



## Uppförandekod för huvudpartners

Denna uppförandekod har upprättats i samarbete och med stöd av Trustbrand Global för att säkerställa att våra huvudpartners genomsyras, så långt som möjligt, av ansvarsfullt hållbart beteende i alla led<sup>1</sup>.

Hudik Hockey, nedan benämnd HHC, förväntar sig att huvudpartners (och även huvudleverantörer i en separat överenskommelse) och underleverantörer bör följa internationellt erkända principer<sup>2</sup> för anti-korruption<sup>3</sup>, mänskliga rättigheter<sup>4</sup>, arbetsvillkor<sup>5</sup> och miljö<sup>6</sup>.

Efterlevnad av denna uppförandekod kan beaktas både vid beslut om vilka vi samarbetar med samt vid utvärdering av pågående avtalsrelationer.

Syftet med uppförandekoden är att vi tillsammans ska verka för en hållbar utveckling. Dessutom skall koden uppfattas som ett verktyg för fortsatt dialog där öppenhet och transparens genomsyras inte bara via uppförandekoden men i alla våra förhållanden.

---

<sup>1</sup> Gäller även underleverantörer samt hela den globala förädlingskedjan.

<sup>2</sup> FN Global Compacts 10 principer för företags- och hållbarhetsansvar, världens mest signerade ramverk, samt hållbarhetslagen, antagen proposition 2015/16:193 (gäller från och med räkenskapsåret 2017).

<sup>3</sup> T.ex. mutor, utpressning, bedrägeri, pengatvätt, skatteflykt. Transparency Internationals definition: ”Att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller andras vinning”.

<sup>4</sup> Medborgerliga politiska och civila rättigheter. Sociala rättigheterna avseende skola, hälsa, vård, bostad etc. Kulturella rättigheter. Antidiskrimineringens rättigheter. Ekonomiska rättigheterna. ILO:s åtta kärnkonventioner inom arbetsrättigheter. Miljömässiga rättigheter.

<sup>5</sup> Jämför nationell lagstiftning inom arbetsrätt, jämför ILO:s åtta kärnkonventioner som sammanfattas i princip 3–6 inom Global Compact.

<sup>6</sup> I sin bredaste bemärkelse med grund i de fyra systemvillkoren för luft, jord/mark, skog samt vatten och hav. Fossilvillkoren prioriterad. Tillämpar försiktighetsprincipen vid alla typer av miljöbeslut och hur den tillämpas inom ramen för svensk miljölagstiftning samt med utgångspunkt i FN:s miljökonventioner.



## Huvudpartners åtaganden

### Anti-korruption

HHC tolererar inte någon form av korruption<sup>7</sup> eller bedrägeri.

Huvudpartners bör inte ge, utlova, erbjuda, begära eller ta emot ersättning eller förmåner som strider mot tillämplig lagstiftning eller som kan påverka, eller uppfattas påverka, objektiviteten i beslut.

Huvudpartners avtal med agenter, mellanhänder, underleverantörer och konsulter bör innehålla ett avsnitt om bekämpning av korruption och krav på att tillämplig lagstiftning ska följas.

### Mänskliga rättigheter

Huvudpartner bör stödja och respektera skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter<sup>8</sup>.

I de fall huvudpartner identifierar en risk för att denne genom sin verksamhet medverkar till brott mot mänskliga rättigheter bör lämpliga åtgärder<sup>9</sup> vidtas.

### Barnarbete

Huvudpartnern får inte använda sig av eller dra nytta av barnarbete. Barnarbete är definierat följande enligt UNICEF och FN/ILO:

- Allt arbete som utförs av barn i åldrarna 5–11 år.
- Mer än 14 timmars betalt arbete i veckan för barn i åldrarna 12–14 år.
- Mer än 28 timmars hushållsarbete (betalt eller obetalt) för barn i åldrarna 12–15 år.
- Allt arbete som är skadligt för barn hälsa, säkerhet eller psykiska utveckling.

