Institutionen för ekonomi och företagande
Kanditatuppsats 10 poäng
Tema: Redovisning
Handledare: Yohanan Stryjan

Mänskliga rättigheter
- hur redovisas de?

Författare: Hanna Ekholm och Mirijam Gasparac

SAMMANFATTNING

Globaliseringen har bidragit till nya möjligheter men också hot för företag. Västvärldens företag kan lägga produktionen i delar av världen där kostnaden för att tillverka en vara är lägre än i hemlandet. I dessa leverantörsled kan missförhållanden uppstå såsom kränkningar av mänskliga rättigheter. Intressenter av olika slag fordrar mer transparens av företagen, det vill säga de kräver information utöver den finansiella i företagens rapporter. Hållbarhetsredovisning är en form av redovisning som har blivit allt vanligare och anses generellt innehålla information om företagets ekonomiska, miljömässiga och sociala prestanda. I jämförelse med den finansiella redovisningen existerar det ännu inga standarder för denna form av rapportering. Global Reporting Initiative är en internationellt erkänd organisation som arbetar för att utforma riktlinjer för hållbarhetsrapportering, vilka är frivilliga att upprätta. Hållbarhetsredovisningen visar på att redovisningen går mot en ny era där det inte endast räcker med finansiell redovisning utan företagen bör ta ett större ansvar gentemot samhället och miljön.

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur företag mäter och redovisar mänskliga rättigheter. En kvalitativ metod har använts för att genomföra studien, där fem företags hållbarhetsredovisningar har undersökts. Teorin som ligger till grund för undersökningen är de informationskvalitativa egenskaperna, vilka genomsyrar den finansiella redovisningen.

Slutsatserna visar att fallföretagen inte *mäter* mänskliga rättigheter på arbetsplatsen i kvantitativa termer. Däremot *redovisar* de mänskliga rättigheter i form av kvalitativ information. Av studien framkom även att informationen i de undersökta hållbarhetsredovisningarna är *begriplig*, att uppförandekoder är en del av *relevansen*, att granskningen ökar *tillförlitligheten* och att *jämförbarheten* blir relativt god tack vare GRI: s riktlinjer och dess innehållsförteckning.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING *5*
1.1 Bakgrund **5**
1.2 Hållbarhetsredovisningens framväxt **5**
1.3 Problemdiskussion **6**
1.4 Syfte **6**
1.5 Definitioner och förtydliganden **6**
1.6 Disposition **6**
2. REFERENSRAM *8*
2.1 Definition av begreppet hållbarhetsredovisning och CSR **8**
2.2 Drivkrafterna bakom CSR **9**
2.3 Redovisningsteori **11**
2.3.1 Informationskvalitativa egenskaper 12
2.4 Global Reporting Initiative - GRI **13**
2.4.1 Riktlinjer för hållbar rapportering 14
2.4.2 Sociala prestandaindikatorer för mänskliga rättigheter 17
3. METOD *19*
3.1 Val av fallföretag och metod **19**
3.2 Datainsamling **19**
3.2.1 Primärdata 19
3.2.2 Sekundärdata 19
3.3 Källkritik **20**
3.4 Diskussion kring validitet och reliabilitet **20**
4. EMPIRI *21*
4.1 Electrolux AB **21**
4.1.1 Electrolux indikatorer för mänskliga rättigheter 21
4.2 Hennes & Mauritz AB **26**
4.2.1 H&M: s indikatorer för mänskliga rättigheter 26
4.3 AB Tetra Pak **29**
4.3.1 Tetra Paks indikatorer för mänskliga rättigheter 29
4.4 Vattenfall AB **31**
4.4.1 Vattenfalls indikatorer för mänskliga rättigheter 31
4.5 Volvo Personvagnar AB **32**
4.5.1 Volvo PV: s indikatorer för mänskliga rättigheter 33
5. ANALYS OCH TOLKNING *38*

5.1 Analys av indikatorerna för mänskliga rättigheter **39**
5.1.1 Strategi och ledning 39
5.1.2 Icke-diskriminering 40
5.1.3 Föreningsfrihet och kollektivanslutning 40
5.1.4 Barnarbete 41
5.1.5 Tvingat- och tvångsarbete 41
5.1.6 Tilläggsindikatorer 41
5.2 Analys av de informationskvalitativa egenskaperna **42**
5.2.1 Begriplighet 42
5.2.2 Relevans 42
5.2.3 Tillförlitlighet 42
5.2.4 Jämförbarhet 43
6. SLUTSATS OCH AVSLUTANDE DISKUSSION ***44***
6.1 Slutsats **44**
6.2 Avslutande diskussion **44**
7. FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING ***46***
7.1 Förslag till vidare forskning **46**
KÄLLFÖRTECKNING ***47***
BILAGOR ***49***

1. INLEDNING

I detta kapitel redogör vi för bakgrunden till ämnet vi önskar undersöka samt uppsatsens problem och syfte. Även definitioner och uppsatsens disposition presenteras i denna del.

1.1 Bakgrund

Globaliseringens utveckling har lett till förändrade förutsättningar för västvärldens företag.[1] De kan välja att lägga sin verksamhet i länder där arbetskraftskostnaden är mycket lägre än i hemlandet vilket i sin tur leder till en billigare produktion för företagen.[2] Detta medför att leverantörerna i utvecklingsländerna spelar en viktig roll för industriländerna. Det är dock i dessa leverantörsled som missförhållanden kan uppstå. Företag kan beskyllas för bland annat användning av barnarbete vilket leder till att olika intressentgrupper tappar förtroendet för företagens verksamheter. Kunder, aktieägare och andra intressenter är således idag medvetna om att företag kan agera på ett oacceptabelt sätt. De har börjat ifrågasätta under vilka omständigheter produktionen i utvecklingsländerna sker och ställer krav på att exempelvis kränkning av mänskliga rättigheter inte får förekomma. Det räcker följaktligen inte för företagen att endast redovisa god vinst utan de bör även ta ansvar för sitt agerande på de marknader där de verkar.[3]

1.2 Hållbarhetsredovisningens framväxt

Begreppet ”hållbar utveckling” definierades år 1987 som:

”en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredställa sina behov”.[4]

1972 hölls den första av Förenta Nationernas (FN) miljökonferenser och företrädare från 113 länder samlades för att diskutera vad som kunde göras åt den globala miljösituationen. På grund av oenighet kom de aldrig fram till en handlingsplan. 1983 tillsatte FN: s generalförsamling en kommission för att skapa ett program för förändring på miljöområdet. 1987 resulterade detta i rapporten ”Vår gemensamma framtid” vilken var ett försök till ett helhetsbegrepp på världens resurs- och miljöproblem. 1992 hölls en andra FN-konferens där mål och riktlinjer sattes upp för att nå en hållbar utveckling. Denna gång utvidgades den hållbara utvecklingen till att inte enbart omfatta miljöområdet utan även den sociala delen, såsom problemen med fattigdomen. FN: s toppmöte år 2000 resulterade i att ”The Global Compact” infördes. Detta var en uppmaning till företag runtom i världen att bidra till en hållbar utveckling genom att följa nio principer i sin verksamhet (år 2004 utökades dessa till tio principer, se bilaga 2). Global Compacts principer kan ses som det globala näringslivets grundläggande policy för hållbar utveckling. De tio principerna bygger på FN: s universella deklaration om mänskliga rättigheter (se bilaga 3) och på International Labour Organisations (ILO) konventioner om grundläggande arbetsrätt (se bilaga 4). Vidare förespråkas ett ansvarsfullt förhållande till miljön. År 2002 hölls ytterligare ett världstoppsmöte om hållbar utveckling, där en kommission upprättades som ska följa upp, övervaka och rapportera om

[1] Precht, Elisabeth. (2005). ”Hållbar revision på intåg – Vem vill revidera socialt ansvar?” *Balans*, nr. 2.
[2] https://www.sif.se/EPiBrowser/Dokumentarkiv/Rapporter/Rapporter%20SU/20041115_Flyttar%20jobben.pdf 2006-06-05
[3] Fagerfjäll R., Frankental P., Frances House. *Mänskliga rättigheter - företagens ansvar?* (2001)
[4] Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken.* (2003)

medlemsländer uppnår de mål som satts. I New York diskuteras årligen aktuella hållbarhetsfrågor.[5] Införandet av Global Compact har lett till att den svenska regeringen påbörjat ett initiativ kallat ”Globalt Ansvar”. Syftet med detta initiativ är att underlätta för svenska företag att arbeta med mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsvillkor, bekämpande av korruption och en bättre miljö. Globalt Ansvar bygger på de internationella konventioner och normer för företag som formulerats i Organisation for Economic Co-operation and Developments (OECD) riktlinjer för multinationella företag (se bilaga 5) och i FN: s Global Compacts tio principer.[6] Globaliseringsprocessen har frambringat begreppet Corporate Social Responsibility (CSR) vilket är ett vagt begrepp, men anses generellt omfatta ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt ansvar från företagens sida.[7] Hur företag arbetar för en hållbar utveckling i sin verksamhet kan åskådliggöras genom hållbarhetsredovisningar som också kallas CSR-redovisningar, vilka är helt frivilliga att upprätta.

1.3 Problemdiskussion

Upprättandet av hållbarhetsredovisningar är ett tecken på att redovisningen går mot en ny era med krav utöver den finansiella redovisningen. För upprättandet av den finansiella redovisningen finns det godtagbara standarder vilka gör rapporten trovärdig. Vidare finns det nyckeltal som är ett mått eller värde på exempelvis företagets ställning och dessa kan användas för jämförande analyser mellan samma företag från år till år samt mellan olika företag. Till skillnad från den finansiella redovisningen, är hållbarhetsredovisningen fortfarande så pass ny och dessutom frivillig att standarder för detta ändamål ännu inte existerar. Den sociala delen inom CSR säger bland annat att företagen ska ta ansvar för sina anställda. Med andra ord ska företagen beakta mänskliga rättigheter i verksamheten. ILO definierar mänskliga rättigheter på arbetsplatsen som föreningsfrihet samt avskaffande av barnarbete, diskriminering och tvångsarbete. Finns det nyckeltal även för redovisning av mänskliga rättigheter? Är mänskliga rättigheter mätbart? Kan redovisning av mänskliga rättigheter jämföras mellan olika företag? Utifrån ovanstående diskussion kommer följande fråga att undersökas: hur mäter och redovisar företag mänskliga rättigheter?

1.4 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur företag mäter och redovisar mänskliga rättigheter.

1.5 Definitioner och förtydliganden

Benämningarna ”redovisning ” och ”rapportering” kommer att användas som synonymer på grund av att vissa företag använder benämningen ”hållbarhetsredovisning” medan andra nyttjar den engelska termen ”social report”. På grund av enkelhet används definitionen ”GRI: s riktlinjer” istället för ”Global Reporting Initiatives riktlinjer för hållbar rapportering”. Hållbarhet och CSR används synonymt. Indikatorerna definieras som HR vilket är en förkortning av Human Rights, alltså mänskliga rättigheter.

1.6 Disposition

Kapitel två presenterar innebörden av CSR och hållbarhetsredovisning samt vilka drivkrafter som ligger bakom införandet av hållbarhetsredovisningar. Teorin som ligger till grund för undersökningen och det internationellt mest erkända verktyget för redovisning av hållbar utveckling presenteras också i detta kapitel.

---

[5] Precht, Elisabeth. (2005). ”Hållbar revision på intåg – Vem vill revidera socialt ansvar?” *Balans*, nr. 2.
[6] http://www.regeringen.se/sb/d/2657 2006-06-05
[7] http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/csr2002_sv.pdf 2006-06-05

I kapitel tre beskrivs tillvägagångssättet för att genomföra undersökningen.

Det fjärde kapitlet presenterar de fallföretag vilkas hållbarhetsredovisningar som valts att undersökas. Därefter redogörs det för hur de redovisat mänskliga rättigheter med hjälp av GRI: s indikatorer.

De fem fallföretagens redovisning av mänskliga rättigheter analyseras i kapitel fem. Dessutom utvärderas hur teorin genomsyrar företagens presenterade information.

Det sjätte kapitlet innehåller en redogörelse för slutsatserna som kommit fram av undersökningen och avslutningsvis diskuteras övriga reflektioner om redovisning av mänskliga rättigheter.

Kapitel sju ger förslag till vidare forskning på ämnesområdet.

Avslutningsvis bifogas bilagor vilka har använts för undersökningen, såsom policies, konventioner och riktlinjer som behandlar mänskliga rättigheter.

