

SwedWatchs policy för företags sociala och miljömässiga ansvar

Antagen av SwedWatchs styrelse 070209



Innehåll

1. Bakgrund	3
2. Vad är CSR?	5
3. Frivilligt ansvar och bindande regler	6
4. CSR- standarder	7
4.1 Mänskliga rättigheter	7
4.2 De anställdas rättigheter.....	8
4.3 Miljö	9
5. Gränsdragningar för företagens ansvar	13
6. Praktiska aspekter på företagens ansvar.....	134
6.1. Policies och uppförandekoder.....	14
6.2. Konsekvens- och riskanalyser	14
6.3. Företag som är verksamma i repressiva stater.....	15
6.4. Förhållningssätt till låg standard för miljö och arbetsrätt.....	16
6.5. Korruption.....	16
6.6. Integrering av etikfrågor med den övriga verksamheten.....	17
6.7. Öppenhet och rapportering	17
6.8. Intern uppföljning och kontroll.....	18

1. Syfte med policyn

SwedWatch är en ideell förening som är religiöst och partipolitiskt obunden. Syftet är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden i samband med svenskrelaterade företags verksamhet utomlands genom att dels bevaka, påverka och informera om sådana missförhållanden, dels uppmuntra, driva på och i en öppen dialog samverka med företag i Sverige. Granskningen sker i dialog med de aktuella företagen.

SwedWatch anser att seriös företagsamhet på god etisk grund är en viktig förutsättning för en positiv utveckling i Syd och Öst. SwedWatch vill sätta fokus på företagens etiska ansvar och bidra till att förbättra tillämpningen av internationellt vedertagna etiska riktlinjer, standarder och uppförandekoder. Detta utgör en hjälp för de seriösa företagens etiska arbete och motverkar samtidigt möjligheterna för oseriösa företag att dra fördelar av otillräcklig lagstiftning och bevakning. SwedWatchs verksamhet sker i samverkan med fackliga företrädare, företrädare för näringslivet, lokala miljöorganisationer och grupper som arbetar för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna.

SwedWatch medlemmar är Lutherhjälpen genom Svenska kyrkan, Svenska Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Utbildning för bistandsverksamhet (UBV) och Miljöförbundet Jordens Vänner.

Syftet med denna policy är att tydliggöra SwedWatchs utgångspunkter för sin dialog med och granskning av företag. Policyn ger rekommendationer till företag, bland annat genom att identifiera internationella överenskommelser som är relevanta för företag, och bidrar till användningen av erkända standarder för företagens ansvar. Den är också ett redskap för SwedWatchs medlemmar för att utveckla strategier som främjar företagens arbete för att gynna social rättvisa och miljö.

Ståndpunkterna i policyn bygger på internationellt förankrade konventioner, deklARATIONER, riktlinjer, principer och andra överenskommelser (nedan kallade "överenskommelser") som rör miljö, mänskliga rättigheter och arbetsrätt. Även om dessa överenskommelser förhandlas fram av stater och i första hand gäller stater så ålägger dessa även vissa skyldigheter för företag. SwedWatch menar att företag allmänt sett bör följa dessa skyldigheter och även verka för att kraven i övrigt tillgodoses i sådana överenskommelser.

1. Företaget ska i sin inflytandesfär:

- Följa lagar och regler avseende miljö, mänskliga rättigheter och arbetsrätt i respektive verksamhetsland.
- Följa internationella konventioner avseende miljö, mänskliga rättigheter och arbetsrätt oavsett verksamhetsland.
- Följa grundläggande och vedertagna miljöprinciper som till exempel försiktighetsprincipen och principen om att den som förorenar betalar.
- Följa internationella rekommenderade beslut och antagna riktlinjer för hållbar utveckling och samhällsansvar (miljö, mänskliga rättigheter och socialt ansvar), såsom OECD:s riktlinjer för multinationella företag.
- Följa företagets egen policy, egna mål och egna riktlinjer avseende miljö, etik och socialt ansvar.
- Sträva efter att överträffa produktionslandets lagar beträffande miljö, etik och socialt ansvar, där respekten för mänskliga rättigheter eller hänsyn till miljön kräver detta.

