

Uppförandekod för leverantörer till Skellefteå Kraft

1. Inledning

Skellefteå Kraft ägs till 100 procent av Skellefteå kommun vilket gör oss till en samhällsbyggande kraft som ska förena affärsmässighet med samhällsnytta. Hållbarhet innebär för oss att vi driver och utvecklar vår verksamhet på ett långsiktigt och ansvarsfullt sätt samtidigt som vi går i täten för morgondagens energiförsörjning. Genom vår kompetens och kärnverksamhet bidrar vi aktivt till FN:s globala mål. Vi fokuserar vårt hållbarhetsarbete på de frågor där vi har störst påverkan och där vi har stor möjlighet att göra skillnad.

Syftet med en uppförandekod för leverantörer är att vi vill minska risken för brott mot mänskliga rättigheter och skydda individer, oavsett nationell tillhörighet, som arbetar i våra leverantörsled. Genom att välja leverantörer som delar vår syn på ansvar och respekt för mänskliga rättigheter kan vi bidra till en positiv påverkan i vår leverantörskedja.

Vår uppförandekod baseras på principerna i FN:s Global Compact vilket innebär att vi stöder och respekterar internationella mänskliga rättigheter och vill försäkra att verksamheten inte är medansvariga till kränkningar av mänskliga rättigheter. Vi vill även bidra till initiativ för ett ökat skydd för miljön, samt motarbeta alla former av korruption. Uppförandekoden stödjer det arbetet. Genom att våra leverantörer uppfyller kraven i koden förstärks Skellefteå Krafts arbete med att axla ansvaret och ger oss möjlighet att leva upp till kärnvärdena drivande, ansvarstagande och tillsammans.

Det medför ett stort ansvar att arbeta på uppdrag åt Skellefteå Kraft. Vi är införstådda med att det inte alltid är enkelt att säkerställa att principerna i uppförandekoden efterlevs. Att ansluta sig till dem och jobba aktivt för att säkerställa efterlevnad betraktar vi som ett långsiktigt åtagande med ständiga förbättringar som mål.

Innehåll

Uppförandekod för leverantörer till Skellefteå Kraft.....	1
1. Inledning.....	1
2. Omfattning.....	3
3. Ansvar och kommunikation.....	3
4. Lagstiftning och kravuppfyllnad.....	3
4.1. Anställningsförhållanden.....	4
4.2. Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar.....	4
4.3. Rimliga arbetstider.....	4
4.4. Rimliga löner och lagstadgade sociala förmåner	5
4.5. Förbud mot barnarbete.....	5
4.6. Förbud mot tvångsarbete	5
4.7. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling.....	5
4.8. Arbetsmiljö och säkerhet	6
4.9. Miljöansvar	6
4.10. Anti-korruption.....	7
5. Riskanalys	7
6. Överträdelse eller brott mot uppförandekoden	7
7. Referenser	8

2. Omfattning

Med samlingsbegreppet "leverantör" avses här alla typer av varu- och tjänsteleverantörer, inklusive men inte begränsat till entreprenörer, konsulter och mellanhänder.

Uppförandekoden gäller för alla leverantörer till Skellefteå Kraft, och biläggs till det avtal som ingås.

Leverantören ska vidareförmedla kraven i denna uppförandekod till sina underleverantörer.

Kraven i koden gäller för såväl permanent anställd personal hos leverantören som säsongsanställda, personal anställd via mellanhänder och för migrantarbetare, tillfälligt anställda, studenter och samtliga övriga arbetare som utför uppdrag för leverantören.

3. Ansvar och kommunikation

Leverantörer till Skellefteå Kraft, inklusive deras underleverantörer, ska efterleva kraven i uppförandekoden.

Leverantörens ledning bär ansvaret för att säkerställa implementering och att det finns system som säkerställer efterlevnad av kraven i uppförandekoden, samt säkerställa att åtgärder vidtas om så inte är fallet. Säkerställandet och systemets funktion och kvalitet hos leverantören ska vara i proportion till den storlek, komplexitet och riskmiljö som leverantören verkar i. Vi förväntar oss ett gott samarbete och att leverantörerna arbetar utifrån hållbara affärsmetoder och är öppna med sina utmaningar.

