

Liseberg AB:s uppförandekod för leverantörer

Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
2.	Om uppförandekoden.....	3
2.1.	Lagstiftning och kravuppfyllnad	4
2.2.	Transparens, samarbete och uppföljande aktiviteter	4
3.	Ansvar och systemtänkande.....	5
3.1.	Ansvarsfördelning	5
3.2.	Styrning.....	5
4.	Arbets- och anställningsförhållanden.....	5
4.1.	Anställningsavtal	5
4.2.	Barnarbete och minderåriga arbetstagare.....	5
4.3.	Tvångs- och straffarbete.....	6
4.4.	Arbetstider och ledighet	6
4.5.	Löner och förmåner	6
4.6.	Boendeförhållanden	6
4.7.	Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar	7
5.	Arbetsmiljö.....	7
5.1.	Hälsa och säkerhet.....	7
5.2.	Diskriminering och trakasserier	7
6.	Miljö	8
6.1.	Miljöarbete.....	8
6.2.	Klimatpåverkan	8
6.3.	Resursförbrukning och avfallshantering	8
6.4.	Vattenförbrukning.....	8
6.5.	Kemikalier	9
7.	Affärsetik	9
7.1.	Anti-korruption	9

1. Inledning

Liseberg vill bidra till en hållbar utveckling genom att agera ansvarsfullt och långsiktigt. En del i det arbetet är att Liseberg vill säkerställa att de som tillverkar Lisebergs produkter och tillhandahåller Lisebergs tjänster gör det på ett hållbart sätt. Detta regleras bland annat genom kraven i denna uppförandekod för leverantörer (uppförandekoden).

Kravställen i uppförandekoden är en del i Lisebergs arbete med att direkt och indirekt bidra till de 17 Globala målen för en hållbar utveckling.



2. Om uppförandekoden

Uppförandekoden gäller som bilaga till kontrakt mellan Liseberg och leverantör där kontraktet är resultat av upphandling som Liseberg genomfört. Med samlingsbegreppet "leverantörer" avser Liseberg alla typer av varu- och tjänsteleverantörer-, inklusive entreprenörer, konsulter och underleverantörer.

Leverantören ska vidareförmedla kraven i Lisebergs uppförandekod till sina underleverantörer.

Kraven i uppförandekoden bygger på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet samt FN:s konvention mot korruption.

2.1. Lagstiftning och kravuppfyllnad

Leverantören måste minst uppfylla lagar, regler och förordningar samt kollektivavtal i de länder där leverantören verkar samt kraven i denna uppförandekod, vilka kan gå längre än lagstiftningen. Om det finns skillnader mellan kraven i denna uppförandekod och lagstiftningen ska leverantören följa det/de högst ställda kravet/kraven.

2.2. Transparens, samarbete och uppföljande aktiviteter

Liseberg förbehåller sig rätten att kontrollera leverantörens och underleverantörens efterlevnad av uppförandekoden. Uppföljande aktiviteter kan genomföras av Lisebergs egen personal eller via en oberoende tredje part som Liseberg utser. Uppföljningen kan ske antingen genom så kallad självutvärdering eller platsbesök. Leverantören ska även säkerställa rätt att genomföra revisioner baserade på uppförandekoden hos sina underleverantörer.

Liseberg förväntar sig transparens och samarbetsvilja. Vid revisioner ska leverantören säkerställa att Liseberg har tillgång till lokaler och relevant dokumentation samt möjlighet att intervjua ledningen och anställda.

Om leverantören eller dess underleverantörer konstaterar avvikelser från uppförandekoden i egen verksamhet eller i sin leverantörskedja ska dessa kommuniceras till Liseberg så snart som möjligt i första hand till inköpsspecialist, se kontaktuppgifter i avtal.

En åtgärdsplan ska upprättas och godkännas av Liseberg, där avvikelser åtgärdas snarast och utan merkostnader för Liseberg. Detsamma gäller för avvikelser som konstateras inom ramen av kontroller eller revisioner.

Liseberg förbehåller sig rätten att säga upp samarbetet med leverantören på grund av bristande transparens, samarbete, förbättringsvilja eller allvarliga överträdelser av denna uppförandekod.

Leverantören ska ha dokumenterade och kommunicerade rutiner för hur anställda och externa personer, med möjlighet att vara anonyma, kan kommunicera misstänkta överträdelser av lagar, bestämmelser eller kraven i denna uppförandekod.

3. Ansvar och systemtänkande

Arbetet med att säkerställa uppförandekodens efterlevnad ska bedrivas på ett strukturerat sätt.