2. Företaget bör i sin inflytandesfär:

- Följa frivilliga branschöverenskommelser och riktlinjer avseende miljö, etik och socialt ansvar
- Välja miljömärkta och etiskt certifierade produkter vid sina inköp.
- Ansluta sig till och följa frivilliga riktlinjer för hållbar utveckling och samhällsansvar (såsom ISO 14 001, EMAS, Global Compact, internationella etiska uppförandekoder och FNs milleniummål).

2. CSR – en bakgrund

I alla länder har företag ett ansvar gentemot det samhälle de verkar inom. I första hand innebär det att företagen ska hålla sig inom lagens gränser. Företag har dock, precis som andra samhällsaktörer, ett ansvar som sträcker sig längre än själva lagtexten.

I den internationella diskussionen om företags samhällsansvar talar man ofta om företagen som goda samhällsaktörer – *Corporate Citizenship* eller *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Allt fler företag upplever det som positivt att CSR utgör en integrerad del i verksamheten. De företag som tar tag i frågor kring miljö och social påverkan får ofta positivt gehör från personal, leverantörer och kunder.

CSR står för företagets arbete för miljö och socialt ansvar. Vålgörenhet och sponsring kan aldrig vara ett alternativ till att företag tar ansvar för de ekonomiska, sociala och miljömässiga konsekvenserna av företagets kärnverksamhet. Företag bör göra allt som står i deras makt för att ansvarfullt agera från första produktionsled till det slutliga försäljningsledet. CSR är en process där företag erkänner sitt ansvar och så långt som möjligt eftersträvar att minimera alla negativa följder företagets verksamhet har på sin omgivning och istället verka för en positiv samhällsutveckling, som till exempel ökad social välfärd, respektfulla relationer, skydd av biologisk mångfald, effektiv och miljöanpassad energianvändning och en stimulerande arbetsmiljö.

Utvecklingen, tolkningen och genomförandet av CSR påverkas hela tiden av nya erfarenheter och av samhällsdebatten. CSR-begreppet ska därför inte ses som något statiskt, utan som ett begrepp som förändras över tid. Detta är tydligt i de initiativ som lanserats av frivilligorganisationer, företag och regeringar. Exempel på sådana initiativ är de internationella förhandlingar som förekommer mellan fackföreningar och företag kring grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet, rundabordssamtal med multinationella företag och initiativ för rättvis och miljöanpassad handel.

3. Frivilligt ansvar, normer och agerande

För närvarande baseras företagens internationella etikarbete i hög grad på frivillighet. SwedWatches och andra organisationers arbete påvisar dock att frivilliga åtaganden har sina svagheter. Avsaknaden av gemensamma globala regler ger utrymme för oetiskt företagande och osund konkurrens. Seriösa företag som vill agera etiskt har därför allt att vinna på ett stärkt regelverk för etiskt företagande. De internationella normer och konventioner som gäller för närvarande ger nödvändiga men inte tillräckliga förutsättningar för att företagens ansvarstagande så långt som möjligt ska bidra till social rättvisa och en bättre miljö. Under de senaste åren har flera initiativ tagits kring frågan om behovet av bindandet företagsregler. Ett viktigt sådant är till exempel *"Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights"* som tagits fram av FN:s underkommission för främjande och skydd av mänskliga rättigheter. SwedWatch anser att detta arbete är viktigt. När det gäller EU-arbetet anser SwedWatch att intressenter inom EU bör ges möjlighet att bidra till utvecklingen av ett nytt och mer långtgående regelverk för etiskt företagande, inom ramen för EU:s arbete för Corporate Social Responsibility. Dessa intressenter bör inkludera stater, företag, fackförbund och det civila samhället.

4. Standarder som ligger till grund för SwedWatchs granskning

CSR innefattar aspekter som miljö, mänskliga rättigheter och anställdas rättigheter. Det är även utgångspunkten för SwedWatchs arbete. Nedan följer en redogörelse av internationella överenskommelser som SwedWatch anser vara relevanta för företag och vars efterlevnad SwedWatch har för avsikt att bevaka.

