



2023

# Etiska riktlinjer för leverantörer

## Inledning

Moelvens uppförandekod för leverantörer ska säkerställa att våra leverantörer respekterar de grundläggande mänskliga rättigheterna och arbetstagarnas rättigheter och bidrar till en god resursanvändning som begränsar den negativa påverkan på miljö och klimat. Varor som levereras till Moelven ska vara tillverkade under förhållanden som är förenliga med kraven i detta dokument.

Moelvens uppförandekod för leverantörer bygger på internationella ramverk och konventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och motsvarande riktlinjer för miljö och klimat samt djurvälstånd (om det är relevant). Det handlar om bland annat [allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna](#), [Internationella arbetsorganisationens \(ILO\) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet](#), [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter \(UNGP, 2011\)](#), [OECD:s riktlinjer för multinationella företag \(OECD, 2011\)](#) och [FN:s mål för hållbar utveckling](#) (om det är relevant) och [djurvälfärd](#) (om det är relevant).

Moelvens norska företag omfattas av [den norska öppenhetslagen \(Åpenhetsloven\)](#) och är därmed skyldigt att göra noggranna konsekvensanalyser och redovisa dessa offentligt i enlighet med [OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande](#) (OECD, 2018).

## VÅRA FÖRVÄNTNINGAR OCH KRAV PÅ LEVERANTÖRER

Leverantören är skyldig att följa Moelvens uppförandekod och nationell lagstiftning i de länder där de verkar och där produktionen sker. De är också skyldiga att agera i enlighet med internationella konventioner. I de fall konventioner, lagar och föreskrifter behandlar samma ämne ska de hårdaste kraven gälla. Detta gäller även i de fall där vår uppförandekod strider mot nationell lagstiftning. Vår uppförandekod för leverantörer anger ett minimum, inte ett maximum.

Om leverantören anlitar underleverantörer för att fullgöra sina avtalsskyldigheter ansvarar leverantören för att kraven tillämpas i resten av leverantörskedjan.

Vi förväntar oss att våra leverantörer och samarbetspartners arbetar målmedvetet och systematiskt för efterlevnad av vår uppförandekod för leverantörer, som innehåller grundläggande krav avseende mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning, djurvälstånd och miljö.

### Våra leverantörer ska:

- följa Moelvens etiska riktlinjer för mänskliga rättigheter, anständiga arbetsförhållanden, miljö, korruptionsbekämpning och djurskydd
- arbeta aktivt med riskbedömningar, d.v.s. göra egna analyser av riskerna för negativ påverkan på människor, miljö och djur samt förhindra, förebygga och minimera sådan påverkan. Åtgärderna ska följas upp och effekterna ska utvärderas och kommuniceras till berörda parter. Om leverantören är ansvarig för den negativa påverkan/skadan ansvarar leverantören också för återställandet
- visa vilja och förmåga att hela tiden förbättra förhållandena för människor, samhälle, miljö och djur genom samarbete

- på Moelvans begäran kunna dokumentera hur de själva, och eventuella underleverantörer, arbetar för att följa de etiska riktlinjerna.

Vi förväntar oss också att våra leverantörer som omfattas av den norska öppenhetslagen (Åpenhetsloven) eller motsvarande internationell lagstiftning:

- gör noggranna konsekvensanalyser i enlighet med [OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande](#) (OECD, 2018) och [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter \(UNGP, 2011\)](#). Det innebär att leverantörerna ska göra riskbedömningar för att identifiera potentiella negativa konsekvenser för människor, samhälle, miljö och klimat samt för att förhindra, förebygga och minimera sådana konsekvenser. De åtgärder som vidtas ska följas upp och deras effekter ska utvärderas. Åtgärderna som vidtas måste kommuniceras till berörda parter. Om leverantören är ansvarig för den negativa påverkan/skadan har de också ett ansvar att bidra till återställande. visar vilja och förmåga att genom samverkan kontinuerligt förbättra förhållandena för människor, samhälle och miljö
- på Moelvans begäran kan dokumentera hur de, och eventuella underleverantörer, arbetar för att följa uppförandekoden
- Om leverantören, efter flera uppmaningar från Moelven, inte visar vilja eller förmåga att följa våra etiska riktlinjer för uppförandekoden nedan kommer Moelven att avstå från fortsatt samarbete.

### **1. Tvångsarbete/slavarbete (ILO:s konvention nr 29 och 105)**

1.1 Tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete får inte förekomma i någon form.

1.2. Arbetstagare ska inte behöva betala depositioner eller överlämna sina identitetshandlingar till sin arbetsgivare och ska ha rätt att säga upp sin anställning med rimlig uppsägningstid.

### **2. Organisationsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO:s konventioner nr 87, 98, 135 och 154)**

2.1. Arbetstagare ska utan undantag ha rätt att efter eget gottfinnande gå med i eller bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. Arbetsgivaren får inte lägga sig i, förhindra eller motsätta sig facklig organisering eller kollektiva förhandlingar.

