

Blomsterlandet uppförandekod 2024

1 Allmänt

Vi vill att våra affärspartners bekräftar att de accepterar och därmed aktivt kommer att arbeta för innehållet i vår uppförandekod genom sin signatur. Vi förutsätter att våra leverantörer anstränger sig för att leva upp till vår förväntade standard. Vi kommer att lägga stor vikt vid transparens och vi förväntar oss att kommunikationen är öppen, transparent, sanningsenlig och inte vilseledande. Om vår affärspartner inte uppfyller kraven eller inte vidtar överenskomna åtgärder för att korrigera fel kommer det att påverka våra affärsrelationer och som kan leda till att samarbetet avslutas. Uppenbara lagbrott kommer att polisanmälas.

Varje väsentligt brott mot vår uppförandekod skall rapporteras till Blomsterlandets ledning. Blomsterlandet, eller en tredje part som anlitas av Bolaget, förbehåller sig rätten att utföra inspektioner hos affärspartner eller kontakta personal för att säkerställa arbetet. Om en leverantör vill göra avsteg från någon punkt i den här uppförandekoden ska detta dokumenteras skriftligen.

2 Krav enligt lag

Vi förväntar oss att våra affärspartners, i alla sina aktiviteter, följer de nationella lagar som finns i de respektive länder de är verksamma i. Om något krav i vår uppförandekod strider mot nationell lag är det alltid lagen som gäller. Blomsterlandets krav kan dock vara mer omfattande än vad som följer av nationella lagar.

3 Arbetsvillkor

3.1 Hälsa och säkerhet

Vi förväntar oss att våra affärspartners följer relevant lagstiftning och regelverk i de länder de verkar i och säkerställer hälsosamma arbetsplatser. Internationellt vedertagna regler på området skall alltid följas.

Arbetsplatsen ska vara ordnad så att de anställda garanteras en säker och hälsosam arbetsmiljö. Våra affärspartners ska tillhandahålla (eller säkerställa – *vi användning av underleverantörer*) att ändamålsenliga kläder och utrustning används för att utföra arbetet.

Farliga kemikalier och andra hälsofarliga ämnen måste hanteras korrekt och med rätt skyddsutrustning. Det ska utföras regelbundna kontroller av medarbetarnas hälsa och säkerhet och nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förebygga och minimera olyckor och hälsoskador som följd av, eller relaterade till arbetsplatsförhållandena.

De anställda ska ha tillgång till rent dricksvatten, rena toaletter samt erbjudas dusch och rengöringsmöjligheter. Om bostäder tillhandahålls ska de minst uppnå minimistandard för storlek, ventilation, matlagingsmöjligheter, vattenförsörjning och sanitära förhållanden.

Våra affärspartners ska även verka för kontinuerliga förbättringar av arbetsmiljön.

3.2 Anställdas rättigheter

Varje anställd ska behandlas med respekt och värdighet. Bestraffning; fysiskt eller via förödmjukelser, accepteras inte. Ingen anställd får heller utsättas för fysiska, sexuella, psykiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.

Ingen anställd får diskrimineras på grund av kön, ras, hudfärg, graviditet, civilstånd, kast, sexuell läggning, eller religions tillhörighet. Ingen diskriminering får ej heller ske pga. fackligt arbete, politisk åsikt, nationalitet, etniskt ursprung, sjukdom eller funktionsnedsättning.

Anställda får inte sägas upp på grund av giftermål, graviditet eller föräldraskap.

Skydd måste upprättas mot sexuellt, hotfullt, missbrukande eller exploaterande beteenden samt mot diskriminering eller uppsägning på orimlig grund, t.ex. äktenskap, graviditet, föräldrastatus eller HIV-smitta.

Alla anställda har rätt att bilda eller gå med i föreningar av egen fri vilja och med möjlighet att förhandla kollektivt. Arbetsgivaren skall inta en öppen attityd gentemot fackföreningarnas verksamhet. Anställda representanter ifrån föreningar får inte diskrimineras på arbetsplatsen eller fräntas möjlighet att utföra sitt fackliga uppdrag. Om rätten till föreningsfrihet är begränsad enligt lag ska arbetsgivaren underlätta och inte förhindra alternativa mekanismer för fri och oberoende organisering och förhandling.

Alla anställda har också rätt till ett skriftligt anställningskontrakt på det lokala språket som den anställda förstår där anställningsvillkoren tydligt framgår. Arbete som inte är säsongsbetonat eller temporärt ska om möjligt utföras av arbetare med fasta kontrakt. Villkoren för icke fast anställda bör inte vara sämre än för fast anställda, inklusive rätten att vara fackligt ansluten.

3.3 Levnadslön

Lön och förmåner som utbetalas för en normal arbetsvecka ska uppgå till praxis i branschen dock minst lagstadgad minimilön. En heltidslön ska vara tillräcklig för grundläggande behov. Hela lönen ska betalas direkt till den anställde. Information om löneavtal och lönerutiner ska vara tillgänglig och begriplig för de anställda. Löneförhållanden och villkor för utbetalning ska vara skriftligt avtalade när anställningen påbörjas. Löneavdrag som disciplin åtgärd ska inte vara tillåtet.

3.4 Tvångsarbete

Vi accepterar inte någon form av tvångsarbete, slavarbete, straffarbete eller ofrivilligt arbete i produktionen av varor eller tjänster för Blomsterlandet, varken direkt eller indirekt. Anställda ska inte behöva betala depositionsavgift eller lämna ifrån sig sina identitetshandlingar till arbetsgivaren. Anställda ska vara fria att säga upp sig och lämna arbetsgivaren efter rimligt varsel.