2. REFERENSRAM

Detta kapitel presenterar innebörden av CSR och hållbarhetsredovisning samt vilka drivkrafter som ligger bakom införandet av hållbarhetsredovisningar. Teorin som ligger till grund för undersökningen och det internationellt mest erkända verktyget för redovisning av hållbar utveckling presenteras också i detta kapitel.

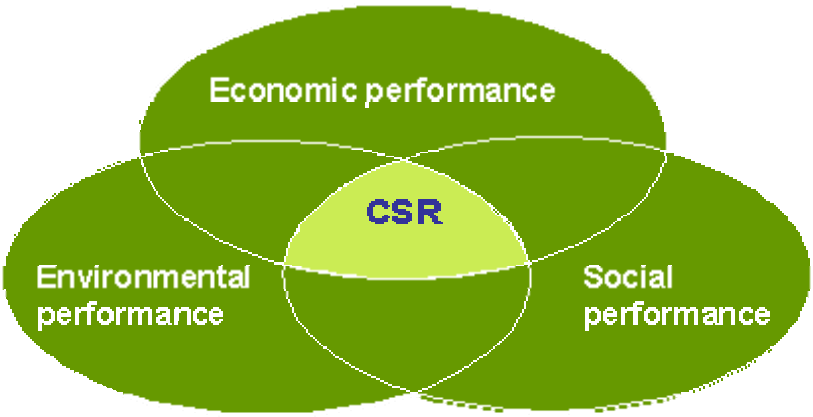
2.1 Definition av begreppet hållbarhetsredovisning och CSR

Företag har i allt större utsträckning börjat redovisa sina resultat inom området ”hållbarhet”, vilket innebär att företaget inte enbart ska ta sitt ansvar för den finansiella verksamheten utan också ta ett socialt ansvar samt ansvar för miljön. Detta sätt att redovisa på kallas bland annat ”hållbarhetsredovisning” eller ”CSR-redovisning”. Oftast används den engelska termen för Företagens Samhällsansvar (FSA) nämligen Corporate Social Responsibility (CSR).[8] Enligt EU:s vitbok från juli 2002 definieras CSR som:

”ett begrepp som innebär att företaget på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin relation till intressenterna – utöver vad lagen kräver.”

Den grundläggande idén med CSR är att företag och marknadsaktörer ska få en djupare förståelse för vikten av att skapa ett bättre samhälle och en renare miljö samt att aktivt engagera sig för att medverka till detta. Det räcker alltså inte med att endast skänka en summa pengar till välgörande ändamål, utan det handlar följaktligen om en långsiktig strategi och planering.[9] CSR anses generellt delas in i tre prestanda:

- Ekonomisk
- Miljö
- Social[10]



Figur 1: Socialt ansvar - begrepp
Källa:http://www.detnorskeveritas.se/certification/corporatesocialresponsibility/verifieringgri/index.asp 2006-06-05

[8] http://www.paraplyprojektet.se/templates/PP_Article____6019.asp 2006-06-05
[9] ibid.
[10] http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/csr2002_sv.pdf 2006-06-05

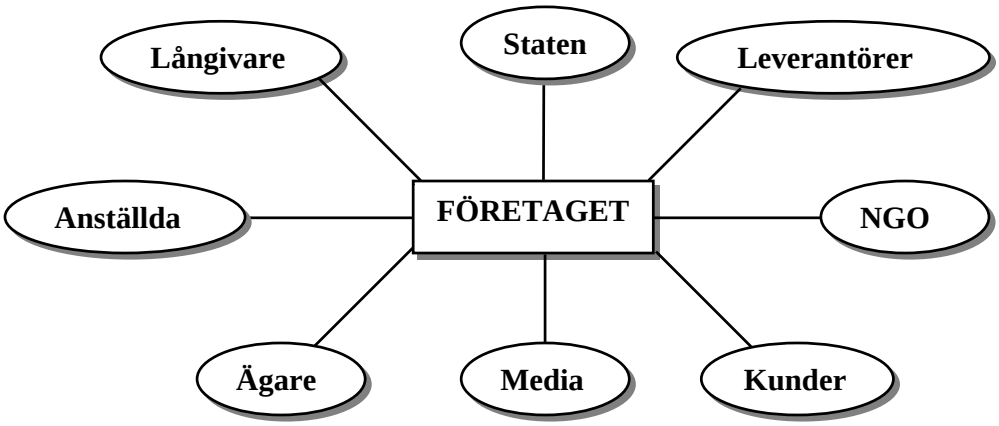
Ekonomisk prestanda (se bilaga 1)
Den ekonomiska prestandan sträcker sig utöver den finansiella redovisningen och innehåller bland annat en bransch bidrag till BNP eller ekonomiska effekter vid ändring av platsläge eller verksamhet.[11]

Miljöprestanda (se bilaga 1)
Miljödimensionen berör en organisations påverkan på naturen inklusive ekosystem, mark, luft och vatten. Till exempel redovisning av ozonnedbrytande ämnen.[12]

Social prestanda (se bilaga 1)
Social prestanda handlar om arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter, samhällen och produktansvar. Ett konkret exempel på mänskliga rättigheter är att barn inte ska behöva arbeta innan de uppnått åldern 14 eller 15, vilket förekommer i vissa utvecklingsländer. Ett annat exempel är att ingen anställd ska behöva utsättas för diskriminering på arbetsplatsen, med andra ord ska samtliga anställda behandlas lika oavsett kön och etnisk bakgrund.[13]

2.2 Drivkrafterna bakom CSR

Omgivningen kan ställa krav på organisationer på två sätt. Det ena är att ställa tekniska och ekonomiska krav som gör att organisationerna producerar och utbyter sina varor och tjänster där det finns en marknad. Det andra är att omgivningen kan ställa sociala krav på organisationer, vilket innebär att de måste anpassa sig efter samhällets värderingar och åsikter.[14] Under senare år har olika intressenter ifrågasatt etiken bland företagen. Skandaler av olika slag har fått stor uppmärksamhet, som exempelvis olika former av kränkning mot mänskliga rättigheter, vilket kan leda till att intressenterna förlorar förtroendet för företagen.[15] Organisationer är sålunda beroende av att bli accepterade av samhället, med andra ord erhålla social legitimitet. I värsta fall kan ett ”felaktigt levnadssätt” leda till att de går i konkurs. Exempelvis kan Non Governmental Organizations (NGO), med den allmänna opinionen på sin sida, sträva efter att ta bort den sociala legitimiteten hos organisationer som inte lever upp till den allmänna förväntan. Den sociala legitimiteten är således oerhört viktig för organisationers överlevnad. Genom att upprätta hållbarhetsredovisningar kan samhället få kunskap om att organisationer strävar efter att leva upp till dess sociala krav.[16]



Figur 2: egen bearbetning

[11] Piper L, Carty M, Enell M. *Indikatorer för hållbar utveckling enligt GRI - Global Reporting Initiative.* (2005)
[12] ibid.
[13] ibid.
[14] Hatch M-J. *Organisationsteori - moderna, symboliska och postmoderna perspektiv. (*2002)
[15] Fagerfjäll R., Frankental P., Frances House, *Mänskliga rättigheter - företagens ansvar?* (2001)
[16] Hatch M-J. *Organisationsteori - moderna, symboliska och postmoderna perspektiv.* (2002)

Staten
Lagstiftning för den finansiella redovisningen existerar redan. Sedan den första maj 2005 har det dock införts krav på lagändringar i Årsredovisningslagen. Dessa innebär att företagens årsredovisningar ska lämna upplysningar av icke-finansiell karaktär, om upplysningarna behövs för att förstå företagets utveckling, ställning och resultat. Sådana upplysningar är bland andra personalfrågor samt upplysningar om etiska riktlinjer eller andra sociala aspekter, exempelvis företagets verksamhet i tredje världen. Dock bör det nämnas att de nya reglerna endast gäller för stora företag och således inte för små och medelstora.[17]

Långivare
Företagets långivare såsom banker och andra kreditinstitut vill ha information om företagets ställning för att kunna bedöma om företaget kan uppfylla sina amorteringar och räntor. Om företaget inte har resurser till att uppfylla detta och uppvisar dålig vinst bidrar detta till att långivare inte beviljar en kredit. För den potentiella långivaren är ett skötsamt företag ett måste för att denne ska visa ett intresse.[18]

Media
I dagens samhälle spelar media en central roll. Denna moderna kommunikationsteknologi gör det oundvikligt för företagen att gömma sig för dem. När media anser något företag handla oetiskt går det rekordsnabbt att upplysa omvärlden om detta. Därför är det viktigt att företaget upprätthåller sitt goda rykte så att det inte hamnar i blåsväder.[19]

Kunderna
Kunderna är en av företagens viktigaste intressenter. Kunden förväntar sig ett värde från företaget, ett värde som motsvarar det pris denne betalar för produkten eller tjänsten. Ökad konkurrens har drivit företagen allt längre i skapandet av nya värden. Kunden ställer idag större krav än tidigare och det blir svårare och svårare för företagen att leva upp till dem.[20] ”Konsumenternas medvetande om vad de köper ökar. Allt fler svenskar köper rättvisemärkta produkter”.[21] Tillväxttakten på rättvisemärkta produkter i Sverige är 30 procent per år. Kunderna väljer aktivt vilka produkter de önskar köpa och vilka de vill bojkotta utifrån företagets moral.[22]

Anställda
Företagets anställda är en viktig resurs ett företag förfogar över och företaget påverkas av hur de anställda trivs på sin arbetsplats. Behandlar företaget sina anställda dåligt riskerar företaget att förlora en viktig tillgång, nämligen de anställdas kompetens. Anställda som känner sig obekväma på sin arbetsplats kanske hellre väljer att söka sig till ett annat företag med en trevligare arbetsmiljö. Om en anställd däremot trivs bidrar detta till att företaget får ett bättre rykte automatiskt genom att denne pratar väl om företaget. Detta leder i sin tur till att företaget blir attraktivt på arbetsmarknaden.[23]

---

[17] http://www.regeringen.se/sb/d/4820/a/35250 2006-06-05
[18] Edenhammar H. & Thorell P. *Att förstå årsredovisningar*. (2005)
[19] Larsson, L-O. *Corporate Governance och Hållbar Affärsutveckling*. (2005)
[20] Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken*. (2003)
[21] Svenska Dagbladet, 2005-05-12
[22] Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken*. (2003)
[23] ibid.

Leverantörer
Ofta är företag beroende av en eller flera leverantörer och/eller underleverantörer vilkas anställda kan definieras som indirekt personal. Anledningen till att företag anlitar leverantörer är att det skapar en möjlighet till förhandling om priser och kvalitet. Dessa leverantörer kan ha sin produktion i delar av världen där det finns billig arbetskraft. Detta gör dem visserligen mer konkurrenskraftiga gentemot andra men däremot är detta den typ av produktion där brott mot grundläggande internationell arbetsrätt oftast sker.[24]

Ägare/Investerare
Investerarna och finansmarknaden har en avgörande betydelse för företaget och för ett fungerande näringsliv. Investerarna satsar kapital i ett företag och därför är det viktigt för dem att veta riskerna i verksamheten samt vilken avkastning de får på den gjorda investeringen.[25] De har på detta sätt en rättighet att få information om verksamheten vilket i sin tur gör att de får kontroll över företaget. Begreppen ”Social Responsible Investment” (SRI) och ”Corporate Governance” handlar om hur företag sköter sig och styrs och får inom CSR mer och mer uppmärksamhet. SRI ses som finansmarknadens svar på CSR och innebär att investerare vill ha information om etiken i det företag de väljer att investera i. Exempelvis bör ett företag under inga omständigheter förknippas med vapen, tobak, alkohol, pornografi samt olika typer av brott mot grundläggande arbetsrätt, som till exempel barnarbete. Investerare kräver mer värde än endast en hög avkastning och väljer därför att bidra till en hållbar utveckling genom att investera i etiska fonder och aktier.[26]

Non-Governmental Organization
Non-Governmental Organizations (NGO) är icke statliga organisationer som driver frågor kring miljö eller sociala och humanitära frågor.[27] Amnesty International är ett exempel på en NGO som arbetar för mänskliga rättigheter. Organisationen står fri från alla regeringar, politiska ideologier, ekonomiska intressen och religioner och kämpar bland annat för att förhindra att människor torteras, döms till döden, mördas av politiska skäl eller på annat sätt får sin fysiska eller psykiska integritet allvarligt kränkt.[28] Amnesty Business Group (ABG) i Sverige, som är en del av den svenska sektionen av Amnesty International, är en medlemsorganisation med visionen att inga mänskliga rättigheter ska kränkas i världen på grund av svenska företags okunskap eller ovilja att efterleva de internationellt etablerade människorättsprinciperna. Deras uppgift består i att utbilda och påverka svenska företag att ta sitt ansvar gentemot mänskliga rättigheter överallt där de verkar.[29]