Leverantören ska säkerställa att medarbetarna görs införstådda med innehållet i uppförandekoden eller motsvarande krav, som är relevant för deras respektive roller och ansvar.

Leverantören skall etablera eller medverka till etablerandet av systematik för formell klagomålshantering på arbetsplatsen. En sådan systematik syftar till att anställda på arbetsplatsen eller andra berörda i lokalsamhället ska kunna få klagomål prövade och åtgärdade. Denna hantering ersätter inte gällande rättssystem, men är ett komplement där konflikter kan lösas innan de eskalerar.

Om leverantören själv konstaterar avvikelser från kraven i uppförandekoden i den egna verksamheten eller i sin leverantörskedja, ska leverantören utreda grundorsakerna, sätta in relevanta åtgärder samt snarast kommuniceras dessa till inkop@skekraft.se.

4. Lagstiftning och kravuppfyllnad

Leverantören ska minst uppfylla lagar, regler, och förordningar samt tillämpliga kollektivavtal i de länder där leverantören verkar. Om lagstiftning saknas, är svag eller inte efterlevs, är det Skellefteå Krafts ambition att koden ska säkerställa grundläggande mänskliga rättigheter för individer i våra leverantörsled genom förtydligandena i följande underrubriker som vi anser vara extra viktiga.

Om det finns skillnader mellan kraven i denna uppförandekod och i lagstiftningen ska leverantören följa den kravställning som ger bäst skydd för individen.

4.1. Anställningsförhållanden

Leverantören ska tillhandahålla alla sina anställda 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 utbetalningsfrekvens, 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.

Leverantören får inte anställa personer på lärlingskontrakt eller upprepade tidsbegränsade villkor, i syfte att kringgå sina skyldigheter för anställda i enlighet med internationella konventioner och/eller nationell lagstiftning.

4.2. Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar

Alla anställda hos leverantören ska ha frihet att utöva sin rätt att vara medlem i organisationer som representerar deras intressen som anställda, utan risk för hot eller trakasserier.

Alla anställda ska ha rätt till att delta i kollektiva förhandlingar utan risk för vedergällning, hot eller ofredande.

Leverantören skall samarbeta med fackliga organisationer. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska representanter, som utsetts av de anställda, ha möjlighet att möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

4.3. Rimliga arbetstider

Arbetstider måste vara i överensstämmelse med nationella lagar och får inte överskrida 48 timmar i veckan. Övertid måste vara frivillig och får inte vara mer än 12 timmar i veckan.

Övertid får inte begäras systematiskt och regelbundet. I exceptionella fall som t.ex. oförutsedda produktionsstopp, olyckor eller nödlägen, får leverantören begära övertid utöver 60 timmar per sjudygnperiod under förutsättning att det är tillåtet i nationell lagstiftning och tillåtet genom ett kollektivavtal som fritt förhandlats fram med en arbetstagarorganisation som representerar majoriteten av arbetskraften.

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.

4.4. Rimliga löner och lagstadgade sociala förmåner

Leverantören ska betala sina anställda minst lagstadgad minimilön, levnadslön eller lön enligt kollektivavtal. Det alternativ som ger den anställde den högsta lönenivån ska gälla.

Lön ska betalas i pengar, inte i natura, och ska betalas ut regelbundet direkt till den anställde, på överenskommen tid och till fullo, och i landets valuta där verksamheten sker. Löneavdrag som en disciplinär åtgärd är inte accepterat. Avdrag är endast tillåtet enligt vad som föreskrivs i gällande lag eller kollektivavtal.

Detaljerat lönebesked ska tillhandahållas på ett språk som den anställda förstår.

Samtliga medarbetare ska erhålla lagstadgade förmåner som exempelvis pension, samt en olycksfallsförsäkring som omfattar sjukvård för arbetsrelaterade skador och kompensation vid invaliditet orsakad av arbetsrelaterad olycka.

