

Bonnierförlagens Uppförandekod

Introduktion

Bonnierförlagen AB, org.nr 556023-8445, vill inom ramen för vårt kompetensområde vara en aktiv del av samhället och ta vårt ansvar för en hållbar utveckling. Vi arbetar med initiativ som främjar glädjen och viljan att läsa hos alla människor, med inkludering, för en rikare mångfald på Bonnierförlagen, och för att värna miljön.

För att uppnå detta behöver vi samarbeta med våra affärspartners och därför har vi antagit denna Uppförandekod vilken vi förväntar oss att alla våra affärspartners, liksom vi själva, följer.

Denna Uppförandekod är en överenskommelse mellan Bonnierförlagen AB, inkluderat de förlag som ingår i Bonnierförlagen AB:s förlagsgrupp, (hädanefter, "Bonnierförlagen", "vi", "oss", etc.) och affärspartners (kunder, leverantörer, andra samarbetspartners). Denna Uppförandekod gäller även om utfallet beror av en tredje part, vilket inkluderar, men ej begränsas till, underleverantörer eller deras underleverantörer i sin tur. Vi förväntar oss därför att våra affärspartners vid behov samarbetar med dessa parter för att nå ett utfall som är i linje med denna Uppförandekod. När termen "affärspartner"/"affärspartners" används i denna Uppförandekod avses därmed även eventuella tredje parter.

Vi förväntar oss att våra affärspartners läser, förstår och upprätthåller denna Uppförandekod, och i förekommande fall ber sin Bonnierförlagen-kontakt om förtydliganden.

Grund för Uppförandekoden

Vår Uppförandekod baseras på följande deklARATIONER:

- FN:s deklARATION om de mänskliga rättigheterna
- FN:s Global Compacts 10 principer
- Ethical Trading Initiatives (ETI) Base Code
- International Labour Organizations (ILO) konventioner

Närhelst en av dessa deklARATIONER uppdateras ska den senaste versionen anses ligga till grund för vår Uppförandekod, även om vår text i denna Uppförandekod ej har uppdaterats.

Omfattning av Uppförandekoden

Vi förväntar oss att vår Uppförandekod tillämpas och efterlevs av alla affärspartners till Bonnierförlagen.

Lagstiftningar och Uppförandekoden

Vi följer lokala lagar och förordningar i de länder där vi verkar, och denna Uppförandekod ska ses som en lägsta acceptabel nivå. Om andra lagar, förordningar eller regler – lokala, nationella eller internationella – ställer högre krav än det som framförs i denna Uppförandekod skall de högre kraven tillämpas.

Vid konflikter mellan denna Uppförandekod och lokala, nationella eller internationella lagar och förordningar har lagen eller förordningen företräde.

I situationer där varken lagen, andra förordningar eller Uppförandekoden ger vägledning ska principerna i FN:s Global Compact råda.

Vår Uppförandekod i korthet

På Bonnierförlagen förväntar vi oss av oss själva och våra affärspartners att...

- ... alltid följa gällande lagar och förordningar.
- ... aldrig aktivt delta i kriminella aktiviteter eller aktivt eller passivt stödja terrorism.
- ... aldrig erbjuda eller ta emot mutor eller andra otillbörliga fördelar.
- ... säkerställa att mänskliga rättigheter som definierat av Förenta Nationerna upprätthålls för varje anställd.
- ... säkerställa att varje anställd har en trygg arbetsmiljö.
- ... betala varje anställd en anständig lön, i tid och i sin helhet.
- ... aldrig använda sig av barnarbete.
- ... tillämpa nolltolerans för explicit och implicit diskriminering och trakasserier, oavsett grund, vilket inkluderar, men ej begränsas till, diskriminering eller trakasserier baserat på etnicitet, nationell härkomst, kast, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, äktenskaps- eller föräldrastatus, fackmedlemskap, politisk tillhörighet, ålder och social tillhörighet.
- ... sträva efter att reducera miljöpåverkan och återvinna närhelst det är möjligt.
- ... så långt det är möjligt och inom lagens ramar agera på ett sätt som främjar demokrati, yttrandefrihet och tryckfrihet.

Allmänna krav

Denna Uppförandekod definierar en lägstanivå vilken vi förväntar oss att alla affärspartners till Bonnierförlagen lever upp till. Ett grundläggande krav är att aldrig aktivt eller passivt delta i kriminella aktiviteter eller organisationer, vilket inkluderar, men ej begränsas till, samarbeten som begränsar konkurrens på ett illegalt sätt, terrorism, finansiering av terrorism och andra brott kopplade till terrorism, pengatvätt, korruption, barnarbete och andra former av trafficking.

