dokument och verktyg bygger på och hänvisar till följande:

- Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationens (International Labour Organization, ILO) konventioner och rekommendationer
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- FN:s konvention om barnens rättigheter och affärsprinciper
- Genusdimensioner i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s vägledningsdokument för flera sektorer

Genom att godkänna amfori BSCI Uppförandekod bekräftar undertecknarna att de i sitt åtagande följer nedanstående värderingar:

- **Kontinuerlig förbättring:** Undertecknarna åtar sig att implementera amfori BSCI Uppförandekod med den helhetssyn som införts i deras ledningssystem och företagskultur, för att säkerställa en kontinuerlig förbättring av tillbörlig aktsamhet inom deras organisationer och leveranskedjor på ett progressivt sätt.
- **Samarbete:** Undertecknarna kommer att ha en större inverkan på, och bättre chanser att identifiera, förebygga, minska och åtgärda mänskliga rättigheter och miljööverträdelser i sina organisationer och leverantörskedjor genom att arbeta tillsammans och anamma en helhetssyn avseende tillbörlig aktsamhet. Det är avgörande att det finns en samarbetsanda mellan undertecknarna och de berörda parterna på olika nivåer, särskilt när det gäller att skapa en hävstångseffekt. amfori stöder undertecknarna genom att skapa relevanta och meningsfulla partnerskap.
- **Egenmakt:** Ett centralt mål för amfori är att göra det möjligt för undertecknarna att utveckla sina organisationer och stärka leveranskedjor på ett sätt som respekterar mänskliga rättigheter och möjliggör ständiga förbättringar. För detta ändamål tillhandahåller amfori de nödvändiga verktygen och förväntar sig att dess undertecknare använder och sprider dessa verktyg inom sina organisationer och leveranskedjor.
- **Kodefterlevnad:** Att följa nationell lagstiftning är det viktigaste åläggandet för företag. I länder där den nationella lagstiftningen fastställer en annan skyddsnivå än amfori BSCI Uppförandekod och dess referenser, ska undertecknarna följa de principer som ger det högsta skyddet för arbetstagarna och miljön, utan att strida mot landets rättsliga ramar.
- **Skydd av utsatta personer:** Undertecknarna åtar sig att efter bästa förmåga skydda och stärka egenmakten hos utsatta individer och personer som tillhör sårbara samhällsgrupper. Undertecknarna förstår att sårbarhet kan bero på sammanhanget, och vissa individer och samhällsgrupper kan vara sårbara i mer än ett avseende.
- **Öppenhet:** Undertecknarna förbinder sig att vara transparenta:
 - gentemot varandra, med amfori och med eventuella tredje parter enligt vad som är tillämpligt (t.ex. revisorer, kvalitetspartner), och inom ramen för identifiering, förebyggande och åtgärdande av negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter och miljöpåverkan. Undertecknarna ska aktivt underrätta varandra och amfori om eventuella kritiska incidenter, samt huruvida eventuella åtgärder varit effektiva vid en negativ inverkan på värderingar och principer i amfori BSCI Uppförandekod
 - genom offentliggörande inom rimliga gränser till aktieägare, intressenter och myndigheter angående deras inverkan på försörjningskedjan och i linje med nationella lagkrav där sådana finns i omkringsliggande samhällen.

amfori BSCI Uppförandekod och dess värderingar implementeras genom uppsättningen principer som förklaras nedan:

Socialhanteringssystem och spridningseffekt

Undertecknarna förbinder sig att:

- anta och offentligt kommunicera ett skriftligt uttalande om en policy för mänskliga rättigheter, i linje med verksamhetens komplexitet och omfattning, godkänt på högsta nivå
- implementera ett process- och riskbaserat hanteringssystem för tillbörlig aktsamhet i sina affärsmetoder i linje med UNGP, och anpassat till företagets affärsmodell. De förväntningar som fastställs i denna Uppförandekod bör vara införda i systemet
- aktivt kommunicera att amfori BSCI Uppförandekod ska följas genomgående i alla befattningar i företaget, såväl som till sina affärspartner och relevanta intressenter
- utbilda och skapa incitament för alla relevanta avdelningar och individer på ett sätt som gör det möjligt för dem att införliva principerna för ansvarsfulla och jämställdhetsorienterade affärs- och inköpsmetoder i företagskulturen och sprida dem till sina affärspartner
- kräva att deras affärspartner ska sprida informationen till relevanta affärspartner och intressenter i försörjningskedjan
- kräva och följa upp med sina affärspartner att de strävar efter att amfori BSCI Uppförandekod följs till fullo inom ramen för deras verksamhetsområde, inklusive av mellanhänder som är involverade i arbetsrekryteringsprocessen, såsom agenter, rekryterare och rekryteringsbyråer
- Inkludera alla arbetstagare avseende tillbörlig aktsamhet, särskilt de sårbara delarna i leveranskedjan, såsom arbetstagare som arbetar hemifrån, småbrukare, samt tillfälliga och migrerande arbetstagare, identifiera utmaningarna på dessa nivåer och samarbeta med amfori och andra relevanta intressenter för förbättringar
- ha infört de strategier, processer och tillräckliga resurser som krävs för att fullgöra de skyldigheter som är förknippade med amfori BSCI Uppförandekod och säkerställa att dess genomförande kontinuerligt förbättras
- utöva ansvarsfulla och jämställdhetsorienterade inköpsrutiner och undvika att sätta sina affärspartner i en situation som hindrar dem från att följa amfori BSCI Uppförandekod.

Arbetstagarnas medbestämmanderätt och skydd

Undertecknarna förbinder sig att:

- fastställa ansvarsfulla och jämställdhetsorienterade förvaltningsrutiner som omfattar alla arbetstagare och deras företrädare i ett sunt informationsutbyte om processen med tillbörlig aktsamhet
- fastställa långsiktiga mål för att skydda arbetstagarna i linje med förväntningarna i amfori BSCI Uppförandekod
- vidta särskilda åtgärder, såsom utbildning, för att göra arbetstagarna medvetna om sina rättigheter och skyldigheter, med särskild hänsyn till utsatta personer. Vid behov bör mellanhänder såsom agenter, rekryterare och rekryteringsbyråer spela en aktiv roll när det gäller att uppnå dessa delmål
- bygga upp tillräcklig kompetens bland chefer, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter inom sitt företag, liksom i leveranskedjan, för att förankra amfori BSCI Uppförandekod i sin företagskultur, och främja vidareutbildning på varje arbetsnivå
- inrätta eller delta i effektiva tvistlösningsmekanismer på operativ nivå för individer och samhällsgrupper som kan påverkas negativt och upprätthålla korrekta register. Mekanismen för tvistlösningshantering på operativ nivå måste vara i linje med artikel 31 i UNGP. När det är relevant (t.ex. när en migrerande arbetstagare omfattas) bör tvistlösningsmekanismen på operativ nivå vara tillgänglig på relevanta lokala språk och bör göra det möjligt att ta upp och åtgärda problemen på ett effektivt sätt i olika jurisdiktioner genom partnerskap och samordning.

Rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Undertecknarna förbinder sig att:

- respektera arbetstagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar – eller att avstå från att göra det – och förhandla kollektivt, på ett fritt och demokratiskt sätt, utan att det görs någon åtskillnad på grund av och oberoende av kön
- säkerställa att alla arbetstagare företräds på ett meningsfullt sätt, utan åtskillnad och oberoende av kön
- inte diskriminera arbetstagare på grund av fackföreningsmedlemskap
- inte förhindra arbetstagarnas representanter och rekryterare från att komma i kontakt med arbetstagare på arbetsplatsen eller att samverka med dem
- respektera denna princip genom att låta arbetstagarna fritt välja sina egna företrädare med vilka företaget kan inleda en dialog om arbetsplatsfrågor, när de är verksamma i länder där fackliga aktiviteter är olagliga eller där fri och demokratisk fackföreningsverksamhet inte är tillåten.

Ingen förekomst av diskriminering, våld och trakasserier

Undertecknarna förbinder sig att:

- behandla alla arbetstagare med respekt och värdighet
- säkerställa att arbetstagare inte utsätts för någon form av våld, trakasserier och omänsklig eller förnedrande behandling på arbetsplatsen samt hot om våld och övergrepp, inbegripet kroppslig bestraffning, verbal, fysisk, sexuell, ekonomisk eller psykisk misshandel, psykiskt eller fysiskt tvång eller andra former av trakasserier eller hot
- förstå de möjliga diskrimineringsgrunderna med beaktande av de specifika omständigheterna och inte diskriminera eller utesluta personer på grundval av kön, könstillhörighet, ålder, religion, ras, kasttillhörighet, födelse, social bakgrund, funktionshinder, etniskt och nationellt ursprung, nationalitet, medlemskap i fackföreningar eller andra legitimerade organisationer, politisk tillhörighet eller åsikter, sexuell läggning, familjeförpliktelser, civilstånd, graviditet, sjukdomar eller någon annan omständighet som kan ge upphov till diskriminering
- fastställa disciplinära förfaranden skriftligen och förklara dem verbalt för arbetstagare i termer och språk som de förstår. De disciplinära åtgärderna måste vara i linje med nationell lagstiftning
- ge jämställdhetsorienterade och lika möjligheter och behandling genomgående i samband med rekrytering och anställning
- kontrollera att arbetstagare inte trakasseras, disciplineras eller bestraffas för att de rapporterar en avvikelse på någon av de grunder som anges ovan.