2.3 Redovisningsteori
International Accounting Standards Committee (IASC) som år 2001 bytte namn till International Accounting Standards Board (IASB) är en internationell privat organisation och verkar för att förbättra och harmonisera världens redovisning.[30] 1989 publicerades IASB: s *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter* av dåvarande IASC. De internationella standarderna ”International Financial Reporting Standards/International Accounting Standards” (IFRS/IAS) ges ut av IASB och implementerades i Sverige för

[24] Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken*. (2003)
[25] Edenhammar H. & Thorell P. *Att förstå årsredovisningar*. (2005)
[26] Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken*. (2003)
[27] Larsson, L-O. *Corporate Governance och Hållbar Affärsutveckling*. (2005)
[28] http://net11.amnesty.se/www/om 2006-06-12
[29] http://www.amnestybusinessrating.se/default.aspx 2006-06-12
[30] Artsberg, K. *Redovisningsteori -policy och -praxis*. (2003)

koncernredovisning 1 januari 2005. Dessa standarder bygger på IASB: s föreställningsram och innehåller ett antal krav som är nödvändiga för att redovisningens mål ska uppnås. Dessa krav kallas för informationskvalitativa egenskaper och gör att informationen i de finansiella rapporterna blir användbar för läsarna.[31] Även hållbarhetsredovisning är en form av redovisning, vilken också den baseras på de kvalitativa egenskaperna för en allmänt accepterad rapportering.[32]

2.3.1 Informationskvalitativa egenskaper

Sällan betyder de kvalitativa egenskaperna samma sak för alla individer, för alla företag och i alla situationer. Människor ställer olika krav på information och därmed utgår beslutsfattaren från hans/hennes personliga egenskaper när denne ska specificera egenskaperna. Den potentiella användarens kunskapsnivå och den aktuella beslutssituationen är avgörande för egenskapernas inverkan. Således har egenskaperna olika innebörd för olika beslutsfattare och användare. Det är därmed svårt att generalisera vilka de kvalitativa egenskaperna är. Dock måste egenskaperna generaliseras eftersom det inte är möjligt att utgå från enskilda beslutsfattare i varje enskilt fall.[33] För att tilltala så många beslutsfattare som möjligt har IASB framställt de kvalitativa egenskaperna som: begriplighet, relevans, tillförlitlighet och jämförbarhet.[34]

Begriplighet

Informationen i den finansiella rapporten ska vara lätt att förstå, samtidigt krävs det av läsaren att vara insatt inom redovisningsområdet och lägga ner möda vid läsningen av informationen. Viss information kan vara svår att förstå för läsaren men trots det ska informationen redovisas därför att den kan vara underlag för att fatta beslut.[35]

Relevans

När redovisningsinformationen kan antas påverka användarna vid beslutsfattande är den relevant. Användarna kan ta beslut antingen genom att utvärdera historiska händelser, bedöma nuvarande förhållanden eller uppskatta framtiden. Den är också relevant om den påverkar användarnas beslut genom att bekräfta eller korrigera tidigare bedömningar.[36] Informationen ska också kunna användas för kontroll och uppföljning av verksamheten. Även tidpunkten för när informationen ska rapporteras är viktig. Om informationen publiceras för sent kan den bli inaktuell.[37] Relevansen i informationen påverkas av dess väsentlighet och dess karaktär. Företag kan medvetet eller omedvetet utelämna viss information eller redovisa information på ett inkorrekt sätt. Om detta påverkar användarna när de ska fatta beslut är informationen väsentlig. Beroende på omständigheterna kring utelämnandet eller felet kan graden av väsentlighet fastställas.[38]

---

[31] *Internationell redovisningsstandard i Sverige – IFRS/IAS 2005*. (2005)
[32] Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines. (2002)
[33] Falkman P. *Teori för redovisning.* (2000)
[34] *Internationell redovisningsstandard i Sverige – IFRS/IAS*. 2005
[35] Artsberg K. *Redovisningsteori -policy och -praxis.* (2003)
[36] ibid.
[37] Falkman P. *Teori för redovisning.* (2000)
[38] *Internationell redovisningsstandard i Sverige – IFRS/IAS 2005*. (2005)

Tillförlitlighet
Information är användbar om den är tillförlitlig, vilket den är om den inte är vinklad. Med andra ord måste den vara neutral. Den får heller inte innehålla avgörande felaktigheter. Informationen kan visserligen vara relevant men så osäker att den finansiella rapporten riskerar att bli vilseledande om informationen tas med i redovisningen. Informationen måste återge transaktioner och andra händelser på ett korrekt sätt, exempelvis de tillgångar, skulder och eget kapital som är upptagna i balansräkningen. Oftast finns det en stor risk att finansiell information inte ger en helt korrekt bild, exempelvis på grund av att det kan vara så svårt att mäta en händelse. Om mätningen av de ekonomiska effekterna av en post är för osäker bör posten inte tas med i rapporten. Vidare säger tillförlitligheten att försiktighetsprincipen ska tillämpas, vilket innebär att skulder och kostnader inte ska undervärderas och tillgångar och intäkter inte ska övervärderas. Sist men inte minst ska informationen vara fullständig, det vill säga information ska inte utelämnas. Blir den utelämnad kan detta medföra att informationen varken blir tillförlitlig eller relevant.[39]

Jämförbarhet
Information ska gå att jämföra, dels över tiden i samma företag och dels mellan företag. För att detta ska kunna vara möjligt måste samma värderingsprinciper och presentationstekniker användas av både ett och samma företag och av olika företag. Om redovisningsprincip byts ska användarna informeras om detta samt om de effekter som kan uppstå vid sådana ändringar. Om en redovisningsprincip inte uppfyller kraven på relevans och tillförlitlighet bör denna ändras.[40]

Avvägning mellan relevans och tillförlitlighet
Relevansen i informationen kan försvinna om publiceringen av den dröjer. Relevans måste vägas mot tillförlitlighet med målsättningen att på bästa sätt tillgodose användarnas behov av information för ekonomiska beslut. Dessutom måste en bedömning av informationen ske, det vill säga kostnaden för att erbjuda informationen bör inte överstiga nyttan. För att uppfylla de finansiella rapporternas syfte måste målet vanligtvis vara att uppnå en lämplig balans mellan de olika egenskaperna.[41]

2.4 Global Reporting Initiative - GRI
Global Reporting Initiative (GRI) etablerades 1997 av the Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) som är en icke kommersiell, oberoende organisation. GRI är idag en internationell sammanslutning av en mängd olika intressentgrupper såsom företag, NGO: s, revisionsföretag med flera. Den samarbetar med the United Nations Environment Programme (UNEP) och FN: s ”Global Compact”. GRI: s uppdrag är att utveckla och sprida globalt användbara riktlinjer för rapportering av CSR. Sustainability Reporting Guidelines, som är den engelska termen för GRI: s riktlinjer för hållbar rapportering, är de ledande och internationellt mest erkända riktlinjerna för hållbar rapportering.[42] Tack vare detta används dessa riktlinjer som verktyg för undersökningens genomförande. Idag använder 848 organisationer GRI: s riktlinjer för hållbar rapportering.[43] Det långsiktiga målet är att uppnå samma allmänna acceptans för hållbarhetsredovisningar som idag gäller för finansiella redovisningar.[44]

---

[39] *Internationell redovisningsstandard i Sverige – IFRS/IAS 2005*. (2005)
[40] ibid.
[41] ibid.
[42] Larsson, L-O. *Corporate Governance och Hållbar Affärsutveckling*. (2005)
[43] http://www.globalreporting.org/guidelines/reports/search.asp 2006-06-12
[44] http://www.globalreporting.org/about/BusinessPlan.pdf 2006-06-12

De elva rapporteringsprinciperna och de olika indikatorerna (se de två nästkommande avsnitten) spelar en central roll i utformningen av GRI-baserade hållbarhetsredovisningar. De hjälper organisationer att utforma policies och att tillämpa dessa konsekvent och trovärdigt, samt hjälper intressenter vid analys av det rapporterande företagets prestanda.

2.4.1 Riktlinjer för hållbar rapportering

Riktlinjerna består av fem delar:

- **Introduktion**
  Introduktionen beskriver bland annat orsaken till varför GRI har utvecklat riktlinjerna och fördelarna med hållbar rapportering. Behovet av generellt accepterade riktlinjer för både organisationer och användare i kombination med möjligheterna riktlinjerna ger, som till exempel jämförbarhet, redogörs det också för i denna del.

- **Användning av riktlinjerna**
  Användning av riktlinjerna innefattar en beskrivning av riktlinjerna, vilka som bör använda sig av dem, vilka andra dokument GRI tillhandahåller samt hur en hållbarhetsrapport kan utformas med hjälp av GRI: s olika dokument. Vidare beskriver denna del att användare av riktlinjerna kan välja vilken nivå de önskar rapportera på. ”In-Accordance” ställer stora krav på hållbarhetsrapporteringen, med andra ord måste vissa speciella kriterier uppfyllas. En ”incremental reporting” innebär däremot att användarna tillämpar riktlinjerna stegvis.

- **Elva rapporteringsprinciper**
  De elva rapporteringsprinciperna förekommer för att göra hållbarhetsrapporten tillförlitlig samt att underlätta jämförbarhet för den egna organisationen mellan år men även organisationer emellan. Tillförlitlighet och jämförbarhet är två av de informationskvalitativa egenskaperna som beskrevs i avsnittet ovan. Således utgår GRI ifrån traditionell redovisningsteori vid utformning av följande rapporteringsprinciper:

  Genomsynlighet (Transparency): Det är viktigt att företag är genomsynliga, med en annan benämning öppna. De bör redovisa allt som går att redovisa för att öka trovärdigheten.

  Inkluderbarhet (Inclusiveness): Den rapporterande organisationen bör regelbundet involvera sina intressenter för en ständig förbättrad rapportkvalitet. Om företaget inte konsulterar med berörda intressenter kan informationen i hållbarhetsredovisningen lätt bli ointressant för intressenterna och mindre trovärdig.

  Granskning (Auditability): Interna och externa revisorer ska kunna granska rapportens innehåll. Därför ska information och data utformas på ett sätt som möjliggör granskning.

  Fullständighet (Completeness): För att kunna bedöma organisationens ekonomi-, miljö- och sociala prestanda måste all viktig information rapporteras inom avgjorda gränser såsom systemgränser, omfattning och tidsram. Med andra ord ska det anges vilka företag som ingår i rapporten, hur mycket organisationen ska redovisa samt att aktiviteter händelser och konsekvenser ska redovisas inom den tidsperiod de inträffar.

Relevans (Relevance): Intressenter och den hållbarhetsrapporterande organisationen har olika syn på relevansen i informationen och därför bör den rapporterande organisationen undersöka vilken information intressenterna behöver.

Hållbarhetssammanhang (Sustainability Context): Den rapporterande organisationen bör sätta rapporten i ett större hållbart sammanhang, med andra ord sträva mot att bredda sin redovisning inom de tre prestanda.

Noggrannhet (Accuracy): Den rapporterande organisationen ska sträva mot att uppnå exakthet och låg grad av felaktighet i rapporter för att läsaren ska kunna fatta beslut med en så hög tillförlitlighet som möjligt.

Neutralitet (Neutrality): En objektiv bild ska ges av organisationens prestanda. Med andra ord ska rapporten vara neutral och innehålla faktiska data och inte vara vinklad.