4.1 Mänskliga rättigheter

I inledningen till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna står det att ”varje individ och varje samhällsorgan må med denna förklaring i åtanke ständigt sträva efter att genom undervisning och uppfostran befrämja respekten för dessa fri- och rättigheter”. Företag har alltså en skyldighet att följa och främja internationellt accepterade mänskliga fri- och rättigheter.¹ Företag ska följa FN:s åtta kärnkonventioner gällande mänskliga rättigheter². Dessa utgörs av konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, konvention mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, FN:s konvention om barnets rättigheter, samt International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families.³

SwedWatch anser att företag har följande skyldigheter inom ramen för deras aktivitets- och inflytandesfär:

- Företag ska främja och respektera mänskliga rättigheter i de länder där de är verksamma.⁴

¹ Inledningen till FN:s allmänna fördrag om de mänskliga rättigheterna, http://www.unhchr.ch/udhr/lang/swd_print.htm.

² För länkar till samtliga konventioner se <http://www.humanrights.se/default.aspx?documentid=66&g=5#>

³ <http://www.humanrights.se/upload/files/2/MR-instrument/Convention%20on%20the%20Protection%20of%20all%20Migrant%20Workers.pdf>

⁴ I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att företag måste försäkra sig om att väktar- och säkerhetspersonal, antingen de tillhör nationella myndigheter eller inte, respekterar mänskliga rättigheter och att de lever upp till FN:s uppförandekod för Law Enforcement Officials och The Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials. Se: <http://www.ohchr.org/english/law/codeofconduct.htm>, och <http://www.ohchr.org/english/law/firearms.htm>

– I länder där grundläggande mänskliga rättigheter förbjuds i lag bör företag analysera hur de genom alternativa medel kan motverka dessa brister. Former för medinflytande bör skapas i länder där fackliga rättigheter inte respekteras av landets styre.

4.2 De anställdas rättigheter

International Labour Organisation (ILO) är en trepartsorganisation inom FN-systemet som skapades 1919. Den representerar anställda, arbetsgivare och regeringar som tillsammans har satt upp ett rättsligt regelverk för arbetsrättsliga frågor.⁵ Sedan organisationen grundades har omkring 200 konventioner om arbetsvillkor antagits. Åtta av dessa konventioner specificerar de fyra fundamentala rättigheterna för anställda.⁶ SwedWatch anser att företag ska agera i enlighet med dessa konventioner och riktlinjer, vilka tillsammans sätter ramarna för en global etik på arbetsmarknaden.

- Organisationsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar (ILO-konvention 87 och 98).
- Förbud mot tvångsarbete (ILO-konvention 29 och 105).
- Förbud mot barnarbete (ILO-konvention 138 och 182).
- Förbud mot diskriminering på arbetsplatsen och i arbetet (ILO-konvention 100 och 111).

ILO:s konventioner fokuserar speciellt på regeringars ansvar för de anställdas rättigheter. Förutom de åtta kärnkonventionerna, så är även nedanstående ILO-konventioner dock vedertagna standarder för arbetsrättsfrågor som företag ska följa i sin intressesfär:⁷

- Rätten till en levnadslön (ILO:s konvention nr 26 samt 131).
- Rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö (ILO:s konvention nr 155).
- Rätten till rimliga arbetstider (ILO konvention 1).

⁵ En rad av de rättigheter som räknas upp uttrycks också i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter. Se till exempel art 4, 20, 23 och 30 samt FN:s konvention om barnets rättigheter www.humanrights.se/svenska/CRC.pdf.

⁶ För ILO:s konventioner, se vidare www.ilo.org/public/english/info/index.htm.

⁷ Tillsammans med ILO:s kärnkonventioner utgör dessa grunden SA8000 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?&stopRedirect=1>, Fria Fackföreningsinternationalens baskod, Ethical Trading Initiative <http://www.ethicaltrade.org> och Rena Kläders kod.

ILO:s Trepartsdeklaration om multinationella företag och social policy⁸ definierar direkt företagets ansvar vad det gäller anställdas rättigheter. Trepartsdeklarationen och OECD:s riktlinjer för multinationella företag⁹ innehåller flera punkter om arbetsvillkor som företag ska följa i sin intressesfär, såsom:

- Vikten av utbildning (Trepartsdeklarationen, art 29-32).
- Rätten till anställningstrygghet (Trepartsdeklarationen art 24-28).
- Hanteringen av klagomål (Trepartsdeklarationen, art 57-58).
- Företag som planerar förändringar i verksamheten vilka leder till uppsägningar, med omfattande effekter på levnadsvillkoren för de anställda, ska varsla om dessa förändringar innan ett slutgiltigt beslut fattas. De bör också samarbeta med de anställdas företrädare och vederbörande statlig myndighet för att i största möjliga utsträckning lindra de negativa effekterna. (OECD:s riktlinjer 4:6).
- Det får inte förekomma några hot om förflyttning eller utflyttning på grund av att man som anställd utövar sin rätt att organisera sig fackligt (OECD:s riktlinjer 4:7).
- Företag ska i så stor utsträckning som möjligt anställa och utbilda lokal personal (OECD:s riktlinjer kap 4:5).
- Företag ska tillåta representanter för arbetstagarna att förhandla och rådgöra med företrädare ur ledningen som är behöriga att fatta beslut (OECD:s riktlinjer kap 4:8).