Vi förväntar oss vidare att våra affärspartners följer alla tillämpliga lagar, förordningar och generellt accepterade industristandarder. Vid eventuella konflikter mellan denna Uppförandekod och tillämpliga lagar, förordningar eller generellt accepterade industristandarder bör de senare alltid följas. Vi ber om att i sådana fall omedelbart bli uppmärksammade på detta.

Främjande av demokratiska principer

På Bonnierförlagen verkar vi för att främja demokratiska principer över hela världen. Vi förväntar oss därför att våra affärspartners, närhelst det är möjligt och inom lagens ramar, agerar på ett sätt som främjar demokratiska principer, yttrandefrihet och tryckfrihet.

Affärsintegritet

Vi accepterar inte användandet av mutor eller korruption av något slag. Detta inkluderar att erbjuda, be om, ge eller acceptera, direkt eller indirekt, någon form av otillbörliga fördelar för personlig vinning, såtillvida det ej kan anses vara inom gränserna för generellt accepterad affärspraxis. Generellt accepterad affärspraxis inkluderar rimliga nivåer av representation och mindre gåvor inom ramarna för ordinarie affärsverksamhet. Otillbörliga fördelar inkluderar, men begränsas ej till:

- Gåvor och presenter
- Resor och boende
- Användning av egendom eller utrustning
- Tilldelade kontrakt
- Jobberbudanden eller arbetsplaceringar
- Gåvor till välgörenhet eller politiska ändamål
- Tjänster eller fördelar för familj och vänner

Affärsbeslut ska alltid tas med företagets bästa i åtanke och personliga relationer eller överväganden ska aldrig påverka Bonnierförlagens eller våra affärspartners beslutsfattande.

Skyddande av personuppgifter

Korrekt hantering av personuppgifter för invånare i EU och nedan specificerade länder kräver från maj 2018 uppfyllande av GDPR. Under GDPR skall alla som samlar in personuppgifter följa specifika regler för behandling av dessa. Detta inkluderar alla steg av behandling såsom insamling, bearbetning, beskyddande och utrensning av personuppgifter. I tillägg skall personer för vilka personuppgifter inhämtas informeras om hur deras data samlas in, hur den lagras och säkerhet relaterat till lagringen, hur den uppdateras och rensas samt hur den används. Underlåtenhet att uppfylla GDPR kan innebära kraftiga böter. I tillägg skall bolag vara beredda att, om så krävs, demonstrera för myndigheterna hur personuppgifter hanteras.

Alla affärspartners som hanterar personuppgifter för invånare i EU, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz, oberoende av om affärspartnern är fysiskt belägen i EU, Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz eller ej, måste uppfylla GDPR.

Mänskliga rättigheter

Alla anställda har rätt till grundläggande mänskliga rättigheter i enlighet med Förenta Nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna, och varje anställd skall behandlas med respekt och värdighet.

Trakasserier och diskriminering

På Bonnierförlagen har vi nolltolerans för diskriminering och trakasserier, och vi förväntar oss att våra affärspartners tillämpar samma policy. Nolltolerans gäller för såväl aktiv diskriminering och trakasserier som när det passivt accepteras.

Diskriminering inkluderar, men begränsas ej till, diskriminering i anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering, oavsett grund, vilket inkluderar, men ej begränsas till, etnicitet, nationell härkomst, kast, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, äktenskaps- eller föräldrastatus, fackmedlemskap, politisk tillhörighet, ålder och social tillhörighet.

Trakasserier inkluderar, men begränsas ej till, sexuella, fysiska, psykiska och verbala trakasserier, eller hot om desamma.

Vi uppmanar våra affärspartners att implementera en anti-trakasserier- och anti-diskrimineringspolicy för att säkerställa att anställda skyddas från trakasserier, mobbing och diskriminering.

Barnarbete

Barnarbete får ej användas. Vi definierar barnarbete på samma sätt som ILO (ILO:s konvention nr 138), vilket innebär att barn under den lägsta tillåtna åldern för arbete enligt lokal lag eller 15 år (14 år som undantag i vissa utvecklingsländer), beroende på vilket som är högst, inte skall användas som arbetskraft.

Anställda under 18 år skall aldrig delta i tungt eller skadligt arbete eller arbete som kan vara skadligt för deras välbefinnande eller äventyra deras hälsa, säkerhet eller moral. De skall inte heller arbeta nattskift.

Rättvisa arbetsförhållanden

Alla anställda har rätt till ett skriftligt kontrakt på ett språk de själva förstår, vari villkoren för anställning specificeras.