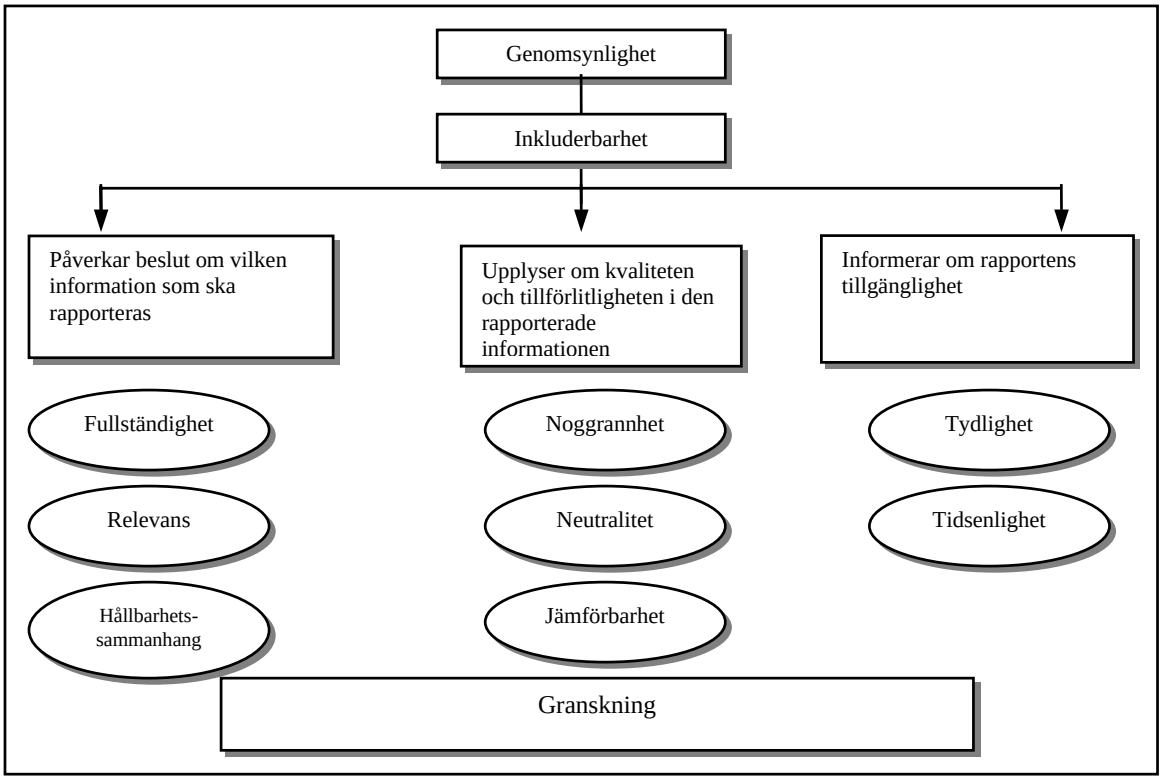
Jämförbarhet (Comparability): Rapportorganisationen bör upprätthålla konsekvent avgränsning (vilka företag som ingår i rapporten) och omfattning (t.ex. enbart rapportera om barnarbete) för rapporten samt redovisa förändringar och uppdatera tidigare rapporterad information. Detta är viktigt för att den hållbara utvecklingen ska kunna jämföras både med den rapporterande organisationens tidigare prestanda men även med andra organisationers hållbarhetsrapporteringar.

Tydlighet (Clarity): Informationen ska redovisas på ett sådant sätt att så många intressenter som möjligt kan ta del av informationen. Tekniska och vetenskapliga begrepp ska förklaras.

Tidsenlighet (Timeliness): För att uppfylla intressenternas behov ska information offentliggöras regelbundet.

De elva rapporteringsprinciperna kan delas in i fyra olika grupper beroende på vilken funktion de har vid framställningen av en hållbarhetsredovisning. Principer som:

- bildar ramen för rapporten: genomsynlighet, inkluderbarhet och granskning.
- påverkar beslut om vilken information som ska rapporteras: fullständighet, relevans och hållbarhetssammanhang.
- upplyser om kvaliteten och tillförlitligheten i den rapporterade informationen: noggrannhet, neutralitet och jämförbarhet.
- informerar om rapportens tillgänglighet: tydlighet och tidsenlighet.



Figur 3: GRI: s rapporteringsprinciper
Källa: Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines (2002)

- **Rapportens innehåll**

  Denna del beskriver vad en GRI-baserad redovisning ska innehålla. Rapportinnehållet är strukturerat i en logisk ordning och organisationen uppmuntras att följa denna struktur när de skriver sina rapporter. Den består av följande delar:

  Vision och strategi – Ett uttalande från VD: n samt en beskrivning av organisationens strategi angående hållbar utveckling.

  Profil – En överblick av organisationens struktur och verksamhet samt omfattningen av redovisningen.

  Ägarstyrning och ledningssystem – En beskrivning av organisationens sammansättning, policies, ledningssystem inklusive arbete för att engagera intressenter.

  GRI: s innehållsförteckning – Rapportens innehåll åskådliggörs i tabellform vilket underlättar för användare att hitta den sökta posten och undersöka till vilken grad företaget använder sig av riktlinjerna.

  Prestandaindikatorer – Ekonomiska, miljömässiga och sociala indikatorer som mäter den rapporterande organisationens prestanda inom dessa tre områden.

Social prestanda är indelad i fyra kategorier: 1) arbetsförhållande och anständigt arbete 2) mänskliga rättigheter 3) samhälle 4) produktansvar (se bilaga 1). Social prestanda är svårare att mäta än miljömässiga och ekonomiska därför att de inte kan kvantifieras på samma sätt. Många av de sociala prestandaindikatorerna är därför kvalitativa måttenheter.

- **Ordlista och bilagor**
  Här förklaras begrepp ytterligare.[45]

2.4.2 Sociala prestandaindikatorer för mänskliga rättigheter

Indikatorerna för mänskliga rättigheter baseras i huvudsak på ILO: s ”Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy” (se bilaga 5) och OECD: s “Guidelines for Multinational Enterprises” (se bilaga 5). Aspekterna och indikatorerna för mänskliga rättigheter hjälper till att bedöma i vilken mån den rapporterande organisationen bevarar och respekterar de mänskliga rättigheterna.

Kategorin mänskliga rättigheter är indelad i åtta olika aspekter:

- Strategi och ledning
- Icke-diskriminering
- Föreningsfrihet och kollektivanslutning
- Barnarbete
- Tvingat- och tvångsarbete
- Överklaganderutiner
- Säkerhetsrutiner
- Ursprungsbefolkningens rättigheter[46]

Aspekterna redovisas med hjälp av grund- och/eller tilläggsindikatorer. Grundindikatorerna är relevanta för de flesta rapporterande organisationer och för de flesta intressenter. Tilläggsindikatorerna används för närvarande av få rapporterande organisationer och är under prövning för att eventuellt övergå till att bli grundindikatorer.[47]

Sociala prestandaindikatorer - Mänskliga rättigheter	
Strategi och ledning	
HR1 C	Beskrivning av policies, vägledning, företagsstruktur samt rutiner för att behandla alla aspekter av mänskliga rättigheter som är relevanta för affärsverksamheten, inklusive rutiner för mätning och resultat. Beskrivning om hur policies förhåller sig till nu gällande internationella standarder såsom ILO: s konvention för deklaration av grundläggande mänskliga rättigheter.
HR2 C	Belägg för att hänsyn har tagits till mänskliga rättigheter vid investerings- och inköpsbeslut, inklusive val av leverantörer/entreprenörer.
HR3 C	Beskrivning av policies och rutiner för att utvärdera och beakta mänskliga rättigheter relaterade till leverantörskedjan och entreprenörer, inklusive rutiner för mätning och resultat.
HR8 A	Praktik för anställda i policies och rutiner med avseende på aspekter kopplade till mänskliga rättigheter som är relevanta för verksamheten.

[45] Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines (2002)
[46] Piper L, Carty M, Enell M. *Indikatorer för hållbar utveckling enligt GRI - Global Reporting Initiative*. (2005)
[47] Global Reporting Initiative. Sustainability Reporting Guidelines (2002)

	Inkludera typ av praktik, antal anställda som tränats och genomsnittlig tid per träningstillfälle.
Icke-diskriminering	
HR4 C	Beskrivning av global policy och rutiner/program som förebygger all form av diskriminering i verksamheter, inklusive övervakningssystem och resultat från övervakningen.
Föreningsfrihet och kollektivanslutning	
HR5 C	Beskrivning av policy för föreningsfrihet och kollektivanslutning samt i vilken utsträckning som denna policy är allmängiltig oberoende av lokala lagar och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga.
Barnarbete	
HR6 C	Beskrivning av policy som förhindrar barnarbete i enlighet med ILO Konvention 138 och i vilken utsträckning denna policy är tydligt kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för övervakning och resultat.
Tvingat- och tvångsarbete	
HR7 C	Beskrivning av policy för att förhindra tvångsarbete i enlighet med ILO Konvention 138 och i vilken utsträckning denna policy är tydligt kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för övervakning och resultat. (Se ILO Konvention nr. 29, artikel 2.)
Överklaganderutiner	
HR9 A	Beskrivning av rutiner för överklaganden, inklusive men inte begränsad till mänskliga rättighetsfrågor. Beskriv representations- och överklagandeprocess.
HR10 A	Beskrivning av policy för vedergällning och ett effektivt system för konfidentiell hantering av klagomål (inklusive men inte begränsat till mänskliga rättigheter).
Säkerhetsrutiner	
HR11 A	Praktisk träning av säkerhetspersonal i mänskliga rättigheter. Inkludera typ av praktisk träning samt antal anställda som tränats och genomsnittlig tid per träningstillfälle.
Ursprungsbefolkningens rättigheter	
HR12 A	Beskrivning av policy, vägledning och rutiner för att tillgodose behov från ursprungsbefolkningen. Detta inkluderar ursprungsbefolkning i arbetsstyrkan och i samhället där organisationen verkar eller avser att verka.
HR13 A	Beskrivning av samordnade rutiner med samhällsmyndigheter av klagomål från ursprungsbefolkning.
HR14 A	Andel av vinst från verksamheten som återförs till det lokala samhället.

C = Grundindikator (coreindicator) A = Tilläggsindikator (additional indicator)[48]

[48] Piper L, Carty M, Enell M. *Indikatorer för hållbar utveckling enligt GRI - Global Reporting Initiative*. (2005)

3. METOD

I detta kapitel beskrivs tillvägagångssättet för att genomföra undersökningen.

3.1 Val av fallföretag och metod

För att besvara frågan hur företag redovisar och mäter mänskliga rättigheter har vi valt att undersöka företags hållbarhetsredovisningar. Utgångspunkten för val av företag blev GRI: s hemsida. GRI tillhandahåller en databas där företag som hållbarhetsredovisar med hjälp av GRI: s riktlinjer presenteras. De måste dock själva ange att de publicerar en GRI-baserad hållbarhetsredovisning, med andra ord är det inget som GRI kontrollerar. Det framkom att 22 svenska företag fanns med i denna databas. Därefter tog vi reda på vilka av dessa 22 som överhuvudtaget redovisade mänskliga rättigheter. Detta gjordes genom att titta i företagens respektive GRI-innehållsförteckningar. På så sätt gavs en överskådlig bild av både vilka företag som har redovisat mänskliga rättigheter samt under vilka av de 14 indikatorerna för mänskliga rättigheter de har redovisat. Utav de 22 företagen var det endast 5 företag som hade en GRI-innehållsförteckning. Dessa 5 företags hållbarhetsredovisningar blev vårt urval och ligger till grund för vår undersökning. Urvalet skedde dels på grund av överskådligheten och dels på grund av att vi anser att en GRI-innehållsförteckning leder till större jämförbarhet mellan företagen än om ingen sådan funnits tillhanda. Den kvalitativa metoden som vi valt att använda oss av, erbjuder en flexibilitet på det sättet att ändring av upplägget under uppsatsens utformande var möjlig. Detta var fördelaktigt eftersom en djupare förståelse för ämnet skedde under processens gång vilket ledde till att ändringar i informationen var nödvändiga.

3.2 Datainsamling

Det som avgör om materialet är primärdata eller sekundärdata är dess plats i undersökningen. Det går således inte att generalisera att all muntligt material är primärdata och allt skriftligt är sekundärt.

3.2.1 Primärdata

Eftersom hållbarhetsredovisningarna har en sådan central funktion i studien används dessa som primärdata.[49] Vi har laddat ner dem från respektive företags hemsida. Viss information hittade vi inte på företagens hemsidor, vilket gjorde att vi kontaktade företagen och fick den sökta informationen via e-post och telefon.

3.2.2 Sekundärdata

Sekundärdata består av böcker och artiklar vilka vi sökt i databasen för hela Stockholms läns bibliotek samt i nationella bibliotek såsom Libris och www.bibliotek.se. Sökorden vi har använt oss av var bland andra ”Corporate Social Responsibility”, ”CSR”, ”hållbarhetsredovisning”, ”Triple Bottom Line”, ”mänskliga rättigheter”, ”socialt ansvar” och ”Global Reporting Initiative”. Information om företagen från deras hemsidor ser vi också som sekundär data. Så även information om GRI från dess hemsida samt riktlinjerna från 2002 som har laddats ner därifrån. För att få större kunskap i det valda ämnet genomförde vi intervjuer med två personer från revisionsfirmorna KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers.

[49] Holme, I. M & Solvang, B. K *Forskningsmetodik - om kvalitativa och kvantitativa metoder*. (1997)

3.3 Källkritik

Vårt främsta krav för att undvika felaktigheter och desinformation är källkritiken. Vi har använt oss av källor som är relativt nyutkomna i och med att ämnet är nytt. Till dessa räknas hållbarhetsredovisningarna som är hämtade från år 2004, GRI: s riktlinjer från år 2002, olika hemsidor, tidskrifter samt böcker.