International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families (migrantarbetarkonventionen) definierar de rättigheter som gästarbetare internt inom länder samt internationellt ska omfattas av.¹⁰

4.3 Miljö

I september 2000 enades världens ledare på FN:s millennietoppmöte om en rad mätbara mål för att minska fattigdomen i världen. Målen ska vara uppnådda senast år 2015. Mål 7 handlar om att en miljömässigt hållbar utveckling ska säkerställas till 2015.

Målet bygger vidare på besluten från UNCED, FN:s toppmöte om miljö och utveckling i Rio de Janeiro 1992, som slog fast att en hållbar utveckling är ett

⁸ För hela texten, se: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>

⁹ För hela texten, se: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

¹⁰ För hela texten se: <http://www.humanrights.se/upload/files/2/MR-instrument/Convention%20on%20the%20Protection%20of%20all%20Migrant%20Workers.pdf>

universellt mål¹¹. De församlade världsledarna antog där den politiskt förpliktiggande Riodeklarationen om miljö och utveckling, handlingsprogrammet Agenda 21, och de icke bindande Skogsprinciperna. UNCED fattade även beslut om konventionen om biologisk mångfald¹² och klimatkonventionen¹³.

Dokumenterna från UNCED slår fast och avspeglar ett antal centrala miljöprinciper, som också återfinns i många internationella avtal och regler (inklusive i EU-rätten). Några av de mest centrala principerna som SwedWatch anser att företagen ska följa är:

- Försiktighetsprincipen (exempelvis i EG-fördraget).¹⁴ Enligt den ska åtgärder vidtas mot allvarliga miljöhot även om full vetenskaplig bevisning saknas.
- Principen om att den som förorenar ska betala för de skador de orsakar (Riodeklarationen samt EG-fördraget).¹⁵
- Substitutionsprincipen (produktvalsprincipen), som innebär att farliga kemikalier ska ersättas (substitueras) med säkrare kemikalier när så är möjligt.
- Principen om allmänhetens rätt att få tillgång till miljöinformation, att delta i beslutsprocesser och att ha tillgång till effektiva juridiska och administrativa för upprättelse och gottgörelse om de drabbas av miljöförstörelsen (exempelvis Århuskonventionen¹⁶).

Miljöprinciperna reglerar explicit staternas skyldigheter, men staternas åtaganden förutsätter att dessa principer implementeras i nationella lagar och därvid att de i tillämpliga delar också ska vara styrande för företagen.

De internationella miljökonventionerna specificerar oftast heller inte företagens skyldigheter direkt, men också dessa ska inkluderas genom nationell lagstiftning. SwedWatch menar att företagen i tillämpliga delar ska följa samtliga multilaterala miljökonventioner som trätt i kraft inom FN.

¹¹ Definition av hållbar utveckling enligt FN:s världskommission för miljö och utveckling lyder: "En hållbar utveckling tillfredställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov". *Vår gemensamma framtid*, 1987.

¹² www.biodiv.org

¹³ www.unfccc.int

¹⁴ Riodeklarationen, art 15 samt EG-fördraget art 174.2 (130r.2).

¹⁵ Riodeklarationen, art 16 samt EG-fördraget art 174.2 (130r.2).

¹⁶ <http://www.unece.org/env/pp>

Några miljökonventioner innebär mer direkta begränsningar för företagens verksamhet genom att de inför förbud eller procedurer för handeln med vissa produkter. Det gäller främst Cartagena-protokollet om biosäkerhet¹⁷, som ligger under konventionen om biologisk mångfald; Montrealprotokollet till Wienkonventionen för skydd av ozonskiktet¹⁸; Baselkonventionen om kontroll och transporter av farligt avfall¹⁹; Stockholmskonventionen om långlivade organiska föroreningar²⁰; Rotterdamkonventionen om tillvägagångssättet för ett förhandsgodkännande av vissa farliga kemikalier och bekämpningsmedel i internationell handel²¹; samt konventionen för reglering av handeln med vissa utrotningshotade djur och växter (CITES)²².