---

<sup>7</sup> T.ex. mutor, utpressning, bedrägeri, pengatvätt, skatteflykt. Transparency Internationals definition: ”Att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller andras vinning”.

<sup>8</sup> FN:s Global Compact.

<sup>9</sup> HHC bör direkt informeras skriftligt, vidare bör en trovärdig handlingsplan som direkt möter och åtgärdar problemen tas fram av leverantören.



- Arbete som hindrar att barn kan gå i skolan.

Lägsta anställningsålder bör inte vara lägre än åldern för avslutande av obligatorisk skolgång och aldrig lägre än 15 år.

Huvudpartner bör inte anställa unga arbetstagare (under 18 år) för någon form av arbete som utgör en risk för deras hälsa eller säkerhet.

## **Tvångsarbete**

Huvudpartner bör inte använda sig av eller dra nytta av någon form av tvångsarbete<sup>10</sup>.

Arbetstagare bör kunna röra sig fritt under sin anställning och bör vara fria att lämna sin anställning efter uppsägning i enlighet med gällande lagar och avtal.

Det innebär att huvudpartner inte bör hålla inne arbetstagarens löner, förmåner, egendom eller handlingar, såsom id-handlingar eller resedokument.

## **Föreningsfrihet**

Huvudpartner bör inte hindra eller motverka varje anställds rättighet att gå med i, eller avstå från att gå med i, fackföreningar eller andra organisationer.

Om fackföreningar inte är tillåtna i det område där verksamheten finns, eller om bara statligt godkända organisationer är tillåtna, bör huvudpartner inte förhindra arbetstagarna att samlas självständigt under andra former för att diskutera frågor som rör arbetet och ska erbjuda ett forum för att ta upp arbetsrelaterade angelägenheter med ledningen.

## **Arbetsvillkor**

Huvudpartner bör erbjuda en sund och säker arbetsmiljö. Vi inom HHC anser arbetsmiljöarbetet bör bedrivas förebyggande. För definition av arbetsvillkor jämför nationell lagsstiftning inom arbetsrätt, samt jämför ILO:s åtta kärnkonventioner som sammanfattas i princip 3–6 inom FN:s Global Compact.

Huvudpartner bör tillhandahålla skyddsutrustning och säkerhetsutbildning för utförandet av arbetsuppgifterna.

---

<sup>10</sup> Med tvångsarbete avses bland annat skuldslageri eller annan form av slaveri, arbete utfört av fångar, straffarbete eller människohandel.



Huvudpartner bör inte i något fall utsätta arbetstagarna för hård, inhuman eller kränkande behandling<sup>11</sup> eller bestraffning.

## **Jämställdhet, mångfald och lika möjligheter**

Alla beslut som rör anställning bör grunda sig på relevanta och objektiva kriterier så som kompetens, erfarenhet och prestation.

Diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot på arbetsplatsen bör inte förekomma<sup>12</sup>.

## **Anställningsvillkor**

Huvudpartner bör betala en lön som minst uppfyller krav på minimilön<sup>13</sup> enligt lag eller avtal. Lönen bör betalas regelbundet och i form av lagligt betalningsmedel.

Anställda bör ha ett skriftligt, begripligt och juridiskt bindande anställningskontrakt.

Huvudpartner bör se till att arbetstiden överensstämmer med eventuella kollektivavtal och bör inte överstiga 48 timmar i veckan eller 60 timmar inklusive övertid.

Arbetstagarna bör ha tillgång till rena och hygieniska faciliteter. Bör även gälla de bostäder som eventuellt tillhandahålls av leverantören.

## **Miljö**

Huvudpartner bör följa kraven i tillämplig miljölagstiftning.

Vidare bör huvudpartner utarbeta rutiner för att effektivt förebygga alla hälsorisker och olyckor som kan drabba produktionen och närsamhället eller kan påverka miljön negativt.