Allt arbete skall vara frivilligt, och den anställda skall vara fri att lämna arbetsplatsen utanför arbetstid. Ingen anställd kan tvingas att fortsätta sin anställning längre än den själv vill och varje anställd skall ha rätt att avsluta sin anställning efter en skälig uppsägningstid. Anställda skall ej som krav för anställning krävas på deposition i form av exempelvis pengar, värdesaker eller identitetshandlingar i original.

Vi accepterar ingen form av fysisk bestraffning eller tvångsarbete.

Det skall finnas ett transparent och fungerande sätt för anställda att föra fram rimliga arbetsplatsärenden.

Arbetstider

Arbetstider skall följa lokala lagar och förordningar och ska, med undantag för övertid, definieras i kontrakt.

Ersättning och förmåner

Alla anställda skall få skriftlig och förståelig information rörande lönevillkor innan anställning påbörjas och specifikt rörande lönen för respektive period i samband med att lönen utbetalas. Löneavdrag som disciplinär åtgärd accepteras ej och inga avdrag får göras som ej föreskrivs av lokala lagar och föreskrifter eller uttryckligen accepteras av den anställda. Alla disciplinära åtgärder skall registreras.

I frånvaro av lag skall en rimlig lön för det utförda arbetet betalas. Löner skall betalas direkt till den anställda, regelbundet och i tid.

Alla anställda har rätt till regelbunden betald ledighet.

Arbetsmiljö

Arbetsplatsen skall vara utrustad på ett ändamålsenligt sätt med tillgång till rent dricksvatten, hygieniska toaletter och tillräcklig ljussättning, ventilation och temperatur. Alla anställda skall tillåtas att utföra basala behov och ha pauser för måltider. Om logi tillhandahålls skall det vara rent, säkert och möta de anställdas grundläggande behov.

Hälsa och säkerhet

Åtgärder skall vidtas för att förhindra olyckor och hälsorisker, exempelvis genom att minimera risker i arbetsmiljön och tillhandahålla lämplig säkerhetsutrustning. Anställda skall informeras om eventuella hälso- och säkerhetsrisker i arbetet.

Alla anställda skall vara kvalificerade för sina arbetsuppgifter och genomgå nödvändig utbildning både vad gäller arbetsuppgifter och den eventuella säkerhetsutrustning som krävs.

Alla byggnader skall inspekteras och godkännas av brandmyndigheterna samt utrustas med modern brand- och säkerhetsutrustning som kontrolleras regelbundet.

Vi uppmantrar våra affärspartners att ha en dokumenterad evakueringsprocess på plats för eventuella nödsituationer och att säkerställa att alla anställda är tränade i nödutrymning.

Arbetsplatsolyckor, sjukdomar och incidenter skall övervakas och risker identifieras och minimeras så snart som möjligt. Om en specifik risk identifieras skall åtgärder vidtas för att så snart som möjligt minska risken för ytterligare exponering.

Första-hjälpen-utrustning skall alltid finnas tillgänglig.

Socialt skydd

Alla anställda skall ha rätt till sjukskrivning samt föräldraledighet med förmåner i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar. Den anställda får ej till följd av sjukdom eller graviditet drabbas av några negativa konsekvenser eller avskedas.

Föreningsfrihet

Alla anställda har rätt att skapa eller gå med i fritt valda fackföreningar, förhandla kollektivt samt att lugnt och lagligt demonstrera och strejka utan negativa konsekvenser. Där denna rätt begränsas av lagen skall affärspartners så långt som möjligt inom lagens ramar främja utveckling av alternativa sätt för oberoende och fri organisering och förhandling.

Arbetsstagarrepresentanter skall ej diskrimineras och de skall vara fria att genomföra sina representativa uppgifter på arbetsplatsen.

Rapportering av överträdelser

Det är våra affärspartners ansvar att säkerställa att innehållet och andan i denna Uppförandekod, när relevant och lämpligt, kommuniceras, förstås och tillämpas inom deras organisationer och att uppmuntra anställda att avslöja beteenden som kan innebära överträdelser av Uppförandekoden.

Om en anställd informeras om, eller misstänker, någon aktivitet som kan innebära en överträdelse av Uppförandekoden är det den personens ansvar att rapportera det. Vi rekommenderar att hellre rapportera en gång för mycket än en gång för lite.

Misstanke om överträdelse skall i första hand rapporteras till din kontakt på Bonnierförlagen. Om du är osäker på vem detta är eller av någon anledning vill använda dig av en annan kanal kan du också rapportera anonymt genom att besöka <https://report.whistleb.com/sv/bonnier>. Rapporter som skickas in genom den senare kanalen hanteras av en utomstående advokatfirma för att säkerställa anonymitet.