Handlingsplanen Agenda 21 från Riokonferensen innehåller ett kapitel som direkt behandlar företagens ansvar för att främja en hållbar utveckling. Där slås bland annat fast att "näringslivet, inklusive de transnationella företagen, bör tillerkänna miljövärd högsta prioritet såsom nyckeln till en hållbar utveckling" och att "förbättring av produktionssystem genom teknik och processer som innebär ett mer effektivt resursutnyttjande och samtidigt skapar mindre avfall – uppnår mera med mindre – är en viktig väg mot uthållighet i näringslivet".²³ Bland de mål och åtgärder som planen innehåller sägs bland annat att näringslivet bör:

- sträva efter ett mer effektivt resursutnyttjande, vilket innefattar ökad återanvändning och återvinning av restprodukter och en minskning av avfallsmängden per produktenhet.
- säkerställa en ansvarsfull och etisk produkt- och processhantering från hälso-, säkerhets- och miljösynpunkt.
- se till att miljöanpassad teknik utan extra kostnader görs tillgänglig för dotterföretag i utvecklingsländerna.

Utöver dessa globalt antagna principer, avtal och handlingsplaner finns ett antal viktiga riktlinjer och rekommendationer som företagen ska följa. OECD:s riktlinjer för multinationella företag²⁴ har ett miljökapitel som riktar sig direkt till företag. Ett

¹⁷ Cartagena-protokollet, www.biodiv.org/biosafety

¹⁸ http://ozone.unep.org/Treaties_and_Ratification/2B_montreal%20protocol.asp

¹⁹ <http://www.basel.int/>

²⁰ www.pops.int

²¹ www.pic.int

²² <http://www.cites.org/>

²³ Agenda 21, kapitel 30.

²⁴ Fram till nu finns det omkring 200 multilaterala avtal på miljöområdet som definierar policymässiga och legala regelverk för miljön. Dessa avtal är antagna både före och efter Riokonferensen om miljö och utveckling 1992.

annat exempel är den uppförandekod²⁵ med frivilliga riktlinjer för hur bekämpningsmedelsindustrin bör marknadsföra och distribuera sina produkter som FAO, FN:s organ för jordbruk och livsmedel, har antagit. Om de medel som Världshälsoorganisationen WHO placerar i giftklass I slår koden fast att de bör förbjudas om de risker som de medför inte kan hanteras genom andra kontrollåtgärder – vilket ofta är fallet, särskilt i utvecklingsländer.

SwedWatch anser att företag som bedriver verksamhet i Syd och Öst ska ha kunskap om relevanta överenskommelser enligt ovan och fortlöpande följa utvecklingen på området. SwedWatch anser att företag utöver vad som sagts ovan även allmänt sett bör bidra till en miljömässigt hållbar utveckling.

²⁵ http://www.fao.org/WAICENT/FAOINFO/AGRICULT/AGP/AGPP/Pesticid/Code/PM_Code.htm

5. Gränsdragningar för företagens ansvar

Företag kan leva upp till ett socialt och miljömässigt ansvarstagande genom att verka enligt de överenskommelser som nämnts ovan. Miljömässiga och sociala risker ser olika ut för olika typer av företag/branscher och kan variera från land till land. Ett litet företag har mindre resurser att i detalj kunna följa utvecklingen på CSR-området än större företag, men har likväl ett ansvar i förhållande till sina möjligheter till inflytande.²⁶ Företag bör föra en konstruktiv dialog med intressenter, individuellt eller i grupp, för att identifiera deras sociala och miljömässiga påverkan och ansvar. En central fråga för att kunna definiera ett specifikt företags ansvar är dess så kallade inflytandesfär.²⁷ Det är inom sin inflytandesfär som ett företag kan anses ha ett ansvar för nämnda konventioner och riktlinjer. Ett företags inflytandesfär bör fastställas i dialog med dem som berörs av företagets arbete och som intresserar sig för dess CSR-arbete. Det är viktigt att ringa in hur inflytelserikt företaget är och hur stor aktör det utgör i en affärsrelation för att kunna definiera dess inflytandesfär.