4.5. Förbud mot barnarbete

Alla personer under 18 år är barn i legal mening. Med barnarbete avses arbetsuppgifter som negativt påverkar barnets rätt till en sund uppväxt och utveckling, eller hindrar barnets möjligheter att gå i skolan.

Arbete får inte utföras av barn under 15 år, eller högre lagstadgad minimiålder om lokal lagstiftning föreskriver sådan.

Leverantören ska tillse att arbete utfört av barn under 15 år inte förekommer. Rutiner ska finnas för att säkerställa att ingen under ovan lagstadgade minimiålder anställs och att åtgärder utifrån barnets bästa vidtas om barnarbete påträffas.

Barn mellan 15 och 18 år får arbeta förutsatt att arbetet inte går ut över lagstadgad skolgång eller lagstadgad minimiålder i lokal lagstiftning. Arbetsuppgifter som kan vara skadliga för den unga personens hälsa, säkerhet eller psykiska utveckling får inte utföras, och inte heller nattskiftsarbete oavsett arbetsuppgifter.

4.6. Förbud mot tvångsarbete

Leverantören bär ansvar för att tvångsarbete inte förekommer. Leverantören ska säkra att allt arbete är frivilligt och att de anställda har rätt att avsluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid, vilket skall framgå av anställningskontraktet.

Leverantören får inte på något sätt begränsa den anställdes frihet och geografiska rörlighet.

Arbetstagare ska inte avkrävas betalning i utbyte mot arbete.

Leverantör eller partner får inte kräva att de anställda överlämnar personliga identitetshandlingar eller motsvarande i original eller monetär deposition som ett villkor för anställning.

4.7. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

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.

Diskriminering får inte förekomma, varken vid rekrytering, ersättning, befordran, fördelning av arbetsuppgifter, kompetensutveckling, uppsägning eller andra aktiviteter. Diskriminering är när en viss grupp eller person utsätts för orättvis behandling utifrån de sju

diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck.

4.8. Arbetsmiljö och säkerhet

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

Alla anställda ska regelbundet och utifrån behov få utbildning om de eventuella hälsorisker som olika arbetsmoment kan innebära t.ex. brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen.

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

Alla eventuella incidenter, olycksfall, arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa ska rapporteras till arbetsledningen och åtgärdas med ständiga förbättringar som grund för arbetet.

Bedrivs verksamhet i egen lokal ska lokalen vara ändamålsenlig och leva upp till kraven på de anställdas rätt till en säker arbetsmiljö. 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.

Innan arbete på plats i någon av Skellefteå Krafts anläggningar påbörjas ska leverantören ta del av och vara införstådd med de interna säkerhetsinstruktioner som gäller. En riskanalys ska göras för att identifiera risker i arbetet samt särskilt farliga arbetsmoment och vidare hantera dessa förebyggande.

Samtliga anställda ska ha fri tillgång till rent dricksvatten och hygieniska toaletter på arbetsplatsen och om tillämpligt, utrymmen där mat kan förvaras på ett säkert sätt.

4.9. Miljöansvar

Miljöarbetet ska bedrivas så att allvarliga utsläpp till mark, vatten eller luft förebyggs på ett systematiskt sätt.

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

Leverantören ska bedöma sin betydande miljöpåverkan från verksamheten, samt upprätta och följa rutiner för att hantera dessa. Miljöaspekter ska beaktas i både produktions- och distributionskedjan.

Leverantören ska aktivt arbeta med att minska utsläpp till luft, mark och vatten samt effektivisera sin resursanvändning inklusive energi- och vattenanvändningen.

Leverantören ska säkerställa att avfall minimeras, återvinnas och hanteras i enlighet med lokala föreskrifter och att kemikalier används på ett sådant sätt att risker för samhälle, människa och miljö minimeras.

Leverantören ska implementera förebyggande åtgärder så snart det finns anledning att tro att en planerad aktivitet skulle kunna skada miljön eller människors hälsa. Om det finns hot om allvarlig eller oåterkallbar skada på miljön eller människors hälsa, så bör åtgärder för att förhindra skada inte skjutas upp. Detta gäller även i det fall där full vetenskaplig bevisning saknas (försiktighetsprincipen, Riodeklarationen).