3.1. Ansvarsfördelning

Leverantörens ledning bär ansvaret för att säkerställa implementering och efterlevnad av uppförandekoden samt säkerställa att åtgärder vidtas om uppförandekoden inte efterlevs.

3.2. Styrning

En tydlig organisation, ansvarsfördelning samt skriftliga styrdokument (t.ex. policys, rutiner och arbetsinstruktioner) ska finnas för att säkerställa implementering och fortlöpande efterlevnad av kraven i denna uppförandekod. Detta omfattar också genomförande av riskanalyser, lämpliga och tillräckliga resurser anpassade till leverantörens verksamhet och storlek.

Leverantören ska säkerställa att de anställda får information om innehållet i denna uppförandekod eller motsvarande krav, som är relevant för deras roll och ansvar.

Leverantören förväntas sträva efter ständiga förbättringar i sitt arbete med uppförandekodens krav.

4. Arbets- och anställningsförhållanden

Leverantören ska tillhandahålla arbetsförhållanden där arbetstider, löner och förmåner är i enlighet med lokal och nationell lagstiftning.

4.1. Anställningsavtal

Alla anställda ska ha ett eget skriftligt anställningskontrakt som är underskrivet innan anställningen börjar, där medarbetarens namn och personnummer/födelsedatum framgår. Anställningsavtalet ska vara på ett språk som den anställda förstår. I kontraktet ska anställningsvillkoren, som t.ex. arbetsbeskrivning, arbetstid, lön och betalningsfrekvens, övertidsersättning och uppsägningstid tydligt framgå. Medarbetarna ska inte debiteras någon avgift i samband med rekryteringen samt ha sin fulla rätt att säga upp sig utan bestraffning eller löneavdrag.

4.2. Barnarbete och minderåriga arbetstagare

Barnarbete ska inte förekomma. Med barn avses personer under 15 år, eller högre lagstadgad minimiålder om lokal lagstiftning föreskriver en sådan. All ekonomisk aktivitet som negativt kan påverka barnets rätt till en sund uppväxt och utveckling eller hindrar barnets utbildning är att betrakta som barnarbete. Dokument som intygar alla anställdas ålder ska finnas tillgängliga.

En anställd definieras som minderårig fram till dess att den fyller 18 år. Minderåriga mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

Om barnarbete upptäcks ska leverantören agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

4.3. Tvångs- och straffarbete

Tvångsarbete, inklusive slavarbete och ofrivilligt arbete under tid spenderad i fängelse, ska inte förekomma.

Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetare ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid. Leverantören får inte på något sätt begränsa den anställdas frihet och rörlighet. Leverantören får inte kräva att en anställd överlämnar identitetshandlingar, pass eller arbetstillstånd.

Ingen form av människohandel är tillåten, vare sig direkt eller indirekt.

4.4. Arbetstider och ledighet

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 48 timmar per vecka. Övertidsarbete ska vara frivilligt, dock max 12 timmar per vecka. Övertid får inte begäras systematiskt och regelbundet.

Alla anställda ska ha minst en hel dags ledigt per sjudygnperiod. Alla anställda har rätt till lagstadgad betald semester och ledighet med korrekt ersättning vid exempelvis sjukledighet, föräldraledighet och lagstadgade helgdagar.

4.5. Löner och förmåner

Leverantören ska betala sina anställda minst lagstadgad minimilön, levnadslön eller lön enligt kollektivavtal. Det alternativ som ger den anställda den högsta lönenivån gäller. All övertid ska kompenseras antingen i pengar eller i ledig tid. Samtliga medarbetare ska erhålla lagstadgade förmåner som t.ex. sjuk- och olycksfallsförsäkring och pension.

Lön ska utbetalas i pengar, inte i natura. Löneutbetalningarna ska ske regelbundet och i tid samt i sin helhet och direkt till den anställda. Inga olagliga avdrag ifrån lönen samt olagligt frångående av förmåner ska förekomma.

Alla anställda har rätt till ett specificerat, skriftligt lönebesked som tydligt visar lönens beståndsdelar.

4.6. Boendeförhållanden

Om leverantören tillhandahåller bostäder/sovsalar för anställda ska dessa motsvara alla tillämpbara lagar och regler inte minst gällande hälsa och säkerhet.

4.7. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

De anställda ska ha rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt utan negativa konsekvenser.

I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska av anställda utsedda representanter ha möjlighet att möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

5. Arbetsmiljö

Leverantören ska tillhandahålla en trygg och säker arbetsmiljö.