Vi är medvetna om att insamlingen av texter kan ske utifrån våra egna erfarenheter, vilket kan tolkas annorlunda utifrån läsare med andra erfarenheter. Därför är det viktigt att man är så objektiv som möjlig i informationsinsamlingen. Vi är också medvetna om att företagen kan ha snedvridit information och valt att framhålla data ur sin synvinkel i sina hållbarhetsredovisningar. Vidare kan det spekuleras i huruvida företagen har ett genuint intresse för att arbeta för deras anställdas välbefinnande eller om de redovisar mänskliga rättigheter endast för att uppehålla en god företagsimage.

Även vid intervjuer har vi förstått att informationen kan bli snedvriden. Den intervjuade personen kan ge en skev bild av faktiskt förekommande situation på grund av dennes positiva eller negativa intresse för ämnet.

3.4 Diskussion kring validitet och reliabilitet

Då undersökningens problem var att studera hur företag redovisar och mäter mänskliga rättigheter och vi mätt detta genom att se i företagens hållbarhetsredovisningar hur de verkligen har gjort, anser vi att reliabiliteten är hög. Däremot kan undersökningens validitet ifrågasättas på vissa punkter, då inte samtliga aktiviteter i hållbarhetsredovisningarna är tredjepartsgranskade.

4. EMPIRI

Det fjärde kapitlet presenterar de fallföretag vilkas hållbarhetsredovisningar som valts att undersökas. Därefter redogörs det för hur de redovisat mänskliga rättigheter med hjälp av GRI: s indikatorer.

Vi beskriver företagen och dess indikatorer var för sig eftersom vi anser att det blir mest överskådligt på detta sätt. Vi har valt att beskriva indikatorerna för mänskliga rättigheter i den ordningsföljd som företagen gjort i sina hållbarhetsredovisningar. Ofta upprepas samma information under flera olika indikatorer vilket helt enkelt beror på att företagen i sina GRI-innehållsförteckningar ofta hänvisar till samma sidor för flera olika indikatorer. Vi har inte redovisat all information företagen refererat till i sina GRI-innehållsförteckningar. Detta beror på att all information på de angivna sidorna inte berör just den specifike indikatorn utan vi blev tvungna att selektera den information vi ansåg vara relevant. Företagen har upprättat uppförandekoder (Code of Conduct) vilka är dokument innehållande etiska regler för företagens verksamhet. Information från hållbarhetsredovisningar, årsredovisningar, företagens GRI-innehållsförteckning och uppförandekoder är hämtade från år 2004.

4.1 Electrolux AB

Electrolux grundades 1919 och idag är företaget världsledande inom affärsområdet hushållsprodukter, vilket innehåller främst vitvaror, men även dammsugare och trädgårdsprodukter. Koncernen är dessutom en av de största i världen inom affärsområdet professionella produkter. Detta område omfattar inomhusprodukter såsom storköksutrustning för hotell, restauranger och institutioner samt tvättutrustning för fastighetstvättstugor, hotell och andra professionella användare. Professionella utomhusprodukter inkluderar högspecificerade motorsågar, röjsågar och utrustning för skötsel av större grönområden. Här ingår även kapmaskiner, diamantverktyg och annan utrustning för kapning av till exempel betong och sten.[50]

2004 hade koncernen en omsättning på cirka 120,7 miljarder kronor och ungefär 72 000 anställda.[51] Samma år var Electrolux en av Sveriges största industriföretag med 276 dotterföretag i ungefär 60 länder.[52] De har fabriker och leverantörer i Australien, Asien (fabriker i bland andra Kina och Thailand, leverantörer i bland andra Indien, Kina, Indonesien, Japan och Thailand), Ryssland, Europa samt Syd- och Nordamerika.[53] Huvudkontoret ligger i Stockholm.[54]

4.1.1 Electrolux indikatorer för mänskliga rättigheter

Koncernen har upprättat två koder: Uppförandekod för arbetsplatsen (Workplace Code of Conduct) och Etikkod (Code of Ethics).[55] [56]

[50] http://www.electrolux.com/node176.aspx 2006-06-27
[51] Sustainability Report 2004, Electrolux AB
[52] http://www.electrolux.com/node92.aspx 2006-06-27
[53] Anders Edholm, presschef Electrolux AB
[54] http://www.world-television.se/projects/electrolux/051103_video/SelectStreamPage.html 2006-06-27
[55] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[56] http://www.electrolux.com/node146.aspx 2006-06-27

HR1 Koder för mänskliga rättigheter
All verksamhet i Electroluxkoncernen måste bedrivas med respekt för mänskliga rättigheter, både för de anställda och för de lokalsamhällen där koncernen bedriver sin verksamhet. Electrolux uppförandekod för arbetsplatsen baseras på ILO: s grundläggande konventioner och OECD: s riktlinjer för multinationella företag. I uppförandekoden framhåller Electrolux att de strävar efter ständiga förbättringar och hållbar utveckling i hela verksamheten. Enheterna har dock friheten att införa och upprätthålla striktare normer än som krävs i uppförandekoden. Electroluxkoncernen är tvungen att följa de lokala lagar och avtal som är användbara på deras verksamhet och anställning i de länder där de är verksamma. Uppförandekoden innehåller bland annat föreskrifter om: barnarbete; tvångsarbete; diskriminering; trakasserier och övergrepp samt föreningsfrihet och kollektivförhandlingar.[57] Företagsledningen och alla anställda har ett gemensamt ansvar att se till att uppförandekoden och etikkoden tillämpas vid alla enheter inom Electroluxkoncernen.[58] [59]

Electroluxkoncernens policy är att vara en ansvarsfull samhällsmedborgare. De vill driva sin affärsverksamhet och sina intressen på ett lagenligt och etiskt sätt. Electrolux anser att dess goda rykte bidrar till framgångsrika affärer och för att inte det hederliga ryktet ska försvagas kommer olagligt uppträdande och agerande inte att accepteras, varken från Electrolux eller från någon person med anknytning till koncernen. Etikkoden innehåller de principer som koncernen använder i sina relationer med anställda, aktieägare, affärspartner och andra intressenter. Leverantörer, säljbolag, konsulter och andra affärspartner uppmanas av Electrolux att införa etikkodens principer. Principen rörande mänskliga rättigheter är ”arbetsplatsrutiner” vilken innehåller följande: ingen operativ enhet eller anställd i koncernen ska tolerera barn- eller tvångsarbete; diskriminering på grund av kultur, etnisk tillhörighet eller kön; eller fysiska, psykiska, sexuella eller verbala övergrepp eller trakasserier. Vidare har de anställda rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i fackföreningar eller andra organisationer för kollektivförhandlingar.[60]

Vid rekrytering och utveckling av motiverade medarbetare finns det ett antal krav som koncernens chefer ska följa kallade Electrolux People Process. Denna process omfattar rekrytering och urval, introduktion, utvärdering av arbetsinsats, kompetensutveckling, karriärutveckling och ersättningar. Dessutom garanterar den att individer som kommer i kontakt med företaget behandlas rättvist.

En handbok om uppförandekoden finns till hjälp för samtliga affärsenheter för att integrera koden i de dagliga rutinerna och kontrollera att dessa följs.

För att hjälpa till med införandet av koden och för att undersöka hur väl den tillämpats har Electrolux utvecklat ett elektroniskt kommunikations- och bedömningsverktyg kallat Awareness – Learning – Feedback – Assessment (ALFA). Verktyget har använts i samtliga affärssektorer och 93 tillverkande enheter. Därefter har resultaten sammanställts och rangordnats och sedan kommunicerats tillbaka till enheterna för att hjälpa dem att urskilja områden med bra resultat och områden som behöver förbättras.[61]

---

[57] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[58] ibid.
[59] http://www.electrolux.com/node146.aspx 2006-06-27
[60] ibid.
[61] Årsredovisning 2004, Electrolux AB

Genom ALFA och en tredjepartsgranskning uppger företaget att inga överträdelser har inträffats mot uppförandekodens villkor.

Koncernen har uppgett att den har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[62]

HR2 Belägg för att mänskliga rättigheter beaktas
Leverantörer som väljer att samarbeta med Electrolux har kravet på sig att följa koncernens uppförandekod för arbetsplatsen. Leverantörer som önskar bedriva affärer med Electrolux måste tillåta att både Electroluxkoncernen och tredje part granskar dem.[63]

Electrolux granskning av leverantörers efterlevnad av uppförandekoden kallas för ”Supplier Monitoring and Compliance Program (SMCP)” och utförs i tre steg. Det första är att leverantören fyller i en ”Supplier Assessment Questionnaire”, det vill säga ett frågeformulär angående bland annat hur väl de uppfyller kraven på mänskliga rättigheter. Detta ska fyllas i av alla leverantörer. Det andra är granskning som utförs av Electrolux interna revisorer, vilket är en del av en normal utvärdering av leverantörerna. Det sista är en extern granskning, vilket endast sker hos utvalda leverantörer. Om en leverantör har flera fabriksenheter som producerar varor för Electrolux krävs en utvärdering av varje enhet.[64]

Electrolux har uppgett att de har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[65]

HR3 Rutiner för utvärdering av leverantörer
Leverantörer som väljer att samarbeta med Electrolux har kravet på sig att följa koncernens uppförandekod för arbetsplatsen. Leverantörer och underleverantörer är skyldiga att följa de lagar och avtal som är relevanta för deras verksamhet och anställning i de länder där de är verksamma. Om leverantörer använder underleverantörer för tillverkning av Electroluxkoncernens produkter, måste leverantören garantera att underleverantören följer kraven i uppförandekoden. Om Electrolux önskar få vetskap om vilka underleverantörer en leverantör anlitar får denna information inte hemlighållas.[66]

Om det upptäcks att leverantören inte följer uppförandekoden justeras felen, eftersom Electrolux mål är att hellre arbeta tillsammans med leverantören än att avbryta kontraktet även om detta skulle vara nödvändigt. År 2004 började företaget att revidera leverantörers uppfyllelse av koden för att erhålla erfarenhet och testa verktyget för granskning av leverantörer.

Electrolux har informerat mer än 5000 leverantörer om uppförandekoden och har gjort informationen tillgänglig på 18 olika språk på deras hemsida.[67]

Koncernen har uppgett att den har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[68]

---

[62] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[63] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[64] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Supplier_Assessment_Rev1_1.pdf 2006-06-27
[65] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[66] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[67] Sustainability Report 2004, Electrolux AB
[68] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27

HR4 Diskriminering
Electrolux kräver att alla anställda behandlas lika oavsett kulturellt ursprung. De ska behandlas lika utifrån deras kunskaper och meriter i alla beslut som gäller arbetet. Ingen diskriminering på grund av kultur, etnicitet eller kön får ske. Kroppslig bestraffning eller fysiska, sexuella, psykologiska eller muntliga trakasserier eller övergrepp mot de anställda accepteras inte. Om brott mot detta dock skulle uppstå, får inget avdrag av lönen ske, såvida detta inte är angivet i kollektivavtal eller lag.[69]

ALFA har använts för granskning (se HR1) och koncernen har angett att inga överträdelser har hittats.

Electrolux har uppgett att de har rapporterat helt i enlighet med GRI: s riktlinjer under denna indikator.[70]

HR5 Föreningsfrihet
Alla anställda har rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i organisationer som berör deras anställning. Anställd som på ett fredligt sätt utövar sina föreningsrättigheter får inte trakasseras eller behandlas på ett hotfullt sätt. Arbetsgivaren ska också respektera de anställdas rätt till kollektivförhandlingar.[71]

ALFA (se HR4)

Electrolux har uppgett att de har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[72]

HR6 Barnarbete
Barnarbete tolereras inte i någon form. Electrolux tillåter inte att personer yngre än 15 år anställs. Undantag görs dock för personer med åldern 14 i enlighet med ILO: s konvention nummer 138. Om en lokal lagstiftning reglerar en högre åldersgräns än 15 ska lagen följas.