Leverantören ska ha rutiner för att kontrollera att råvaruutvinning till produktens mest betydande delar sker på ett ansvarsfullt sätt

Leverantören ska aktivt arbeta med att minska klimatpåverkan från sin verksamhet, exempelvis genom samtransporter av varor, utrustning, personal, använda förnyelsebara drivmedel och verka för resfria möten.

4.10. Anti-korruption

En leverantör till Skellefteå Kraft ska ha nolltolerans mot korruption såsom men inte begränsat till, utpressning, förskingring, tagande och givande av mutor, kickbacks, gåvor, nöjesevenemang och pengar eller andra bekvämligheter av något slag.

Leverantören ska inte erbjuda eller ta emot några förmåner eller andra medel för att få otillbörlig eller felaktig fördel.

Leverantören ska undvika intressekonflikter som kan påverka leverantörens trovärdighet gentemot Skellefteå Kraft eller andra externa parter förtroende för Skellefteå kraft

Leverantören ska respektera och följa alla tillämpliga konkurrenslagor och inte inleda diskussioner eller avtal med konkurrenter gällande pris, marknadsuppdelning eller liknande aktiviteter.

Leverantören ska respektera Skellefteå Krafts Intellectuella rättigheter och skydda dem från missbruk, stöld, bedrägeri och felaktigt avslöjande.

Leverantören ska ha etablerade rutiner för att förhindra oegentligheter i den egna verksamheten, och hos underleverantörer.

Skellefteå Kraft accepterar inte att någon förmån ges till våra anställda eller andra som företräder oss, i syfte att underlätta leverantörens affärer med oss.

5. Riskanalys

Leverantören ska känna till riskerna för var i produktionskedjan det kan förekomma avvikelser mot kraven i denna uppförandekod och kunna ange hur man i dessa fall arbetar för att minimera och bemöta dessa risker. På begäran skall dokumenterad riskanalys delges Skellefteå Kraft.

I de fall negativa effekter på mänskliga rättigheter identifieras, ska grundorsakerna utredas och relevanta åtgärder sättas i verket. På marknader med stor fattigdom eller andra utmaningar att respektera mänskliga rättigheter förväntar sig Skellefteå Kraft att leverantören och underleverantörerna arbetar för ständiga förbättringar i samarbete med myndigheter, civila organisationer och med Skellefteå Kraft och andra köpare.

6. Överträdelse eller brott mot uppförandekoden

Vi förväntar oss att alla leverantörer ska respektera kraven i uppförandekoden och aktivt göra sitt yttersta för att uppnå vår standard.

Skellefteå Kraft förbehåller sig rätten att kontrollera leverantörens efterlevnad av kraven. Uppföljande aktiviteter kan genomföras av vår egen personal eller via oberoende tredje part som vi utser. Uppföljningen kan antingen ske genom så kallad självutvärdering eller platsbesök.

Vid en uppföljning av kraven i uppförandekoden, förväntar sig Skellefteå Kraft transparens och samarbetsvilja. Vid revisioner ska leverantören säkerställa att Skellefteå Kraft har tillgång till lokaler och relevant dokumentation samt möjlighet att intervjua ledningen och anställda.

Om avvikelser upptäcks, upprättas en åtgärdsplan av leverantören som Skellefteå Kraft skall godkänna. Leverantören förväntas utreda grundorsakerna till negativa effekter på mänskliga rättigheter, och sätta in relevanta åtgärder på kort och lång sikt.

Skellefteå Kraft förbehåller sig rätten att säga upp samarbetet med leverantörer som

- presenterar osann information muntligt eller skriftligt
- inte åtgärdar avvikelser inom överenskommen tidsperiod
- visar bristande engagemang och/eller transparens
- upprepar allvarliga överträdelser av kraven i denna uppförandekod.

7. Referenser

www.skekraft.se/leverantorsportal