5.1. Hälsa och säkerhet

Leverantören ska tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker vidtas.

Verksamheten ska bedrivas i ändamålsenliga lokaler som lever upp till kraven på de anställdas rätt till en säker arbetsmiljö.

Samtliga anställda ska ha fri tillgång till rent dricksvatten och hygieniska toaletter.

Leverantören ska tillhandahålla relevant skyddsutrustning och förstahjälpen material samt se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som ett arbete kan innebära, inklusive säker kemikaliehantering, brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen.

På arbetsplatsen ska nödutgångar vara tydligt markerade och tillräckliga i antal. Brandlarmsystem, evakueringsplaner, nödbelysning och brandsläckare ska finnas i tillräcklig utsträckning. Utrymningsvägar får ej vara blockerade.

Samtliga medarbetare ska ha en olycksfallsförsäkring som täcker sjukvård för arbetsrelaterade skador och kompensation vid invaliditet orsakad av arbetsrelaterad olycka.

5.2. Diskriminering och trakasserier

Diskriminering ska varken förekomma vid rekrytering, ersättning, befordran, fördelning av arbetsuppgifter, kompetensutveckling, uppsägning eller andra aktiviteter.

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder, så som

nationalitet, hudfärg, graviditet, religion, etnicitet, kön, ålder, civilstånd, sexuell orientering, sjukdom, funktionsnedsättning, fackligt engagemang eller politiska åsikter. Visstidsanställda och migrantarbetare ska ha samma rättigheter och behandlas på lika villkor som fast anställda.

Alla ska bemötas med värdighet och respekt. Trakasserier ska inte förekomma i verksamheten. Ingen kränkande behandling, hot eller bestraffning får förekomma, vare sig fysiskt, psykiskt, verbalt eller sexuellt.

6. Miljö

Leverantören ska följa lokal och nationell miljölagstiftning och ha ett aktivt miljöarbete.

6.1. Miljöarbete

Leverantören ska beakta miljökonsekvenser i sina beslut, arbeta i enlighet med försiktighetsprincipen och följa lokal och nationell miljölagstiftning.

Leverantören ska ha relevanta miljö- och drifttillstånd, licenser och registreringar som krävs enligt gällande lagstiftning.

Leverantören ska ställa relevanta miljökrav på underleverantörer för att minska negativ miljö- och klimatpåverkan.

6.2. Klimatpåverkan

Leverantören ska aktivt verka för att minska klimatpåverkan från sin verksamhet (exempelvis genom samtransporter av varor, utrustning och personer, förnybart bränsle, förnybar energi för uppvärmning och produktion, resfria möten och undvika flygtransporter och flygresor) samt ständigt arbeta för effektivare energi- och resursanvändning.

6.3. Resursförbrukning och avfallshantering

Resursförbrukningen ska minimeras. Allt avfall ska lagras, hanteras, kontrolleras och bortskaffas ansvarsfullt och i enlighet med lokala föreskrifter.

EU:s avfallshierarki ska beaktas (en prioritering där 1 är högst och 5 är lägst):

1. Minimera mängden avfall och förebygg att avfall uppkommer
2. Tillämpa återanvändning eller förbered för återanvändning
3. Materialåtervinn
4. Återvinn på annat sätt t.ex. energiåtervinning
5. Deponera

6.4. Vattenförbrukning

Vattenförbrukningen ska minimeras. Eventuella utsläpp och hantering av avloppsvatten ska ske ansvarsfullt och i enlighet med lokala föreskrifter.

6.5. Kemikalier

Alla kemikalier ska lagras, hanteras och transporteras så att varken mark, luft eller vatten kontamineras och på ett sådant sätt att risken för antändning eller explosion minimeras.

De varor som leverantören producerar får inte innehålla ämnen som utgör en fara för anställda eller slutkonsumenter. Specifika kemikaliekrav framgår (om relevant) av förfrågningsunderlaget.

7. Affärsetik

Verksamheten ska bedrivas enligt god affärssed och hålla en hög etisk standard. Ingen form av korruption, mutor, penningtvätt eller otillåten konkurrensbegränsning ska förekomma.
--

7.1. Anti-korruption

Leverantören förväntas bedriva ett aktivt och dokumenterat arbete för att motverka mutor och korruption.

Leverantören och dess anställda ska inte direkt eller indirekt erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för sin verksamhet.

Leverantören och dess anställda får inte begära, tolerera, tillåta, delta i eller acceptera mutor, korruption och/eller oetiska affärsmetoder oavsett om det rör kontakter med offentliga tjänstemän eller personer/organisationer i den privata sektorn.