Minderåriga är berättigade till att utföra visst arbete under förutsättning att arbetsvillkor, arbetstider och löner utformas med hänsyn tagen till barnets ålder. Företagsledningen bär ansvaret för denna utformning samt att den överensstämmer med den gällande lagen i regionen. Om det dock uppdagas att barnarbete förekommer i produktionen försöker Electrolux hitta en lösning som inte försämrar barnets sociala situation.[73]

ALFA (se HR4)

Koncernen har uppgett att den har rapporterat helt i enlighet med GRI: s riktlinjer under denna indikator.[74]

---

[69] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[70] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[71] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[72] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[73] http://www.electrolux.com/node147.aspx
[74] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27

HR7 Tvingat- och tvångsarbete
Enligt Electrolux uppförandekod tolereras inte tvångsarbete eller ofrivilligt arbete i någon form. Här innefattas slavarbete eller påtvingat arbete i fängelse och andra former av arbete mot någons egen vilja eller eget val.[75]

ALFA (se HR4)

Koncernen har uppgett att den har rapporterat helt i enlighet med GRI: s riktlinjer under denna indikator.[76]

HR8 Utbildning i frågor om mänskliga rättigheter
Avdelningscheferna måste se till att uppförandekoden för arbetsplatsen följs i deras respektive avdelning. Praktiska anvisningar i hur koden ska efterlevas finns tillgänglig för varje affärsenhet.

Utbildning är viktigt för att enheterna kontinuerligt ska kunna förbättra tillämpningen av uppförandekoden. 2004 började Electrolux sammanställa utbildningsmaterial som ska hjälpa till att uppförandekoden efterlevs. Även ett utbildningsprogram startades för samma syfte i första hand för personal- och inköpschefer. Den första workshopen ägde rum i Indien och cirka 25 chefer för fabriks-, personal- och inköpsledning deltog. Därefter introducerades samtliga 700 anställda i Electrolux fabriker i Indien för koden. Dessutom spreds informationen till ytterligare 500 människor i Indien på området organisation. En process för att revidera den interna tillämpningen av uppförandekoden påbörjades under 2003 och fortsatte under 2004. Samtliga 12 produktionsenheter i Asien och Latinamerika har reviderats på plats.[77]

Electrolux har uppgett att de har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[78]

HR9 Rutiner för överklaganden
Det finns ingen rutin för gemensamt överklagande. Koncernen har uppgett att den inte har rapporterat under denna indikator på grund av att information inte fanns tillgänglig.[79]

HR10 Anonymitetsskydd
Genom etikkoden och uppförandekoden uppmuntrar och förväntar sig Electrolux av sina anställda att de ska rapportera till ordföranden i deras styrelsekommitté någon händelse som strider mot koderna. Koncernen försäkrar att inga repressalier kommer att ske. Inte heller andra negativa konsekvenser kommer att inträffa för personer som rapporterar i god tro.

Electrolux har uppgett att de har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[80]

---

[75] http://www.electrolux.com/node147.aspx 2006-06-27
[76] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[77] Sustainability Report 2004, Electrolux AB
[78] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[79] ibid.
[80] ibid.

HR11 Utbildning av säkerhetspersonal
Det finns ingen koncernövergripande utbildning för säkerhetspersonal. Koncernen menar att information inte finns rapporterad under denna indikator på grund av att den inte fanns tillgänglig.[81]

HR12 Ursprungsbefolkning
Det finns ingen koncernpolicy för detta ändamål. Ämnet är inte användbart för, eller har endast en liten inverkan på, Electrolux verksamhet. Koncernen har uppgett att ingen information finns rapporterad under denna indikator.[82]

HR13 Kollektivt missnöje
Det finns inget koncernövergripande system för ursprungsbefolkningens klagomål. Koncernen menar att information inte finns rapporterad under denna indikator på grund av att den inte fanns tillgänglig.[83]

HR14 Återföring av vinst till lokala samhällen
Ett antal lokala samhällsprogram som driver humanitära frågor får finansiellt stöd av Electrolux. Ett exempel på detta är en institution i Brasilien som arbetar för att förebygga cancer. Dessutom etablerar Electrolux tillsammans med tio andra företag ett universitet i Brasilien för handikappade personer.[84]

Electrolux har uppgett att de har rapporterat under denna indikator, men inte helt i enlighet med GRI: s riktlinjer.[85]

4.2 Hennes & Mauritz AB
Hennes & Mauritz (H&M) första butik öppnades i Västerås 1947 och idag har företaget en försäljning av kläder och kosmetika i över 20 länder. Tyskland är företagets största marknad, följt av Sverige och Storbritannien. Deras affärsidé bygger på ”mode och kvalitet till bästa pris”. H&M äger inga fabriker utan köper istället sina produkter från cirka 700 fristående leverantörer. Företaget arbetar utifrån sina produktionskontor, där det finns cirka 700 medarbetare vilka har i uppgift att ansvara för kontakterna med de fristående leverantörerna. H&M har 22 produktionskontor, 9 i Europa, 11 i Asien (Kina, Korea, Indonesien, Bangladesh, Kambodja, Indien och Pakistan[86]) och ett vardera i Centralamerika och Afrika. Även leverantörerna är verksamma på dessa kontinenter. 2004 hade koncernen har drygt 45 000 medarbetare och omsättningen uppgick till cirka 63 miljarder kronor. Alla H&M-butiker ägs och drivs enbart av H&M. Franchising och liknande affärsformer är därför inte möjliga. Företaget säljer även sina produkter via postorder och internet. Huvudkontoret är beläget i Stockholm.[87]

4.2.1 H&M: s indikatorer för mänskliga rättigheter
H&M har implementerat en uppförandekod.[88] (För H&M: s indikatorer anger vi inga fotnoter då de hänvisar all sin information till deras hållbarhetsredovisning.)

---

[81] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[82] ibid.
[83] ibid.
[84] Sustainability Report 2004, Electrolux AB
[85] http://www.electrolux.com/Files/Sustainability/PDFs/Electrolux_GRI_matrix_2004.pdf 2006-06-27
[86] Andrea Stern, pressavdelning H&M AB
[87] http://www.hm.com/corporate/do?action=factsandhistoryviewhome# 2006-06-27
[88] Corporate Social Responsibility Report 2004, H&M AB

HR1 Policies för mänskliga rättigheter etc.
Företaget har uppgett att det inte har rapporterat under denna indikator.

HR2 Hänsyn till mänskliga rättigheter
Vid val av leverantör beaktar H&M följande:

- Följa nationell lag
- Undvika barnarbete
- Arbetares grundläggande rättigheter. Bland annat accepteras inte kroppsliga och mentala bestraffningar
- Krav av leverantör att underteckna H&M: s uppförandekod

Dessutom uppger H&M att de har riktlinjer för hur revisorer ska gå tillväga vid granskning av olika områden, som exempelvis barnarbete. Vidare utbildar företaget nyanställda revisorer för att säkra kvaliteten i granskningen. Leverantörerna kan få olika graderingar av revisorerna beroende på hur väl de uppfyller koden. I värsta fall kan en leverantör som exempelvis upprepade gånger har använt sig av barnarbete bli "permanently rejected" vilket innebär att denne aldrig mer kan bedriva affärer med H&M. Detta innebär också att H&M: s inköpssystem förhindrar att deras inköpare gör beställningar hos denne specifike leverantör.

Det förekommer missförhållanden i fabrikerna vilket enligt H&M beror på att utbildning och medvetenhet hos fabriksledarna saknas. Därför anordnar företaget olika workshops för att utbilda cheferna hos H&M: s leverantörer och underleverantörer.

HR3 Policies och rutiner för att beakta prestanda för mänskliga rättigheter relaterade till leverantörskedjan
H&M känner att det är mycket viktigt att ta ansvar för deras handlingar i alla verksamhetsländer. Viktigast av allt anser de vara ansvaret gentemot alla människor som deltar i framställningen av klädesplaggen. De måste försäkra sig om att ingen anställd som bidrar till deras framgång fråntas sina mänskliga rättigheter.

H&M: s önskan är att arbeta med dess leverantörer på lång sikt i syfte att uppnå en hållbar företagsrelation som kan vara fördelaktigt för båda parter. Genom att fokusera på ett begränsat antal huvudleverantörer erhåller H&M bättre kontroll över kvalitet och arbetsvillkor. Det förekommer att leverantörer inte lever upp till H&M: s uppförandekod. Trots detta avslutar H&M inte omedelbart affärsverksamheten med dessa leverantörer på grund av att de känner ansvar gentemot arbetarna i leverantörernas fabriker. Vid inspektioner i fabrikerna är det viktigt att inspektörer inte alltid föranmäler sina besök då en föranmäld inspektion kan innebära att fabriksledningen ger en skev bild av faktiskt förekommande situation. Koncernen är medveten om att vägen till en hållbar utveckling i leverantörskedjan är komplicerad och tar mycket tid i anspråk. Förbättringar av mänskliga rättigheter är svåra att mäta kvantitativt, vilket innebär att H&M fokuserar på verbala beskrivningar av deras utveckling.

Efter sex års erfarenhet med granskning av koden har H&M utvecklat ett eget kontrollsystem, kallat The Full Audit Programme (FAP), som ansvarar för att uppförandekoden efterlevs i leverantörskedjan. (Detta system implementerades 2005 och gäller alltså inte för hållbarhetsredovisningen publicerad år 2004.) H&M tror att denna förbättrade arbetsmetod kommer att upptäcka fler kränkningsfall. Dessutom förbehåller sig H&M rätten att låta en oberoende tredje part (till exempel en NGO) som de själva utser att göra inspektioner, för att försäkra sig om att uppförandekoden efterlevs.

Det förekommer fortfarande att leverantörer inte godkänner föreningsfriheten, vilket inte accepteras av H&M. Föreningsfrihet ska råda bland arbetare i hela leverantörskedjan.

Ett exempel som H&M ger på CSR-mål är att öka medvetenheten hos de kvinnliga anställda om deras rättigheter som kvinnor och rätten till mammaledighet. Detta har skett i Bangladesh under 2004 genom ett utbildningsprogram i samarbete med en lokal NGO för kvinnors rättigheter.

HR4 Policy för icke-diskriminering
Företaget har uppgett att det inte har rapporterat under denna indikator.

HR5 Policy för föreningsfrihet
H&M anser att arbetstagare har rätt att vara medlemmar i föreningar och kollektivanslutningar de själva valt. Anställda ska informeras om att sådana existerar eftersom det förekommer att de inte ens har vetskap om detta. Företaget påpekar att föreningsfriheten inte får motarbetas. H&M menar att det bästa sättet att upptäcka kränkning av föreningsfriheten är att låta revisorer intervjua arbetarna. Dock kan dessa på grund av rädsla för straff medvetet undanhålla sanningen. Information om kränkning av föreningsfriheten hämtas oftare hos fackföreningarna än hos fabriksarbetarna. Det förekommer dock att fabriksarbetarna rapporterar kränkningar direkt till revisorerna. H&M har genom diskussioner mellan föreningar, leverantörer och andra intressenter uppnått en accepterad lösning på situationer där arbetare har blivit avskedade på grund av föreningsaktiviteter. I sådana fall har H&M begärt att de avskedade arbetarna åter ska bli anställda. I vissa fall kan fabriksledningen samtycka till kränkningar av föreningsfriheten och då räcker det inte endast med att informera ledningen att kränkningar har uppdagas. För att frågan ska tas på allvar markerar H&M att det är viktigt att fabriksledningar utbildas om ILO: s konventioner och företagets uppförandekod.

HR6 Policy angående barnarbete
H&M bygger sin policy om barnarbete på FN: s konvention om barns rättigheter artikel 32.1 som säger att varje barn har *”rätt till skydd mot ekonomiskt utnyttjande och mot att utföra arbete som kan vara skadligt eller hindra barnets utbildning eller äventyra barnets hälsa eller fysiska, psykiska, andliga, moraliska eller sociala utveckling”*. H&M definierar ”barn” som en person yngre än 15 år gammal. I undantagsfall barn som är yngre än 14 år i vissa länder, enligt ILO: s konvention nummer 138 artikel 2.4. H&M vill aktivt arbeta med fabriker och NGO: s i tredje världen för att försöka förbättra situationen för barnen som tvingas arbeta trots förbudet.

Oftast upptäcks barnarbete endast genom revisorers oanmälda besök. Barnarbete är dock svårt att upptäcka, då varken barnet eller chefen vill bli avslöjade. Det kan vara svårt att bedöma ett barns ålder enbart utifrån dennes utseende. I de länder där identifikationskort inte existerar påvisas barnets ålder genom ett annat åldersintyg eller genom att låta en läkare bedöma barnets ålder. Revisorer noterar omedelbart barnets och föräldrarnas namn och kontaktinformation vid granskning. Barnet kan bli ängsligt när dess ålder efterfrågas av revisorerna och därför springa iväg. Det kan att också hända ledningen omedelbart avskedar barnet. Kontaktinformationen är då nödvändig för att uppföljning ska kunna ske efter barnets försvinnande. H&M försöker upptäcka barnarbete i fabrikerna genom att exempelvis utröna om någon ser för ung ut, ser rädd ut, om någon gömmer sig eller om det ser ut som om någon brådskande lämnat sin plats. Trots att åldersintyg granskas av revisorerna behöver kontrollen av barns ålder göras till en rutinsak vid rekrytering. Säkerhetsvakter instrueras att inte släppa in personer i fabrikerna som är under legal arbetsför ålder, inte ens vid besök hos sina

föräldrar. Om ett barn trots allt påträffas hos någon av leverantörernas fabriker försöker H&M tillsammans med föräldrarna att hitta den bästa lösningen för barnet, vilket ofta innebär någon form av utbildning. En familj kan vara beroende av barnets inkomst. H&M kräver då att leverantören som har kränkt lagen och H&M: s uppförandekod ska betala både lönen och kostnaden för skolan tills barnet har uppnått legal arbetsför ålder. För att undvika att barnet slutar skolan och börjar jobba någon annanstans för att inkassera två löner, håller H&M kontakt med leverantören, familjen och skolan. Om en leverantör fortsätter att använda barn i arbetet, ser H&M ingen annan utväg än att avbryta affärerna med leverantören.

