

# Tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter, miljö och affärsetik i Skellefteå Krafts leverantörskedjor

## 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 områden där vi har störst påverkan och där vi har stor möjlighet att göra skillnad. Våra leverantörskedjor är ett sådant område. Vi utvecklar därför processer för tillbörlig aktsamhet ("due diligence"), i enlighet med OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, i samband med våra inköp i syfte att identifiera och hantera risker i våra leverantörskedjor. Genom detta vill vi verka för att omställningen till en hållbar energiförsörjning sker rättvist och ansvarsfullt.

Syftet med att tillämpa processer för ansvarsfulla inköp är att minimera vår negativa påverkan på människor och miljö, samt att upprätthålla affärsetiska principer. Genom att våra leverantörer uppfyller kraven i vår uppförandekod för leverantörer förstärks Skellefteå Krafts arbete med att axla ansvaret och ger oss möjlighet att leva upp till kärnvärdena drivande, ansvarstagande och tillsammans. Detta innefattar som ett minimum att vi, själva och genom våra affärspartners, ska stödja och respektera:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter,
- internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter,
- FN:s konvention om barnets rättigheter
- ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- FN:s konvention mot korruption

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.

## Anmäla överträdelse eller brott mot uppförandekoden för leverantörer

Vem som helst, såväl internt som externt, kan rapportera om överträdelse eller brott mot uppförandekoden för leverantörer. I många fall kan tidig rapportering hjälpa till att

snabbt åtgärda ett problem och minimera skadan. Alla misstankar, oavsett var i leverantörskedjan som dessa förekommer, kommer att utredas och lämpliga åtgärder vidtas.

Att rapportera i god tro betyder att det som anges är sant, såvitt rapportören vet, och att denne berättar allt den känner till. Skellefteå kraft tillämpar repressalieförbudet oavsett vad anmälan gäller, vilket betyder att det inte får innebära konsekvenser för dig som har rapporterat.

En anonym anmälan kan göras genom vår visselblåsarfunktion [ange].

## **Rutiner för Skellefteå Krafts Uppförandekod för leverantörer**

Uppförandekoden för leverantörer syftar till att uttrycka Skellefteå Krafts krav på leverantörer vid utförande av kontrakt. Uppförandekoden för leverantörer, avsnitt 1–6, ska tillämpas i avtal med leverantörer.

Uppförandekoden för leverantörer ska ses över och vid behov revideras årligen eller på förekommen anledning. Inköp ansvarar för översyn av Uppförandekoden för leverantörer.

## Innehåll

<b>Tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter, miljö och affärsetik i Skellefteå Krafts leverantörskedjor .....</b>	<b>1</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>1</b>
<b>Anmäla överträdelse eller brott mot uppförandekoden för leverantörer1</b>	
<b>Rutiner för Skellefteå Krafts Uppförandekod för leverantörer .....</b>	<b>2</b>
<b>Uppförandekod för leverantörer till Skellefteå Kraft.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Om uppförandekoden för leverantörer.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Omfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Krav på process för tillbörlig aktsamhet.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Krav avseende hållbara leverantörskedjor.....</b>	<b>5</b>
<b>4.1. Lagefterlevnad .....</b>	<b>5</b>
<b>4.2. Mänskliga rättigheter .....</b>	<b>5</b>
<b>4.3. Arbetstagares rättigheter .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3.1. Anställningsförhållanden .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3.2. Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3.3. Rimliga arbetstider .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3.4. Rimliga löner och sociala förmåner .....</b>	<b>7</b>
<b>4.3.5. Förbud mot barnarbete och skydd för unga arbetare .....</b>	<b>7</b>
<b>4.3.6. Förbud mot tvångsarbete.....</b>	<b>7</b>
<b>4.3.7. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling .....</b>	<b>8</b>
<b>4.3.8. Arbetsmiljö och säkerhet .....</b>	<b>8</b>
<b>4.4. Miljöansvar.....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.1. Miljöpåverkan .....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.2. Klimatpåverkan.....</b>	<b>9</b>
<b>4.4.3. Miljörättigheter .....</b>	<b>9</b>
<b>4.5. Affärsetik .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Överträdelse eller brott mot uppförandekoden .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Portal.....</b>	<b>11</b>