I princip kan alla aktörer i företagets så kallade värdekedja omfattas – från det första produktionsledet till det slutliga försäljningsledet (leverantörer, underleverantörer, kunder, licenstagare, samarbetspartners, agenter och andra mellanled, med flera). Ju större möjlighet att påverka som ett företag har, desto större blir också dess ansvar. Men ansvaret i en given situation påverkas även av hur allvarliga förhållandena är. Principen bör vara att företaget ska så långt det är möjligt i det enskilda fallet påverka så att sociala och miljömässiga förhållanden förbättras. Är företaget endast en mindre aktör bör det i så fall försöka gå samman med andra företag för att påverka de rådande missförhållandena. Om miljö- eller människorättssituationen i ett givet fall bedöms som allvarligt och företaget anser att det antingen inte har någon möjlighet alls eller mycket liten möjlighet att påverka situationen måste ett ansvarstagande företag som sista utväg avbryta affärsrelationen.

²⁶ Små företag bör försöka verka genom sina branschorganisationer. Ett exempel på detta är de kakaoimporterande företag som gått samman i International Cocoa Initiative, ICI.

²⁷ Läs mer om diskussionen kring företags inflytandesfär i OHCHR Briefing Paper *The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity*, publicerad i Global Compacts och OHCHR:s skrift *Embedding Human Rights in Business Practice*.

6. Praktiska aspekter på företagens ansvar och ansvarighet

Nedan följer ett antal aspekter som enligt SwedWatch är nödvändiga för att ett företag ska kunna bedriva ett effektivt CSR-arbete.

6.1. Policies och uppförandekoder

Inledningsvis bör företag utveckla interna policies som stödjer och ger vägledning för implementering av internationella regler, målsättningar och principer. Därefter kan externa miljöpolicies och etiska uppförandekoder skapas som baseras på de konventioner och deklARATIONER som nämnts ovan. Det är av stor vikt att företaget tydligt refererar till de relevanta dokumenten. Uppförandekoder ska gälla för anställda samt skydda lokalbefolkningen mot kränkningar av mänskliga rättigheter i områden där företaget bedriver sin verksamhet. Uppförandekoderna ska, där det är möjligt, kompletteras med så kallade "globala ramavtal", som sluts mellan globala fack och multinationella företag.

För att en policy ska kunna betraktas som giltig måste företaget se till att policyn är spridd, känd och förstörd, och att den tillämpas.

6.2. Konsekvens- och riskanalyser

Företag bör utreda situationen för mänskliga rättigheter och miljö i de länder där de har eller överväger att starta verksamhet. De bör grundligt analysera hur deras egna och olika affärspartners verksamheter påverkar omgivningen. Olika intressenter, inte minst den berörda lokalbefolkningen, fackföreningar och andra intresseorganisationer, bör ges möjlighet att bidra med sina synpunkter. Företag bör kontinuerligt upprätthålla intressentdialoger med berörda intressenter. Det rekommenderas att företagen följer någon av de modeller som finns för detta. Det är viktigt att dialogen är ömsesidig. Den slutliga riskanalysen där det framgår vilka risker för miljö och människor som identifierats och hur företaget tänker hantera dessa bör vara offentlig och distribueras till de berörda parterna. I konfliktområden uppstår särskilda frågeställningar som företag måste beakta både vad det gäller miljö och mänskliga rättigheter. Företags beslut kan antingen hjälpa landet att återhämta sig efter konflikter eller öka de spänningar som konflikten har sin grund i. Behovet av grundliga riskanalyser är därför extra stort under dessa omständigheter. Miljökonsekvensbeskrivningar (MKBs) är det i flera fall lagkrav på, men företag bör

ha som regel att alltid göra en miljökonsekvensanalys av större beslut eller åtgärder som kan inverka menligt på miljön. Företag har ett ansvar att följa internationella och nationella riktlinjer för miljökonsekvensbedömningar, se till att resultaten av bedömningarna implementeras i verksamheten och att resultaten därefter utvärderas.

Det är viktigt att företag har en kontinuerlig omvärldsbevakning både lokalt och globalt. Det är värdefullt om denna bevakning inte bara syftar till riskminimering för företaget utan bidrar till att företaget kan stödja en socialt och miljömässigt hållbar utveckling i sin inflytandesfär.