HR7 Policy angående tvingat arbete
H&M accepterar inte löneslavar, fångar eller illegala arbetare i produktionen. Gästarbetare som är anställda på kontrakt får inte tvingas förbli anställda längre än de själva önskar. Avgifter till rekryteringsfirman i samband med rekryteringen ska betalas av arbetsgivaren. Ett exempel på tvångsarbete är att leverantören ger arbetstagaren en förutbetald summa pengar vilken denne måste betala tillbaka innan han eller hon kan lämna arbetsplatsen. Genom intervjuer med arbetarna kan tvångsarbete upptäckas. Denna metod är dock begränsad på grund av arbetarnas rädsla för bestraffning om de berättar sanningen för revisorerna.

I många fall samtycker fabriksledningen till tvångsarbete och det räcker då inte endast med att informera ledningen om att kränkningar har uppdagats. För att frågan ska tas på allvar markerar H&M även i ämnet tvångsarbete att det är viktigt att fabriksledningar utbildas om ILO: s konventioner och företagets uppförandekod.

HR8 Utbildning för anställda i policies om mänskliga rättigheter
Företaget har uppgett att det inte har rapporterat under denna indikator.

4.3 AB Tetra Pak

Tetra Pak grundades 1951 med målet att utveckla säkra hygieniska förpackningar för mjölk vilka varken krävde stor materialåtgång eller hög distributionskostnad. Mottot var att ”en förpackning ska spara mer än den kostar”. Tetra Paks verksamhet idag innehåller inte bara förpackningar av flytande livsmedel utan nu paketeras även glass, ost, torra produkter, frukt och grönsaker i Tetra Paks förpackningar. Vidare strävar företaget efter att bygga upp ett långsiktigt partnerskap med innovativa och ekonomiskt trygga leverantörer.[89] Dessa opererar i 165 länder främst i Europa och Asien.[90] (I vilka asiatiska länder de opererar har vi efter upprepade kontakter med företaget tyvärr inte fått någon information om.)[91]

I Sverige finns cirka 4100 anställda. Omsättningen 2004 uppgick till 13,5 miljarder kronor och antal anställda var 20 905.[92] Huvudkontoret är beläget i Lausanne, Schweiz, men har en del centrala funktioner i Lund.[93] [94]

4.3.1 Tetra Paks indikatorer för mänskliga rättigheter

(Även för Tetra Pak finns inga fotnoter eftersom företaget refererar till hållbarhetsredovisningen för all information.)

[89] http://www.tetrapak.com/Sweden/content/frset_main.asp?navid=92& 2006-06-13
[90] http://www.tetrapak.com/index.asp?navid=40 2006-06-13
[91] Mailkontakt: 2006-03-28, 2006-06-07, 2006-06-12, 2006-06-27, 2006-07-04, 2006-07-05
[92] http://www.tetrapak.com/sweden/content/frset_main.asp?navid=95&show=33 2006-06-13
[93] http://www.tetrapak.com/sweden/content/frset_main.asp?navid=95&show=33 2006-06-13
[94] http://www.tetrapakusa.com/faq.asp#3 2006-06-13

HR1 Beskrivning av policies, vägledning, företagsstruktur samt rutiner för att behandla alla aspekter av mänskliga rättigheter som är relevanta för affärsverksamheten, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Tetra Pak använder sin policy nolltolerans mot trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Deras anställningspolicies stämmer överens med principerna om FN: s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO: s grundläggande konventioner. Dessa rättigheter innehåller föreningsfrihet, rätt till fackföreningsmedlemskap och en samling representanter. Vidare hävdar de tydligt att Tetra Pak inte ägnar sig åt eller stödjer barnarbete. Tetra Pak granskar sina arbetssätt genom att använda dessa standarder och konventioner som ett rättesnöre. Dessa granskningar genomförs regelbundet av Tetra Paks interna granskningsprogram.

Tetra Pak har uppgett att informationen under denna indikator är delvis rapporterad.

HR2 Belägg för att hänsyn har tagits till mänskliga rättigheter vid investerings- och inköpsbeslut, inklusive val av leverantörer/entreprenörer.
Företaget har uppgett att informationen inte är rapporterad under denna indikator.

HR3 Beskrivning av policies och rutiner för att utvärdera och beakta mänskliga rättigheter relaterade till leverantörskedjan och entreprenörer, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Företaget har uppgett att informationen inte är rapporterad under denna indikator.

HR4 Beskrivning av global policy och rutiner/program som förebygger all form av diskriminering i verksamheter, inklusive övervakningssystem och resultat från övervakningen.
Tetra Pak refererar till uppförandekoden som fastställer att företaget ska rekrytera, anställa och befordra anställda endast på grund av deras kvalifikationer och skicklighet. Företaget är emot diskriminering på grund av religion, social status, etnisk bakgrund, fysisk förmåga, sexuell läggning, ålder och politisk åsikt. Vidare tolererar inte Tetra Pak sexuella, fysiska eller psykiska trakasserier eller misshandel på arbetsplatsen. Tetra Pak tillhandahåller policies och system för att skydda de anställdas personuppgifter.

Tetra Pak har uppgett att informationen under denna indikator är helt rapporterad.

HR5 Beskrivning av policy för föreningsfrihet samt i vilken utsträckning som denna policy är allmängiltig oberoende av lokala lagar och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga.
Anställningspolicyn stämmer överens med FN: s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO: s grundläggande konventioner. Dessa kräver föreningsfrihet, rätt till fackföreningsmedlemskap och en samling representanter.

Tetra Pak har uppgett att informationen under denna indikator är delvis rapporterad.

HR6 Beskrivning av policy som förhindrar barnarbete i enlighet med ILO Konvention 138 och i vilken utsträckning denna policy är tydlig kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Tetra Pak varken medverkar eller använder barnarbete på det sätt det står nämnt i FN och ILO.

Företaget har uppgett att informationen under denna indikator är delvis rapporterad.

HR7 Beskrivning av policy för att förhindra tvingat- och tvångsarbete och i vilken utsträckning denna policy är tydlig kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Tetra Pak har uppgett att de inte rapporterat någon information under denna indikator.

4.4 Vattenfall AB

Efter en ombildning av Trollhätte kanal- och vattenverk år 1909 etablerades företaget Vattenfall.[95] Det är den femte största elproducenten och den största värmeproducenten på den europeiska marknaden. Företaget verkar inom hela värdekedjan för el, det vill säga produktion, transmission, distribution och försäljning. Elproduktionen genereras huvudsakligen i sju kärnreaktorer men även i ett hundratal vattenkraftverk. De distribuerar el till cirka 4,9 miljoner kunder, vilka är privatkunder, energiföretag, industrier och andra företag.[96]

Deras vision är att ”*vara ett ledande europeiskt energiföretag*” och affärsidén bygger på att ”*utveckla kundernas konkurrenskraft, miljö och livskvalitet genom effektiva energilösningar och service i världsklass*”.[97] Förutom den svenska marknaden är Vattenfall även verksam i Finland, Danmark, Tyskland, Polen och de baltiska länderna. Vattenfall AB ägs till 100 procent av svenska staten och huvudkontoret är beläget i Stockholm.[98] Under år 2004 uppgick omsättningen till 113,4 miljarder kronor och antalet anställda uppgår till approximativt 32 000.[99]

4.4.1 Vattenfalls indikatorer för mänskliga rättigheter

Vattenfalls uppförandekod implementerades 2005 och är därför inte gällande i hållbarhetsredovisningen från 2004. (Vattenfall refererar till hållbarhetsredovisningen för all information och därför finns inga fotnoter angivna.)

HR1 Policies och program för mänskliga rättigheter
Vattenfall har lagt en stor del av sin verksamhet i länder där lagar och regler för mänskliga rättigheter redan finns och koncernen strävar efter att följa dessa. Arbetsvillkor, föreningsfrihet, förbud mot tvångsarbete etcetera är inte enbart reglerade enligt respektive lands författning utan är även kontrollerade av olika myndigheter, föreningar och NGO: s. Vattenfall utgår ifrån anställningspolicyn, uppförandekoden (Code of Conduct) och förpliktelsen under FN: s Global Compact.

HR2-3 Företagens inverkan på mänskliga rättigheter och utvärdering av mänskliga rättigheters redogörelser
Vattenfall stödjer de värderingar som uttrycks i olika internationella och nationella lagstiftningar gällande mänskliga rättigheter (se HR1). Dessa värderingar sätter grunden för de aktiviteter som förekommer inom koncernen och att avvika från dessa är inte acceptabelt.

---

[95] http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/om_oss/historia/historia1.asp 2006-06-13
[96] http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/om_oss/ 2006-06-13
[97] http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/om_oss/vision/ 2006-06-13
[98] http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/om_oss/ 2006-06-13
[99] http://www.vattenfall.se/downloads/finans/2005/arsredovisning/annualreport_04_s%20hela.pdf 2006-06-13

I Vattenfalls uppförandekod står följande:
”Ansvar gentemot kompanjoner och leverantörer innebär att vi måste arbeta med standarder som har en hög nivå gällande företagsetik och integritet och att vi måste stödja nationella och internationella organisationers arbeten för att etablera och upprätthålla en strikt etisk företagsstandard.”

Vattenfall är ansluten till Globalt Ansvar och har därmed förpliktat sig till att följa FN: s Global Compact och OECD: s riktlinjer för multinationella företag. Enligt Vattenfall kan det vara nödvändigt att granska leverantörer för att garantera att hela verksamhetskedjan genomsyras av företagets antagna policies för mänskliga rättigheter.

HR4 Policy för icke-diskriminering
Vattenfall anser att anställda alltid ska bemötas med respekt oavsett vilken situation de befinner sig i. Trakasserier som förekommer på arbetet eller i arbetsrelaterade situationer tolereras inte.

Vattenfalls personalresurs policy som är övergripande för hela koncernen uttrycker följande: ”*Vår arbetsmiljö kännetecknas av ansvarstagande, öppenhet och respekt för individen. Detta innefattar den fysiska och psykosociala miljön, liksom lika möjligheter oberoende av kön, etnisk bakgrund eller ålder*”.

Alla chefer måste rätta sig efter policyn mot diskriminering och informera medarbetarna om denna. Policyn riktar sig inte endast mot de anställda utan inbegriper alla människor som kommer i kontakt med företaget såsom kunder och potentiella anställda i rekryteringsprocessen. För Vattenfall innebär detta att dessa personer alltid ska bemötas med respekt oavsett vilken bakgrund de besitter.

Vattenfall har sedan år 2004 en kontaktperson som behandlar frågor om trakasserier. De anställda som känner att de blivit utsatta för någon form av trakasseri kan vända sig till denne. Hos Vattenfall i Tyskland har en av de juridiska enheterna ingått ett kollektivavtal mot trakasserier. Det pågår en diskussion om intresse finns för att sluta ett kollektivavtal mot trakasserier för hela den tyska verksamheten. I Polen har en lagstiftning implementerats sedan januari 2004 angående diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna i Polen. Vattenfall har i samma land satsat på att inkludera information om diskrimineringsfrågor i de interna arbetsanvisningarna och skrivit artiklar om ämnet i nationella nyhetsbrev.

HR5 Föreningsfrihet och kollektivanslutning
Vattenfall bedriver sin verksamhet i de regioner där rätten att fritt ansluta sig till olika föreningar är garanterad enligt lag. Dessa lagar följs inom hela Vattenfalls organisation.

HR6-7 Policies angående barnarbete och tvingat arbete
Vattenfall motsätter sig barnarbete och tvångsarbete i alla former. Tvingat- och tvångsarbete strider mot koncernens kärnvärden samt mot förpliktelsen av FN: s Global Compact. Anställning av minderåriga för sommarjobb, praktik etcetera sker endast i enlighet med nationella lagar. Dessa lagar bestämmer vilken typ av arbete de minderåriga är berättigade att utföra samt deras arbetstider.