# Uppförandekod för leverantörer till Skellefteå Kraft

## 1. Om uppförandekoden för leverantörer

Denna uppförandekod för leverantörer ("uppförandekoden") uttrycker de krav som Skellefteå Kraft ställer på leverantörer om att ha processer för tillbörlig aktsamhet på plats för att identifiera och hantera risker för negativ påverkan på mänskliga rättigheter och miljö samt för att upprätthålla affärsetiska principer ("hållbara leverantörskedjor"), i hela leverantörskedjan.

## 2. Omfattning

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

Med begreppet "leverantörskedja" avses hela leverantörens leverantörskedja, från råmaterial till slutprodukt.

Uppförandekoden gäller för alla leverantörer till Skellefteå Kraft, och biläggs till det avtal som ingås. Leverantörens ansvar omfattar hela dess leverantörskedjor för de varor och tjänster som levereras till Skellefteå Kraft.

Leverantören ska vidareförmedla kraven i denna uppförandekod till sina underleverantörer.

Kraven i uppförandekoden gäller för såväl permanent anställd personal som för säsongsanställda, personal anställd via mellanhänder och för migrantarbetare, tillfälligt anställda, studenter samt övriga arbetare.

## 3. Krav på process för tillbörlig aktsamhet

Leverantören ska ha processer för tillbörlig aktsamhet för att säkerställa efterlevnad av krav avseende hållbara leverantörskedjor (avsnitt 4) i den egna verksamheten och i leverantörskedjan. Processen ska tillämpas löpande och vara dokumenterad. Leverantörens process för tillbörlig aktsamhet ska vara i proportion till företagets storlek och komplexitet, samt till den riskmiljö som leverantören verkar i, och minst omfatta:

- En eller flera policyer, som uttrycker leverantörens åtaganden med avseende på mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljö och affärsetik.
- Att leverantörens ledning bär ansvaret för att säkerställa implementering och att det finns system som säkerställer efterlevnad av kraven i uppförandekoden, samt att åtgärder vidtas om så inte är fallet. Vi förväntar oss ett gott samarbete, samt att Leverantören arbetar utifrån hållbara affärsmetoder och är öppen med sina utmaningar.

- Att leverantören säkerställer att medarbetarna görs införstådda med innehållet i uppförandekoden eller motsvarande krav, som är relevant för deras respektive roller och ansvar.
- Att Leverantören känner till riskerna för var i leverantörskedjan det kan förekomma avvikelser mot kraven i denna uppförandekod. På begäran ska en riskanalys samt rutin för riskanalys delges Skellefteå Kraft.
- Att leverantören arbetar för att minimera, hantera och följa upp identifierade risker. På begäran ska handlings- och åtgärdsplaner, samt rutin för riskhantering, delges Skellefteå Kraft.
- I de fall faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter eller miljön 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. På begäran ska åtgärdsplaner, samt rutin för avvikelshantering, kunna delges Skellefteå Kraft.
- Att leverantören etablerar eller medverkar 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, utan är ett komplement i syfte att lösa konflikter innan de eskalerar.

Om leverantören själv konstaterar avvikelser från kraven i uppförandekoden, i den egna verksamheten eller i sin leverantörskedja, ska leverantören utreda grundorsakerna och sätta in relevanta åtgärder samt snarast kommunicera dessa till [inkop@skkekraft.se](mailto:inkop@skkekraft.se).

## 4. Krav avseende hållbara leverantörskedjor

De processer som leverantören ska ha på plats enligt punkt 3 ska minst omfatta de områden som presenteras i avsnitt 4.1 - 4.5 avseende mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljön och affärsetik.