6.3. Företag som är verksamma i repressiva stater

Företag som är verksamma i repressiva länder ställs inför särskilda dilemman. Lagar av diskriminerande eller på annat sätt förtryckande karaktär påverkar ofta arbetsförhållanden och arbetsvillkor på företaget och hos dess affärspartners. Företagen bör därför verka för att detta upphör. Detta kan ske genom att företag tydligt och regelbundet kommunicerar sina värderingar till lokala affärspartners och värdlandets styre.²⁸ Stora företag kan ha betydande inflytande över lokala och nationella regeringar, särskilt om dessa är i behov av utländska investeringar. Utländska investeringar kan bidra till en positiv utveckling i landet, men riskerar också att leda till att väsentliga summor pengar i form av skatter och andra avgifter tillfaller en repressiv regim som kränker mänskliga rättigheter. I dessa fall riskerar företagets närvaro att bidra till att regimen håller sig kvar vid makten. Företaget bör i dessa fall noga analysera om närvaron är förenlig med dess etiska skyldigheter och åtaganden, under beaktande att verksamheten i sig kan vara viktig för landet och dess befolkning.

I stater med bristfälligt fungerande rättsväsen förväntar sig konsumenter och andra intressenter att företag och dess affärskontakter följer landets lagar och internationella överenskommelser avseende CSR, även om praxis på marknaden skulle vara en annan.

²⁸ Se till exempel OECD:s riktlinjer 2:10, undertexten till Global Compacts första princip (www.globalcompact.org) samt diskussionen i OHCHR Briefing Paper *The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity*, publicerad i Global Compacts och OHCHR:s skrift *Embedding Human Rights in Business Practice*, sid 21.

6.4. Förhållningssätt till låg standard för miljö och arbetsrätt

När företag agerar i länder med en låg standard för miljö och arbetares rättigheter bör de ha en tydlig handlingsplan för hur företaget successivt kan förbättra dessa förhållanden och villkor inom sin aktivitets- och inflytelsesfär. Detta för att förhindra att frånvaron av bra miljö- och arbetsrättslagar utnyttjas och permanentas. Så länge lagstiftningen i ett enskilt verksamhetsland efterlevs ska höja ribban och sträva efter att agera enligt lagstiftningen i länder med högre ambitionsnivåer, exempelvis om så är fallet i det land där huvudkontoret finns. Företagen bör konsultera olika intressenter, såsom lokalbefolkning samt enskilda och fackliga organisationer, för att veta på vilket sätt och i vilken takt nivån bör höjas.

6.5. Korruption

Korruption och mutor kan leda till allvarliga negativa sociala och miljömässiga effekter i ett samhälle. Företag ska därför bekämpa all form av korruption, inklusive utpressning och mutor.²⁹ Transparency Internationals ”Business Principles for Countering Bribery” kan användas som utgångspunkt i kampen mot mutor.³⁰ Andra vägledande dokument är FN:s konvention mot korruption³¹, OECD:s konvention för att bekämpa mutor till utländska statliga tjänstemän i internationella affärstransaktioner³², OECD:s riktlinjer för multinationella företag³³ samt Internationella handelskammarens regler för att bekämpa utpressning och mutor.³⁴

Företaget bör utarbeta ett program mot mutor och korruption som skrivs in i kontrakten. Kontrollsystem måste skapas för att garantera att alla dessa aktörer lever upp till policyn. Samtliga penningtransaktioner, och särskilt de som går till statliga tjänstemän och institutioner samt till externt säkerhetsskydd, måste kunna redovisas offentligt.

²⁹ Transparency International väljer att definiera korruption som ”missbruk av anförtrodd makt för privat vinning”. Initiativet definierar en muta som ”ett erbjudande eller mottagande av en gåva, ett lån, en ersättning, belöning eller annan fördel till eller från en person vilken är ett övertalningsmedel för att göra något som är oärligt, olagligt eller förtroendebrytande i företagets uppförande”.

³⁰ Riktlinjerna finns på www.transparency.org/building_coalitions/private_sector/business_principles/dnld/BPCBfinal.pdf. Organisationen publicerar också en lista över högriskländer i denna fråga, se vidare www.transparenct.org.

³¹ FN:s konvention mot korruption påpekar till exempel vikten av öppenhet och insyn för att förebygga och stoppa korruption. Artikel 12, 14, 21 och 22 berör den privata sektorn. Se vidare, www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html.