2.2. Fackliga företrädare får inte diskrimineras eller förhindras att utföra sitt fackliga arbete.

2.3. Om föreningsfriheten och/eller rätten till kollektiva förhandlingar är begränsad i lag ska arbetsgivaren skapa förutsättningar för och inte förhindra alternativa mekanismer för fri och oberoende organisering och förhandling.

### **3. Barnarbete (FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konventioner nr 138, 182 och 79, ILO:s rekommendation nr 146)**

3.1. Minimiåldern för arbetstagare får inte vara lägre än 15 år och överensstämna med 3.1.1. nationell minimiålder för anställning eller

3.1.2. minimiålder för obligatorisk skolgång. Den högsta av dessa två åldersgränser ska tillämpas. Om den lokala minimiåldern är satt till 14 år enligt undantaget i ILO:s konvention 138 kan detta godtas.

3.2. Nyrekrytering av barnarbetare i strid med ovanstående minimiålder får inte förekomma.

3.3. Barn under 18 år får inte utföra arbete som är skadligt för deras hälsa, säkerhet eller psykiska välbefinnande, exempelvis nattarbete.

3.4. Handlingsplaner ska upprättas för skyndsamt utfasning av barnarbete som strider mot ILO:s konventioner 138 och 182. Handlingsplanerna ska dokumenteras och kommuniceras till berörd



personal och andra intressenter. Leverantörerna ska skapa förutsättningar för stödsystem där barn ges möjlighet till utbildning tills de inte längre är i skolpliktig ålder.

#### **4. Diskriminering (ILO:s konventioner 100 och 111 och FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor)**

4.1. Det får inte förekomma diskriminering i fråga om anställning, lön, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av etnisk tillhörighet, kast, trosuppfattning, ålder, funktionsnivå, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt arbete eller politisk tillhörighet.

4.2. Det ska finnas skydd mot sexuellt påträngande, hotfullt, kränkande eller exploaterande beteende och mot diskriminering eller uppsägning på oskäliga grunder, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldraskap eller HIV-smita.

#### **5. Hänsynslös behandling (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna)**

5.1. Fysisk misshandel eller bestraffning samt hot om fysisk misshandel är förbjudet. Detsamma gäller sexuella eller andra övergrepp och andra former av kränkning.

#### **6. Hälsa, säkerhet och miljö (ILO:s konvention nr 155 och ILO:s rekommendation nr 164)**

6.1. Leverantören ska säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö för arbetstagarna. Farliga kemikalier och andra ämnen ska hanteras på rätt sätt. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förhindra och minimera olyckor och ohälsa till följd av eller kopplat till arbetsförhållandena.

6.2. Arbetstagarna ska regelbundet genomgå utbildning i hälsa och säkerhet och utbildningen ska dokumenteras. Hälsa- och säkerhetsutbildningen ska upprepas för nyanställda och omplacerade arbetstagare.

6.3. Arbetstagarna ska ha tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten. Om det är relevant ska arbetsgivaren också se till att arbetstagarna har tillgång till utrymmen för säker förvaring av livsmedel. 6.4. Om arbetsgivaren tillhandahåller logi ska den vara ren, säker och tillräckligt ventilerad. I boendet ska det också finnas tillgång till rena sanitetsutrymmen och rent dricksvatten.

#### **7. Löner (ILO:s konvention nr 131)**

7.1. Löner till arbetstagare för en normal arbetsvecka ska som minimum överensstämma med nationella bestämmelser om minimilöner eller aktuell branschstandard. Det högsta av dessa två alternativ ska tillämpas. Lönen ska alltid vara tillräcklig för att täcka de grundläggande behoven, inklusive ett visst sparande.

7.2. Lönevillkor och löneutbetalning ska avtalas skriftligen innan arbetet inleds. Avtalet ska vara begripligt för arbetstagaren.

7.3. Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåtet.

#### **8. Arbetstid (ILO:s konventioner nr 1 och 14)**

8.1. Arbetstiden ska överensstämma med nationell lagstiftning eller branschstandard och får inte överstiga den arbetstid som anges i tillämpliga internationella konventioner. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska normalt inte överstiga 48 timmar.

8.2. Arbetstagarna ska ha minst en ledig dag varje 7-dagarsperiod.

8.3. Övertid ska vara begränsad och frivillig. Den rekommenderade maximala övertiden är 12 timmar per vecka, vilket innebär att den totala arbetstiden är 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan godtas om det är reglerat i kollektivavtal eller nationell lagstiftning.

8.4. Arbetstagarna ska alltid få övertidsersättning för arbetade timmar utöver ordinarie arbetstid (se punkt 8.1 ovan), som minimum i enlighet med gällande lagstiftning.

## 9. Heltidsanställning

9.1. Skyldigheter gentemot arbetstagare avseende heltidsanställning enligt internationella konventioner, nationell lagstiftning och andra bestämmelser får inte kringgås genom användning av korttidskontrakt (t.ex. kontraktsanställda, tillfälligt anställda och daglönare), underleverantörer eller andra anställningsförhållanden.