Rättvis lön

Undertecknarna förbinder sig att:

- som ett minimum uppfylla kraven på löner som föreskrivs i regeringarnas lagstiftning om minimilön eller i branschnormer som godkänts på grundval av kollektivavtal, beroende på vilket som är högst. Lönerna ska avse normal arbetstid
- löneutbetalningen ska ske regelbundet, i rätt tid och på ett stabilt sätt, och fullt ut i form av lagliga betalningsmedel. Betalning av viss del av lönen som naturaförmån godtas i enlighet med vad som har angetts av ILO.
- göra en korrekt bedömning av löneklyftan och successivt arbeta för att betala en minimilön som är tillräcklig för att garantera en anständig levnadsstandard för arbetstagarna och deras familjer
- Lönenivån skall återspeglas av de anställdas kompetens, ansvar, tjänstgöringstid och utbildning om en lönenivå för produktion, kvot- eller ackordsarbete fastställts. Gör det möjligt för arbetstagarna att tjäna minst en lön som motsvarar eller överstiger tillämpliga lagliga minimilöner, industristandarder eller kollektivavtal (i lämpliga fall) om normal arbetstid
- säkerställa att arbetstagare av alla kön och kategorier, såsom migrerande arbetstagare och lokala arbetstagare, får samma lön för lika arbete och kvalifikationer

- göra avdrag endast på de villkor och i den utsträckning som är tillåtet enligt lag eller genom kollektivavtal
- ge arbetstagarna de sociala förmåner som är lagligt beviljade såsom lönegrad, tjänsteår eller befordran, utan negativ inverkan på deras lön.

Anständiga arbetstider

Undertecknarna förbinder sig att:

- säkerställa att arbetstagarna inte är skyldiga att arbeta mer än 48 standardtimmar per vecka, utan att det påverkar de särskilda förväntningar som anges nedan. Undantag som fastställts av ILO är godkända
- tolka tillämplig nationell lagstiftning, branschens standardriktmärken eller kollektivavtal inom den internationella ram som fastställts av ILO, och främja arbetstidspraxis som möjliggör en sund balans mellan arbetsliv och privatliv för arbetstagarna
- endast överskrida gränsen för timmar som beskrivs ovan i enlighet med de undantagsfall som fastställts av ILO, i vilket fall övertid är tillåten
- betrakta övertid som ett undantagsförfarande som sker på frivilligbasis, och betalas ut med en premiumnivå på minst 125% av ordinarie lönenivå. Övertid ska inte innebära väsentligt större risk för yrkesskada och under inga omständigheter överskrida de gränser som definieras i nationell lagstiftning
- ge sina arbetstagare rätt till vilopauser varje arbetsdag och ha minst ten dag ledigt varje sjudagarsperiod, om inte annat föreskrivs i tillämpligt kollektivavtal.

Arbetsmiljö och säkerhet

Undertecknarna förbinder sig att:

- respektera rätten till sunda arbets- och levnadsförhållanden för arbetstagare och lokala samhällsgrupper, utan att det påverkar de särskilda förväntningar som anges nedan. Sårbara personer, såsom – men inte begränsat till – unga arbetstagare, gravida kvinnor eller nyblivna mödrar och personer med funktionsnedsättning, ska omfattas av särskilt skydd
- följa den nationella lagstiftningen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, eller med internationella standarder när nationell lagstiftning är bristfällig eller tillämpas i otillräcklig grad
- säkerställa att det finns befintliga system för att bedöma, identifiera, förebygga och minska potentiella och faktiska hot mot arbetstagarnas hälsa och säkerhet
- utbilda alla avdelningar och individer om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen under alla stadier av anställningen, och tillhandahålla information om potentiella arbetsmiljörisker för arbetstagare och allmänheten, inklusive berörda samhällsgrupper
- vidta effektiva åtgärder för att förhindra att arbetstagare drabbas av olyckor, skador eller sjukdomar som uppstår i samband med eller inträffar under arbetet. Syftet med dessa åtgärder är att, i den mån det är rimligt, minimera orsakerna till de faror som finns på arbetsplatsen
- sträva efter att förbättra arbetstagarnas skydd i händelse av olyckor, inklusive genom obligatoriska försäkringssystem
- föra register över alla incidenter avseende hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och alla övriga anläggningar som tillhandahålls eller föreskrivs
- vidta alla lämpliga åtgärder och inhämta alla relevanta licenser och all dokumentation som krävs enligt nationell lagstiftning för att säkerställa att den utrustning och de byggnader som de använder uppfyller stabilitets- och säkerhetskrav, samt skydda mot och förbereda sig för alla förutsebara nödsituationer. Detta inbegriper bostadsutrymmen för arbetstagare när dessa tillhandahålls av eller föreskrivs av arbetsgivaren eller en rekryteringspartner
- inrätta relevanta kommittéer, t.ex. en kommitté för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, för att säkerställa ett aktivt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, och/eller deras företrädare för utveckling och effektivt genomförande av system som säkerställer en säker och hälsosam arbetsmiljö. Dessa kommittéer syftar till att representera mångfalden hos arbetstagarna

- informera arbetstagarna och respektera deras rättighet och skyldighet att lämna arbetsplatsen och/eller sluta arbeta utan att söka tillstånd i farliga situationer och vid okontrollerade risker
- tillhandahålla relevant företagshälsovård och tillhörande faciliteter och ge alla arbetstagare lika tillgång till dessa tjänster. Hälso- och sjukvårdstjänster (inklusive försäkringar) bör tillgodose de särskilda farhågor och behov som finns hos arbetstagare oavsett könstillhörighet och ålder
- ge tillgång till säkert och rent dricksvatten, samt kostnadsfria utrymmen för mat och vila, och i tillämpliga fall ge tillträde till utrymmen för matlagning och förvaring av livsmedel
- tillhandahålla ett tillräckligt antal säkra, separata toaletter med adekvat skydd för den personliga integriteten för alla könstillhörigheter, och pappershanddukar och handfat med handtvål i alla arbetsområden
- säkerställa att de bostadsanläggningar som tillhandahålls eller tillskrivs är rena och säkra och uppfyller alla grundläggande behov hos arbetstagarna
- tillhandahålla effektiv och skräddarsydd personlig skyddsutrustning (Personal Protective Equipment, PPE) till alla arbetstagare utan kostnad, med beaktande av behoven hos olika kategorier av arbetstagare, såsom gravida och ammande kvinnor
- kompensera de skador som åsamkats arbetstagarna i samband med att historiska eller faktiska brister i efterlevnad av principer identifieras.

Ingen förekomst av barnarbete

Undertecknarna förbinder sig att:

- inte direkt eller indirekt anställa barn som inte har uppnått åldern för avslutande av obligatorisk skolgång, enligt definitionen i lag, som inte får understiga 15 år, om inte de undantag som erkänns av ILO är tillämpliga
- skydda barn från alla former av utnyttjande
- inrätta robusta system för ålderskontroll som en del av rekryteringsprocessen, vilket inte får vara nedsättande eller respektlöst mot arbetstagaren
- ta särskild hänsyn till och identifiera åtgärder på ett proaktivt sätt vid uppsägning och avlägsnande av barn, för att se till att de drabbade barnen skyddas.

Särskilt skydd för unga arbetare

Undertecknarna förbinder sig att:

- säkerställa att ungdomar inte arbetar nattetid och att de skyddas mot arbetsförhållanden som skadar deras hälsa, säkerhet, moral och utveckling, utan att det påverkar de särskilda förväntningar som anges i denna princip
- avlägsna unga arbetstagare från riskfyllda arbetsförhållanden eller riskkällor omedelbart när sådana fall identifieras, och omdefiniera deras arbetsområde utan inkomstförlust
- säkerställa att (a) arbetet inte anses ha en skadlig inverkan på de unga arbetstagarnas hälsa eller utveckling; (b) deras arbetstid tillåter att barnen går i skolan, deltar i yrkesutbildning som godkänts av den behöriga myndigheten eller kan dra nytta av utbildnings- eller instruktionsprogram
- fastställa de mekanismer som är nödvändiga för att förebygga, identifiera och minska skada för unga arbetstagare, med särskild tonvikt på att ge unga arbetstagare tillgång till effektiva operativa tvistlösningsmekanismer och till utbildningssystem och program i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är specifika för de unga arbetstagarnas behov.