³² www.oecd.org/document/21/0,2340,en_2649_34859_2017813_1_1_1_1,00.html

³³ OECD:s riktlinjer för multinationella företag 3:6.

³⁴ www.unglobalcompact.org/content/Dialogue/transcor_tools.htm#icc1

6.6. Integrering av CSR-arbete med den övriga verksamheten

Många företag tenderar att hantera frågor om företags etiska verksamhet, så kallade CSR-frågor, som en separat del i sin verksamhet, men för att CSR-arbetet ska få verklig effekt är det helt nödvändigt att det integreras i all övrig verksamhet, såsom ledningsfunktioner, försäljning, inköp, prissättning, effektivitetsmålsättning, med mera. Företagets dagliga beslut och handlingar får aldrig undergräva uppförandekodens eller CSR-policyns innehåll. Affärsrelationerna måste utformas på sätt som möjliggör att leverantörer och andra affärspartners kan leva upp till det som slås fast i internationella fördrag och nationell lagstiftning. En skälig prissättning, rimliga leveranstider och leveransvillkor samt långsiktiga affärsrelationer underlättar detta.³⁵

6.7. Öppenhet och rapportering

SwedWatch rekommenderar företag att öppet och regelbundet rapportera om sitt CSR-arbete och företagets sociala och miljömässiga påverkan. Med en öppen och transparent redovisning finns det mycket större möjlighet att skapa en meningsfull dialog med intressenter, såsom den finansiella sektorn, frivilligorganisationer, fack och lokalbefolkning.

Som en del av sitt samhällsansvar bör företag öppet redogöra för sitt agerande genom att erbjuda relevant, tydlig och pålitlig information, på eget initiativ eller då detta efterfrågas. Företaget ska regelbundet rapportera om arbetet med att implementera respektive CSR-policy, om förekommande problem och resultat, samt åtgärder för att förbättra genomförandet. För närvarande är Global Reporting Initiative's (GRI's) riktlinjer den standard för hållbarhetsrapportering som används mest.³⁶ Denna standard pekar på vikten av att rapportera resultat (och inte beskriva processer) så att jämförelser kan göras mellan olika företag.

SwedWatch rekommenderar företag att öppet och regelbundet rapportera om sitt CSR-arbete och företagets sociala och miljömässiga påverkan. Med en öppen och transparent redovisning finns det mycket större chans till en meningsfull dialog med intressenter såsom den finansiella sektorn, frivilligorganisationer, fack och lokalbefolkning.

³⁵ Beakta exempelvis Rättvis handels kriterium kring prisnivåer som innebär att ett rättvist pris skall täcka alla produktionskostnader, inklusive sociala och miljömässiga kostnader. Ett rättvist pris ska möjliggöra drägliga levnadsvillkor för producenterna och deras anställda. Det garanterar marginaler som möjliggör framtida investeringar, www.fairtrade.net.

³⁶ Riktlinjerna finns på GRI:s hemsida, www.globalreporting.org.

6.8. Intern uppföljning och kontroll

För att företagets CSR-policy ska få genomslag behöver genomförandeplaner, styrdokument, mål och indikatorer tas fram. Genom att skapa interna kontrollsystém baserade på internationella standarder kan arbetet följas upp. För att kontrollarbetet ska vara så effektivt och ha så hög trovärdighet som möjligt är det viktigt att det utförs av utomstående kontrollanter, att enskilda och fackliga organisationer har insyn i arbetet och kan inkomma med synpunkter, samt att de slutliga resultaten redovisas offentligt. Företaget bör integrera styr- och ledningssystem av CSR i ordinarie affärs- och ledningssystem.

Anställda och andra intressenter måste ges möjligheten att framföra synpunkter eller klagomål när de upplever att deras rättigheter åsidosätts. Att komma med information om ett företags agerande får inte på några villkor leda till disciplinära åtgärder, avsked eller diskriminering. Företagen bör erbjuda skälig ersättning till drabbade då brott mot företagets CSR-policy begåtts. Misstagen ska rättas till och åtgärdsplaner bör sättas upp och genomföras så att misstaget inte upprepas. I implementeringen av policier, uppförandekoder, mål och tillhörande stödjande dokument bör det ingå utbildning av personal och relevanta intressenter i hela företagets inflytandesfär.