### 4.1. Lagefterlevnad

Lagar, regler, och förordningar samt tillämpliga kollektivavtal ska efterlevas i hela leverantörskedjan.

Om lagstiftning saknas, är svag eller inte efterlevs, ska leverantören säkerställa att relevanta internationella ramverk, konventioner och deklarerationer respekteras. Krav inom relevanta områden tydliggörs i punkterna 4.2 – 4.5. I de fall där internationell rätt och nationell lagstiftning reglerar samma frågor som dessa riktlinjer ska högsta standard tillämpas.

### 4.2. Mänskliga rättigheter

Leverantören ska respektera alla internationellt erkända mänskliga rättigheter uttryckta i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den

internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, FN:s konvention om barnets rättigheter samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

## 4.3. Arbetstagares rättigheter

### 4.3.1. Anställningsförhållanden

*ILO-konventioner: 158, 175 och 181 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Anställda ska tillhandahållas 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.

Personer ska inte anställas på lärlingskontrakt eller upprepade tidsbegränsade villkor, eller via underleverantörer, i syfte att kringgå skyldigheter för anställda i enlighet med internationella konventioner och/eller nationell lagstiftning.

### 4.3.2. Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar

*ILO-konventioner: 87, 98, 135 & 154 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Alla anställda 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.

Samarbete ska ske 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.

### 4.3.3. Rimliga arbetstider

*ILO:s konventioner: 1, 14 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Arbetstider måste minst vara i överensstämmelse med nationella lagar och får inte överskrida 48 standardtimmar i veckan. Övertid får enbart ske i linje med de undantagsfall som definierats av ILO. Övertid ska enbart ske på frivillig basis, samt ge upphov till övertidsersättning som enligt ILO ska uppgå till minst 125% av standardlönen.

Alla anställda ska ha rätt till vilopauser varje arbetsdag samt 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.

#### **4.3.4. Rimliga löner och sociala förmåner**

*ILO-konventioner: 95, 102 & 131 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Anställda ska minst betalas lagstadgad minimilön, levnadslön eller lön enligt kollektivavtal. Det alternativ som ger den anställde den högsta lönenivån ska gälla. Leverantören ska oavsett, som ett minimum, gradvis arbeta för att säkerställa att levnadslöner betalas ut till arbetare, som är tillräckliga för att ge arbetare och deras familjer en anständig levnadsstandard.

Arbetare av alla kön och kategorier, såsom migrantarbetare och säsongsarbetare, ska få samma ersättning för lika arbete och kvalifikationer.

Lön ska betalas i pengar och ska betalas ut regelbundet direkt till den anställde, på överenskommen tid och till fullo. Löneavdrag som en disciplinär åtgärd är inte accepterat. Avdrag är endast tillåtet enligt vad som föreskrivs i gällande lag, kollektivavtal eller konvention, där högst skydd för individen gäller.

Detaljerat lönebesked ska tillhandahållas på ett språk som den anställde 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.

#### **4.3.5. Förbud mot barnarbete och skydd för unga arbetare**

*ILO-konventioner: 79, 90, 138 & 182 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

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 angiven 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.

#### **4.3.6. Förbud mot tvångsarbete**

*ILO-konventioner: 29 & 105 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Leverantören ska inte delta i, eller genom affärspartners i leverantörskedjan vara medskyldig till, någon form av tvångsarbete, skuldlaveri, människohandel eller icke-frivilligt arbete, inklusive statligt infört tvångsarbete. Allt arbete ska vara frivilligt och

anställda ska ha rätt att avsluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid, vilket ska framgå av anställningskontraktet.

Anställdas frihet och geografiska rörlighet får inte på något sätt begränsas.

Arbetstagare ska anställas ansvarsfullt och ska inte avkrävas betalning i utbyte mot arbete. Anställda ska i enlighet med detta inte heller tvingas överlämna personliga identitetshandlingar eller motsvarande i original eller monetär deposition som ett villkor för anställning.