Ingen förekomst av otrygga anställningsförhållanden

Undertecknarna förbinder sig att:

- säkerställa att deras rekryteringsprocess och anställningsförhållanden inte orsakar osäkerhet och social eller ekonomisk sårbarhet för deras arbetstagare
- säkerställa att arbetet utförs på grundval av ett erkänt och dokumenterat anställningsförhållande som fastställs i enlighet med relevant nationell lagstiftning, sedvänja eller praxis samt internationella arbetsnormer, beroende på vilket som ger en högre skyddsnivå
- ge begriplig information till arbetstagarna innan anställningen inleds, på deras eget språk och säkerställa att de är medvetna om sina rättigheter, skyldigheter och anställningsvillkor, inklusive arbetstid, lön och betalningsvillkor på sitt eget språk
- sträva efter att ge anständiga och i förekommande fall flexibla arbetsvillkor som också stöder arbetstagare, oavsett kön, i rollen som förälder eller vårdgivare, inklusive migrerande arbetstagare och säsongarbetare vars barn eventuellt är kvar i hemlandet
- inte avsiktligt använda anställningsformer på ett sätt som inte motsvarar lagens verkliga syfte. Detta omfattar – men är inte begränsat till – (a) lärlingssystem eller utbildningsprogram där det inte finns någon avsikt att förmedla färdigheter eller tillhandahålla reguljär anställning, (b) säsongarbete eller tillfälliga uppdrag som används för att undergräva arbetstagarnas skydd, (c) hyrd arbetskraft och (d) substitutionsavtal
- inte använda underleverantörer på ett sätt som undergräver arbetstagarnas rättigheter.

Ingen förekomst av skuldlaveri, tvångsarbete eller människohandel

Undertecknarna förbinder sig att:

- inte delta i eller genom affärspartner vara delaktiga i, någon form av slaveri, tvångsarbete, skuldlaveri, kontraktsarbete, människohandel eller icke-frivilligt arbete, inbegripet statligt infört tvångsarbete
- följa internationella principer för ansvarsfull rekrytering, inklusive principen om att arbetsgivare står för rekryteringskostnaden, och kräva detsamma från sina rekryteringspartner, när de anställer och rekryterar alla arbetstagare, antingen direkt eller indirekt, särskilt medlemmar i utsatta grupper såsom tillfälligt anställda och migrerande arbetstagare. Detta omfattar åtminstone följande:
 - Ingen förekomst av rekryteringsavgifter och kostnader som debiteras arbetstagarna
 - Tydliga och transparenta anställningsavtal
 - Arbetstagares frihet från bedrägeri och tvång
 - Fri rörlighet och ingen lagring av identitetshandlingar
 - Tillgång till fri, fullständig och korrekt information
 - Frihet att säga upp avtal, byta arbetsgivare och på ett säkert sätt återvända
 - Tillgång till fri tvistlösning och effektiva rättsmedel
- successivt kompensera de skador som åsamkats arbetarna inom en rimlig tidsram och inom ramen för samma internationella principer, om historiska eller faktiska brister i efterlevnad av principer identifieras.

Miljöskydd

Undertecknarna förbinder sig att:

- implementera ett process- och riskbaserat system för tillbörlig aktsamhet avseende miljöfrågor i sina affärsmetoder, anpassat efter företagets affärsmodell. Detta kan också integreras i det övergripande systemet för tillbörlig aktsamhet
- följa nationell miljölagstiftning eller internationella standarder när den nationella lagstiftningen är bristfällig eller tillämpas i otillräcklig grad

- identifiera miljöeffekterna av deras verksamhet och implementera lämpliga åtgärder för att förebygga, minska och avhjälpa negativa effekter på omgivande samhällen, naturresurser, klimat och den allmänna miljön.