9.2. Alla arbetstagare har rätt till anställningsavtal på ett språk som de förstår.

9.3. Lärlingsprogram ska vara tydligt definierade med avseende på varaktighet och innehåll.

## 10. Marginaliserade befolkningsgrupper. International Labor Organization (ILO) C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention (1989) och FN:s deklaration om ursprungsfolkens rättigheter.

10.1. Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till förstörelsen av resurs- och inkomstbasen för ursprungsfolk eller andra marginaliserade befolkningsgrupper, till exempel genom beslagtagande av stora landområden eller oansvarig användning av vatten eller andra naturresurser som dessa befolkningsgrupper är beroende av.

## 11. Miljö

11.1. Negativ miljöpåverkan ska minskas i hela värdekedjan. Enligt försiktighetsprincipen ska åtgärder vidtas för att kontinuerligt minimera utsläppen av växthusgaser och lokala föroreningar och användningen av skadliga kemikalier och bekämpningsmedel samt för att säkerställa en hållbar resursutvinning och förvaltning av vatten, hav, skog och mark och bevara den biologiska mångfalden.

11.2 Nationella och internationella miljölagar och miljöbestämmelser ska följas och relevanta utsläppstillstånd ska inhämtas.

## 12. Korruption

12.1. Alla former av mutor är oacceptabla, t.ex. användning av alternativa kanaler för att säkra otillbörliga privata eller arbetsrelaterade förmåner till kunder, ombud, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt till offentligt anställda tjänstemän.

12.2. Moelven tillåter inte att anställda tar emot gåvor eller deltar i arrangemang som syftar till att påverka objektiviteten och oberoendet, med följande undantag:

- Gåvor: mindre gåvor utan betydande värde får ges och tas emot inom ramen för ett befintligt samarbete (under gällande avtalsperioder). Exempel på gåvor utan betydande värde är blommor, choklad eller en flaska vin till måttligt pris.
- Särskild försiktighet ska iakttas i fråga om middagar och mötesförtäring som leverantören bekostar i samband med anbudsprocesser eller vid omförhandling av befintliga avtal. Under sådana arbetsprocesser är gåvor inte tillåtna, inte heller gåvor av obetydligt värde.

## 13. Djurvälstånd

13.1. Djurens välbefinnande ska respekteras. Åtgärder bör vidtas för att minimera negativ inverkan på produktions- och arbetsdjurs välbefinnande.

13.2. Nationella och internationella lagar och regler om djurvälstånd ska följas.

## Tillämpning och överträdelser av uppförandekoden

Leverantörens tillämpning av Moelvens uppförandekod ska dokumenteras, till exempel genom ett eller flera av följande alternativ: egenintyg, uppföljningsmöten, revisionsrapporter eller inspektioner av arbetsförhållanden.

Om leverantören upptäcker avvikelser eller överträdelser av kraven i uppförandekoden ska leverantören rapportera detta till Moelven utan onödigt dröjsmål. Rapportering kan ske skriftligen

till leverantörens ordinarie kontaktperson på Moelven, alternativt till [varsling@moelven.com](mailto:varsling@moelven.com). Vid avvikelser är leverantören skyldig att åtgärda bristerna inom den tidsfrist som Moelven anger, förutsatt att denna inte är orimligt kort. Åtgärderna ska dokumenteras skriftligt och på det sätt som Moelven bestämmer.

Väsentliga avtalsbrott kan av Moelven åberopas som grund för uppsägning av avtalet, även om leverantören åtgärdar missförhållandena. Allvarliga och/eller varaktiga överträdelser av uppförandekoden betraktas som väsentliga avtalsbrott. Om överträdelser sker i leverantörskedjan kan Moelven kräva att leverantören byter underleverantör(er). Detta ska i sådant fall ske utan kostnad för Moelven.

Leverantören uppmanas också att rapportera Moelvens eventuella faktiska eller misstänkta överträdelser av den här uppförandekoden. Om en medarbetare inte vill avslöja sin identitet kan han/hon använda <https://whistleblowing.moelven.com>, som möjliggör anonym rapportering av allvarliga missförhållanden.

Leverantören förväntas införa liknande rutiner för intern visselblåsning i sin organisation, med möjlighet till anonym visselblåsning.

\*\*\*\*\*

Den här uppförandekoden för leverantörer kan utgöra en bilaga till ett avtal mellan leverantören och Moelven, eller så kan ett avtal mellan leverantören och Moelven hänvisa till den. I båda dessa fall anses leverantören godkänna och åta sig att följa denna uppförandekod för leverantörer.

Om den här uppförandekoden införlivas i ett befintligt och undertecknat avtal mellan leverantören och Moelven ombeds leverantören att underteckna i fältet nedan.

Företag:	
Ort och datum:	
Personens namn:	
Titel:	
Underskrift:	