#### **4.3.7. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling**

*ILO-konventioner: 100 & 111 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Alla ska bemötas med värdighet och respekt. Trakasserier eller sexuella 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 på grund av kön, ålder, religion, ras, kast, födelse, social bakgrund, funktionshinder, etniskt och nationellt ursprung, nationalitet, medlemskap i fackföreningar eller alla andra legitima organisationer, politisk tillhörighet eller åsikter, sexuell läggning, familjeansvar, civilstånd, graviditet, sjukdomar eller andra tillstånd.

#### **4.3.8. Arbetsmiljö och säkerhet**

*ILO-konvention: 155 & 187 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

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

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

Effektiv relevant skyddsutrustning och förstahjälpen material ska tillhandahållas kostnadsfritt till alla arbetare. Information om hälsa och säkerhet ska finnas lättillgänglig på arbetsplatsen.

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

Lokaler ska vara ändamålsenliga och leva upp till kraven på de anställdas rätt till en säker arbetsmiljö. Verksamheter ska inneha alla relevanta licenser och dokumentation som krävs i nationell lagstiftning, och/eller vidta andra lämpliga åtgärder, för att säkerställa stabiliteten och säkerheten hos utrustningen och byggnaderna som används samt för att skydda mot och förbereda sig för varje förutsebar nödsituation. Detta inkluderar bostäder för arbetare när dessa tillhandahålls eller påbjuds av arbetsgivaren eller en rekryteringspartner.



Nödutgångar ska 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. När bostäder tillhandahålls eller påbjuds, ska de vara rena och säkra och uppfylla arbetarnas alla grundläggande behov.

## 4.4. Miljöansvar

### 4.4.1. Miljöpåverkan

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

Verksamheter 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 resursanvändning inklusive energi- och vattenanvändningen.

Leverantören ska säkerställa att avfall minimeras, återvinns 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 oåterkallerlig 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

### 4.4.2. Klimatpåverkan

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.

### 4.4.3. Miljörättigheter

*ILO konvention: 169 (ytterligare konventioner kan aktualiseras)*

Personers eller folks rätt att förfoga över ett lands naturresurser ska respekteras och rätten att inte berövas medel för försörjning ska inte kränkas.

Mark, skogar och vatten ska inte olovligen tas i samband med förvärv, utveckling eller annan användning av mark, skogar och vatten, inklusive genom avskogning.

Ursprungsbefolkningars rätt till fritt och informerat samtycke ska respekteras och ursprungsbefolkningars rättigheter till mark, territorium och resurser som de traditionellt har ägt, ockuperat eller på annat sätt använt eller förvärvat ska inte kränkas.

Rätten till en säker, ren, hälsosam och hållbar miljö för omgivande samhällen ska respekteras. Denna rätt är en integrerad del av det fulla åtnjutandet av rätten till liv, hälsa, mat, vatten och sanitet, och de tre sistnämnda är en del av rätten till en tillfredsställande levnadsstandard. Alla nämnda rättigheter ska respekteras.

Berörda samhällen ska informeras i de fall det föreligger potentiella och faktiska hot mot deras hälsa och säkerhet från en verksamhet.

## 4.5. Affärsetik

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 otillbärlig 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 konkurrenslagar 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 affärsetiska oegentligheter i den egna verksamheten, och i leverantörskedjan.

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. Överträdelse eller brott mot uppförandekoden

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. Uppföljning kan komma att genomföras genom olika metoder såsom egenrapportering, spårbarhet i leveranskedjan, revision och dialog. Leverantören ska på begäran möjliggöra för Skellefteå Kraft att utföra revisioner i leverantörens verksamhet. Leverantören ska också möjliggöra för Skellefteå Kraft att själv eller genom ombud utföra revisioner i leverantörens underleverantörers verksamhet.

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 ska godkänna. Leverantören förväntas utreda grundorsakerna till negativa effekter på mänskliga rättigheter, miljön och affärsetik, 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.

## 6. Portal

[www.skekraft.se/leverantorsportal](http://www.skekraft.se/leverantorsportal)