---

<sup>11</sup> Enligt skolinspektionen är kränkande behandling ett uppträdande som kränker en persons värdighet. Kränkningarna kan bestå av till exempel nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiska handlingar. Kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

<sup>12</sup> Diskrimineringsgrunder är enligt svensk lag kön, könsöverskrivande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

<sup>13</sup> Är den lägsta lönen en arbetsgivare får ge en arbetstagare för utfört arbete enligt lag. Minimilöner är således en reglering av försäljningen av arbete. En lagstadgad minimilön finns i de flesta länder, dock inte i Sverige.



## Allmänt

### Konventioner och lagstiftning

HHC stödjer de tio principerna i FN:s Global Compact vilket även denna uppförandekod baseras på tillsammans med **Trustbrands "Globala standard för finansiell riskanalys och certifiering av trovärdighetsmärken, Trustbrands."**

Huvudpartner bör följa all tillämplig lagstiftning och om bestämmelserna i koden är oförenliga med lagstiftning ska tillämpliga lagar och förordningar ges företräde.

Huvudpartner bör även utan dröjsmål underrätta HHC om detta skriftligt inklusive handlingsplan.

### Kontroll och revision

Kravet på efterlevnad av uppförandekoden bör omfatta alla arbetstagare med koppling till huvudpartner, såsom permanent eller tillfälligt anställda, men även personer anlitade på annat sätt utan formell anställning.

Huvudpartner bör även se till att underleverantörer följer principerna i uppförandekoden.

Det är HHC:s förhoppning att huvudpartner kan redovisa sitt arbetssätt skriftligt för att säkerställa att uppförandekoden följs.



## Konsekvenser vid överträdelse

Huvudpartner efterlevnad av uppförandekodens innehåll kan påverka en avtalsförutsättning för HHC, såväl vid ingåendet som under hela avtalstiden.

- Allvarliga brott mot kraven kan betraktas som ett väsentligt avtalsbrott som kan ge HHC rätt att omedelbart avsluta affärsförbindelsen med huvudpartner. Med allvarliga brott avses brister som sker avsiktligt och är enligt ovan t.ex. barnarbete, tvångsarbete.
- Om det konstateras att kraven inte uppfylls i något avseende bör huvudpartner skyndsamt informera HHC skriftligt. Huvudpartner bör även presentera och åta sig att följa en handlingsplan för avhjälpande åtgärder. HHC kan i vissa fall, som inte utgör upprepade och/eller allvarliga brott mot kraven, bistå huvudpartner för att se till att principerna i uppförandekoden efterlevs. Vid upprepade brott mot kraven kan HHC använda sig av rätten att avsluta affärsförbindelsen med huvudpartner.
- Om HHC har skäl att tro att huvudpartner hade kännedom om lagbrott, kränkning eller medvetet, i någon av de fyra lagstadgade hållbarhetsfälten<sup>14</sup>, kan huvudpartner anmälas till behöriga myndigheter.

---

<sup>14</sup> Nya hållbarhetslagen; Männsliga Rättigheter (MR), Arbetsvillkor och antidiskriminering/mångfald, miljö, Antikorruption.



Härmed bekräftar vi som huvudpartner till HHC att vi läst, förstår, accepterar och kommer tillämpa, så långt som är möjligt i vår makt, HHC:s uppförandekod för huvudpartners. Vi förstår och accepterar att uppförandekoden gäller för oss, så långt som är möjligt i vår makt, i alla marknader och jurisdiktioner där vi bedriver verksamhet med, eller indirekt representerar eller arbetar för, HHC. Uppförandekoden gäller så länge vi som huvudpartner har ett avtal med HHC.

---

Företagens namn

---

Signatur

---

Datum

---

Namnförtydligande



## Källor:

<https://www.unglobalcompact.org/>

Trustbrand ([www.trustbrand.se](http://www.trustbrand.se)); "Världens första globala standarder för finansiell riskanalys och certifiering av trovärdighetsmärken, trustbrands".