3.5 Barnarbete

Blomsterlandet accepterar inte barnarbete i någon form. Våra affärspartners ska se till att de nationella villkoren är uppfyllda i fråga om åldersgränser för anställning och obligatorisk skolgång och går i linje med FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO-konvention nr 138, 182, 79, samt ILO-rekommendation nr 146.

Anställning av personer under 15 år accepteras endast i undantags fall och skall då skriftligen informeras till S-Invest/Blomsterlandet. Personer under 18 år får inte arbeta under riskfyllda förhållanden som kan skada deras hälsa, säkerhet, moral eller på natten.

3.6 Arbetstid

Arbetstiden ska överensstämma med nationell lagstiftning eller branschstandard och inte överstiga arbetstid som formuleras i gällande internationella konventioner.

Övertidsarbete ska vara begränsat och frivilligt och enbart utnyttjas vid särskilda förhållanden. Den rekommenderade maximala overtiden är 12 timmar per vecka, dvs en total arbetstid om 60 timmar per vecka. Undantag från detta kan accepteras om det regleras i kollektivavtal eller nationell lag

Överarbete ska överensstämma med nationell lagstiftning, vara begränsat och frivilligt och enbart nyttjas vid särskilda förhållanden. Arbetstagare ska alltid ha overtidsersättning för utfört arbete utöver avtalad arbetstid, minst i enlighet med gällande lagar.

4 Miljö

4.1 Övergripande krav

Vi förväntar oss att våra affärspartners garanterar att produkter och material uppfyller lagar och regler för miljöskydd. De måste ha relevanta tillstånd inom miljöområdet för sin verksamhet.

På begäran ska våra samarbetspartners kunna tillhandahålla oss med tillämpliga data angående produktinformation, säkerhetsföreskrifter med mera. Vi kräver att våra affärspartners har ett aktivt ESG-arbete med mål, dokumentation och transparens kring detta.

4.2 Avfall

Allt avfall, särskilt det som bedöms som farligt, måste tas om hand på ett ansvarsfullt sätt och i överensstämmelse med lokala lagar och regler när de gäller hantering, förvaring, transport, återvinning och slutligt omhändertagande.

4.3 Kemikalier och besprutning

Kemikalier som används måste uppfylla lagar och regler i det land där verksamheten bedrivs. Blomsterlandets affärspartners ska försäkra sig och säkerställa att deras anställda som hanterar, förvarar eller använder växtskyddsmedel och andra kemikalier har rätt kompetens och utbildning. Kemikalier ska förvaras, handhas och transporteras på ett sådant sätt att man minimerar risken att luft, mark eller vatten förorenas. Risk för explosion eller antändning ska förebyggas.

Våra partners ska utvärdera riskerna med de kemikalier som används och om möjligt sätta in åtgärder för att förebygga och motverka skador på de anställdas hälsa samt se till att säkerhetsbestämmelser respekteras.

Företagen ska registrera och reducera användandet av bekämpningsmedel. Bekämpningsmedel och kemikalier ska vara godkända av EU:s myndigheter och av nationella myndigheter i det land där verksamheten bedrivs för att få användas.

4.4 Energi och naturresurser

Vi förväntar oss att våra affärspartners gör vad de kan för att minimera energiförbrukningen och verkar för att uppnå ett hållbart användande av naturresurserna. Förbrukningen av vatten och energi ska mätas och dokumenteras. Det ska finnas konkreta mål för att minska miljöpåverkan från energi- och vattenförbrukning.

4.5 Transporter

Blomsterlandets affärspartners ska aktivt arbeta för att minska miljöpåverkan vid alla transporter.

4.6 Utsläpp av växthusgaser

Växthusgasutsläpp från produktion och transport ska mätas och dokumenteras. Vi kräver transparens. Vi förväntar oss att våra affärspartners löpande vidtar åtgärder för att minska negativa effekter på hälsa och miljö i hela värdekedjan genom att arbete vidtas som minimerar utsläpp. Den lokala miljön på och runt produktionsplatsen ska inte skadas av föroreningar.

4.7 Biologisk mångfald

Biologisk mångfald ska värnas om

5 Affärsetik

5.1 Korruption

Blomsterlandet har nolltolerans mot korruption och mutor. Vi eller våra leverantörer får inte erbjuda affärspartners eller anställda, direkt eller indirekt, belöningar eller förmåner i strid mot lagar eller etablerad affärspraxis.

5.2 Förmåner

Blomsterlandets anställda får inte acceptera betalningar, gåvor eller någon annan form av ersättning från en affärspartner eller tredje part som kan påverka eller misstänkas påverka objektiviteten när de fattar sina affärsbeslut.

5.3 Konfidentiell information

Anställda och affärspartners får inte avslöja konfidentiell information hos Blomsterlandet för någon person utanför eller inom företaget, såvida inte Blomsterlandet först gett tillstånd till det. Konfidentiell information inkluderar finansiella och kommersiella relationer, erbjudanden, strategier, information om affärspartners samt känsliga uppgifter om anställda.

5.4 Karteller

Vi motsätter oss alla kopplingar till kartellbildningar i syfte att kontrollera marknadspriser, lönenivåer eller andra affärsförhållanden som normalt styrs av en fri marknad.

6 Whistleblowing

Blomsterlandets har en policy och ett system för whistleblowing. Medarbetare och affärspartners till Blomsterlandet har därigenom möjlighet att anonymt eller öppet och utan någon som helst efterräkning för egen del rapportera till Blomsterlandets ledning eller till ett externt ombud om brott mot vår uppförandekod. Vi uppmanar anställda och affärspartners att rapportera brott mot uppförandekoden och vi tolererar inga repressalier mot personer som använder sig av den möjligheten.

Rapporteringen kan också gälla om Blomsterlandet inte lyckats leva upp till våra ambitioner att vara ett föredöme för kunder, medarbetare, samarbetspartners och ägare.