Etiskt affärsbeteende

Undertecknarna förbinder sig att:

- inte delta i någon form av korruption, utpressning eller förskingring eller i någon form av mutor – inbegripet men inte begränsat till – det utlovande, erbjudandet, att ge eller ta emot eventuella otillbörliga monetära eller andra incitament
- utarbeta och införa lämpliga interna kontroller, program eller åtgärder för att förebygga och upptäcka korruption, utpressning, förskingring eller varje form av mutor som utarbetats på grundval av en företagsspecifik riskbedömning
- inneha korrekt information om affärsverksamheten, strukturen och resultatet och lämna ut informationen i enlighet med tillämpliga regler och branschriktvärden för att öka insynen i affärsverksamheten
- inte förfalska, eller delta i förfalskning av någon information eller i någon form av missvisande information i leveranskedjan
- informera arbetstagarna om policyerna, kontrollerna, programmen och åtgärderna mot oetiskt beteende och främja efterlevnaden inom företaget genom utbildning och kommunikation
- samla in, använda och på annat sätt behandla personlig information (inklusive den från arbetare, affärspartners, kunder och konsumenterna i deras inflytandesfär) med rimlig försiktighet. Insamling, användning och annan behandling av personlig information måste följa integritets- och informationssäkerhetslagar och regulatoriska krav.

III. Genomförandevillkor

Undertecknarna av denna Uppförandekod är överens om att genomföra de värden och principer som anges i detta dokument under hela livscykeln för sina affärsförbindelser och i nära samarbete med relevanta intressenter:

- **Innan ett affärsförhållande inleds**, för att kartlägga och förstå potentiella och faktiska risker för de mänskliga rättigheterna.
- **Under ett affärsförhållande**, för att bedriva en ansvarsfull verksamhet och för att främja och stödja deras affärspartner i kontinuerlig förbättring.
- **Vid affärsförbindelsens upphörande**, för att säkerställa en ansvarsfull övergång för affärspartnern.

Informationshantering

- Undertecknarna ska upprätthålla amforis Plattform för hållbar utveckling med aktuell och korrekt information och instruera sina anställda och företrädare att använda sådan information i enlighet med förordning (EU) 2016/679 (allmänna dataskyddsförordningen), som också kallas EU GDPR (General Data Protection Regulation).
- Undertecknarna förstår att alla personuppgifter som samlas in, används och på annat sätt behandlas inom ramen för amforis verktyg och plattformar måste överensstämja med EU GDPR, oavsett var uppgifterna samlas in.
- Undertecknarna är överens om att den information som samlats in genom en övervakningsverksamhet, inklusive en tvistlösningsmekanism, kan delas med tredje part (i) i den mån detta sker inom amforis ramverk, (ii) i den mån denna överföring är nödvändig för bestämmelserna av eller för verksamhet relaterad till amfori, och/eller (iii) de tredje parterna är överens om att behandla den information som tillhandahålls med största respekt och för det enda ändamål som är relevant för ärendet.

Övervakning i leveranskedjan

- Affärspartner övervakar att amfori BSCI Uppförandekod följs internt och av deras affärspartner i tidigare led involverade i produktionsprocessen, baserat på en kontinuerlig förbättringsmetod
- Affärspartner medger att amforis medlemmar kan välja att inkludera dem i övervakningsverksamheten. De är överens om att övervakas på och utanför arbetsplatsen, oavsett om detta anmäls i förväg, av amfori eller tredje parter som är kvalificerade av amfori (t.ex. revisionsbolag, kvalitetspartner) för detta ändamål. Dessa aktiviteter kan genomföras inom ramen för amforis övervakningsverktyg eller amforis revisionskvalitetsprogram. Inom ramen för övervakningsverksamheten är affärspartnerna överens om att:
 - ge fullständig tillgång till de anläggningar som begärts av de personer som utför aktiviteten, inklusive delar som kanske inte ursprungligen indikerades i aktivitetens omfattning
 - ge tillgång till personuppgifter om sina arbetstagare och låta enskilda personer samla in relevanta uppgifter för rapporteringsändamål så länge som detta sker i linje med den nationella lagstiftningen och EU:s Allmänna dataskyddsförordning (GDPR)
 - göra det möjligt för enskilda personer att samla in nödvändiga handlingar som är relevanta för verksamheten, inbegripet men inte begränsat till affärshandlingar, licenser, certifieringar och bilder
 - göra det möjligt för enskilda personer att genomföra intervjuer på plats och utanför arbetsplatsen med arbetstagare med fullständig sekretess, utan något inflytande av eller repressalier från ledningen.

IV. Referenser



Länk/QR-kod till webbplatsen kommer att läggas till i den slutliga versionen. För samråd med allmänheten hänvisas till det separata dokumentet i paketet.

V. Ordlista



Länk/QR-kod till webbplatsen kommer att läggas till i den slutliga versionen. För samråd med allmänheten hänvisas till det separata dokumentet i paketet.

Datum _____

Företagets namn _____

Namn _____

Adress _____

Underteckning

Företagets stämpel/sigill