4.5 Volvo Personvagnar AB
Volvo Personvagnar (Volvo PV) grundades i Göteborg år 1927. Volvo PV fokuserar på omsorg om människan och därför är deras kärnvärde säkerhet. Fram till 1999 ingick Volvo

PV i den svenska Volvokoncernen. Därefter såldes verksamheten och är numera ett helägt dotterbolag till Ford Motor Company som är en av världens ledande biltillverkare.

Volvo PV: s största exportmarknad är idag USA. Därefter kommer Sverige, Storbritannien och Tyskland. Kina är bilindustrins viktigaste volymtillväxtmarknad och under 2004 ökade Volvo PV: s försäljning i Kina med 3,7 procent.

Volvo PV står själva för 25 procent av tillverkningen av de olika komponenterna för personvagnarna såsom motorer och karosskomponenter. De övriga 75 procenten, till exempel instrumentpaneler, inredningar och elsystem, köps från cirka 400 externa leverantörer i ett tjugotal, främst europeiska länder. De största leverantörsländerna är Sverige, Tyskland och Belgien. Drygt 20 procent av bilkomponenternas tillverkningskostnad som inköptes år 2004 kom från länder med låg kostnad för arbetskraften. Länderna i före detta Östeuropa stod för 60 procent av dessa köp och länderna i Sydostasien och Kina stod för 25 procent av dessa. Volvo PV ställer höga krav på kvalitet, produktutveckling, kostnadseffektivitet, leveransförmåga och miljöomsorg, oavsett var leverantörerna finns.

Volvo PV hade 2004 totalt 27 600 anställda, varav cirka 19 700 av dessa i Sverige. Försäljningen samma år uppgick till 51,5 miljarder kronor. Huvudkontoret är beläget i Göteborg.[100]

4.5.1 Volvo PV: s indikatorer för mänskliga rättigheter

Volvo PV är det enda företaget på GRI: s hemsida som säger sig ha rapporterat ”In-Accordance” med GRI: s riktlinjer. Volvo PV har valt att placera HR8 efter HR3, precis som GRI har gjort i sina riktlinjer.

HR1 Beskrivning av policies, vägledning, företagsstruktur samt rutiner för att behandla alla aspekter av mänskliga rättigheter som är relevanta för verksamheten, inklusive rutiner för mätning och resultat.

För att behålla medarbetare och för att prestera ett gott resultat anser Volvo PV att en attraktiv arbetsmiljö är en viktig faktor vid rekrytering av anställda. En utförligare beskrivning om hur Volvo PV värnar om relationerna till sina anställda står beskrivet i Volvo PV: s företagsfilosofi som står för medarbetarskap, ledarskap och lagarbete. Företagsfilosofin fastställer även att relationerna med externa parter ska behandlas med respekt. Ford Motor Company har upprättat en uppförandekod, ”Ford Motor Company Code of Basic Working Conditions” som i sin tur bygger på ILO: s konventioner om mänskliga rättigheter. Denna kod tillämpas i hela verksamheten inklusive dess dotterbolag och innehåller bland annat:

Barnarbete

Ford motsätter sig användningen av barnarbete. Företaget anställer inte en person under 15 år, med undantag för arbetsutbildning och praktik som är statligt godkänt och uppenbart är fördelaktigt för personen i fråga.

Tvångsarbete

Ford använder inte tvångsarbete, oberoende av dess form.

[100] Hållbarhetsrapport 2004, Volvo PV AB

Föreningsfrihet och kollektivanslutning
Ford värdesätter och respekterar de anställdas föreningsfrihet och rätt till kollektivanslutning. Ford kommer att arbeta konstruktivt med godkända representanter för att stödja de anställdas intresse. I områden där de anställda inte är representerade av en förening, kommer Ford att sträva efter att skapa andra möjligheter för att göra de anställdas röster hörda.

Trakasseri och diskriminering
Ford tolererar inte trakasseri eller diskriminering på grund av kön, ras, färg, tro, religion, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, civilstånd, föräldrastatus, handikapp, sexuell läggning eller position beroende på erfarenhet.

Varje år undersöks de anställdas situation på arbetsplatsen, via en ”Attitude Survey” (attitydundersökning). Denna undersökning går ut på att de anställda får besvara frågor om hur de har behandlats av chefer och anställda beträffande respekt och diskriminering. Utav resultatet framgick det att diskriminering inte utgjorde något hot i företaget, men trots detta ska Volvo PV sträva efter förbättringar i förebyggande syfte. Det är chefers och anställdas skyldighet att ta ansvar för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen.[101]

HR2 Belägg för att hänsyn har tagits till mänskliga rättigheter vid investerings- och inköpsbeslut, inklusive val av leverantörer/entreprenörer.
För att kommunikationen mellan Volvo PV och dess affärspartners ska förbättras och målen ska stödjas samt för att granskning och åtgärder ska ske, har Volvo PV utvecklat instrument och metoder för detta ändamål. Tack vare dessa hjälpmedel kan Volvo PV garantera att deras affärspartners agerar i överensstämmelse med internationella principer för mänskliga rättigheter samt med deras egen inköpspolicy för leveranser och socialt ansvar.[102]

HR3 Beskrivning av policies och rutiner för att utvärdera och beakta mänskliga rättigheter relaterade till leverantörskedjan och entreprenörer, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Volvo PV baserar sin vision på FN: s Global Compact och Ford Motor Companys Code of Basic Working Conditions. Goda arbetsvillkor på arbetsplatsen och mänskliga rättigheter ska respekteras i hela värdekedjan. Volvo PV har under 2004 systematiskt börjat tillämpa ”Ford Motor Company Global Terms and Conditions” och ”Social Responsibility Guide” vid all upphandling och utvärdering av leverantörer. Företaget förväntar sig att deras leverantörer ska följa dessa principer och i kontraktet står det tydligt att leverantörer ska följa lokala lagar och regelverk samt att följande arbetsvillkor förbjuds:

- Tvångsarbete, oavsett form
- Barnarbete
- Fysiska bestraffningar

Volvo PV och Ford Motor Company arbetar tillsammans med att utvärdera potentiella leverantörer, informera om Volvo PV: s ovan nämnda förväntningar samt att öka kunskapen genom ett pilotprojekt. Pilotprojektet som riktas mot leverantörerna innehåller utbildning, tredjepartsgranskning och upprättande av handlingsplaner efter granskningen. År 2004 granskades tre leverantörer i Malaysia och tre i Thailand och resultatet blev positivt, det vill säga inga allvarliga anmärkningar påträffades. Däremot påpekades det att förslag till förbättringar borde införas. Innan granskningen påbörjades bland leverantörerna skickades ett

[101] http://www.volvocars.com/corporation/CorporateCitizenship/GlobalReportingInitiative/SocialPerformanceIndicators.htm 2006-06-13
[102] Hållbarhetsrapport 2004, Volvo PV AB

revisionsdokument ut. Därefter fick företagen besök av oberoende granskare från Volvo PV som bland annat träffade leverantörernas företagsledning och granskade deras anläggning och arbetsförhållanden. Vidare granskades avtal, lönelistor och annan sammanställning av fakta och dessutom genomfördes en intervju bland anställda och arbetsledare. Granskarnas resultat uppvisade anmärkningar vilket diskuterades med leverantörernas företagsledningar. Det bestämdes att åtgärder skulle vidtas med hjälp av en plan som innefattade information om rutiner och uppföljning. Volvo PV kommer att fortsätta med oberoende granskningar hos framtida leverantörer för att förvissa sig om att deras regler efterlevs.

Företaget påpekar att de fortfarande är under process och är väl medvetna om att granskningar och fabriksbesök är det effektivaste sättet att gynna goda arbetsförhållanden i leverantörsledet. Deras erfarenhet visar att leverantörerna var mycket samarbetsvilliga under granskningstiden, men att de inte var fullt medvetna om vad som förväntades av dem. Något som Volvo PV vill förbättra är att utöka dialogen mellan dem och leverantörer samt leverantörer sinsemellan. Företaget höll i maj 2004 en dialog med 12 leverantörer där det bland annat informerades om FN: s Global Compact och Volvo PV: s krav och förväntningar på att leverantörerna ska ta hänsyn till mänskliga rättigheter. Företaget kommer att kontrollera hur målen från leverantörsdialogen har följts upp av leverantörerna.[103]

HR8 Utbildning för anställda i policies och rutiner med avseende på aspekter kopplade till mänskliga rättigheter som är relevanta för verksamheten.
Alla nyanställda går igenom en introduktionsutbildning där de bland annat erhåller information om Volvo PV: s företagsfilosofi.

Följande är ett utdrag ur Volvo PV: s företagsfilosofi:
”Vi skapar möjligheter för människor att göra det mesta av deras förmågor, utveckla och ta ansvar för dem själva och deras situation. Respekt innebär att ge människor den informationen de behöver på fördelaktiga och icke fördelaktiga villkor. Respekt innebär också att lyssna på och lära från varandra, stödja våra skillnader och erfarenheter.

Att arbeta tillsammans i ett lag är vanligtvis den mest effektiva vägen att uppnå de bästa möjliga resultaten och att utveckla nya metoder och system. Medarbetarskap innebär att ta del av och ta ansvar för alla möjliga situationer. Detta är grunden till den sorts lagarbete vi hoppas på att etablera. Lagarbete möjliggör att ta fördel av varandras kunskap och erfarenheter. För att uppnå det bästa möjliga resultatet, behöver vi dra nytta av styrkan vi erhåller av mångfalden. När det kommer till lagarbete, uppfattar vi mångfald som en tillgång i form av kunskap, erfarenhet, ålder, kön och nationalitet.”[104]

HR4 Beskrivning av global policy och rutiner/program som förebygger all form av diskriminering i verksamheter, inklusive övervakningssystem och resultat från övervakningen.
Volvo PV hänvisar till LA10 som ingår i den sociala prestanda i kategorin ”Arbetsförhållanden och anständigt arbete” under aspekten ”Mångfald och möjligheter” (se bilaga 1). LA10 behandlar jämställdhetsarbete.

Allt arbete hos Volvo PV präglas av respekt för individen och de accepterar inga former av kränkande särbehandling. Volvo PV har utformat en nolltoleranspolicy mot diskriminering

[103] http://www.volvocars.com/corporation/CorporateCitizenship/GlobalReportingInitiative/SocialPerformanceIndicators.htm 2006-06-13
[104] ibid.

och mobbning på arbetsplatsen. Samtliga nyanställda, nyblivna chefer och anställda med personalansvar får utbildning om denna policy. Vidare beskriver policyn definition av diskriminering och hur en anställd ska gå tillväga om denne har blivit utsatt för diskriminering eller bevittnar att någon annan anställd blir det. Volvo PV har upprättat rutiner för att upptäcka nedsättande behandling och åtgärda dem redan på ett tidigt stadium. Företaget erkänner att ett diskrimineringsfall har uppdagats.

Volvo PV nöjer sig inte endast med att behandla diskriminering utan går ett steg längre genom att sätta fokus på begreppet mångfald. Mångfald handlar om allt som gör människor olika såsom kön, ålder, etnicitet, kulturell bakgrund, religion, utbildning, livserfarenhet och så vidare. Volvo PV använder begreppet mångfald som ett verktyg för att uppmuntra innovationer och förstärka relationen gentemot kunderna vilket leder till att målen inom företaget uppnås. Exempelvis kan en säljare som talar samma språk och har liknande värderingar som kunden, skapa större förtroende gentemot kunden än en säljare med annan bakgrund än kundens. Mångfald används som verktyg i varje del av verksamheten. Med andra ord är varje enhet i organisationen ansvarig för att uppnå egna mål inom ämnet mångfald och att arbeta aktivt för att utveckla möjligheterna inom ämnet samt att granska resultaten. Ett ytterligare steg som Volvo PV använt sig av för att främja mångfald är att de etablerat en Global Mångfald Styrelse som ska granska och uppmuntra aktiviteter inom området. Vidare samarbetar Volvo PV med andra företag på olika projekt inom mångfald. Utan samarbetet skulle det bli svårt att uppnå resultat och hittills har de presenterat fyra olika projekt:

- Bilkonstruktionsprojekt (Car Builder project) som arbetar med nyanlända asylsökande och immigranter i Sverige.
- Plus Kompetens, för ej anställda akademiker av utländsk härkomst.
- Mångfald i svensk industri (DISI - Diversity in Swedish Industry) för att främja mångfald bland leverantörer.
- PLURAL, ett internationellt samarbetsprojekt som är avsett att främja mångfald. Detta projekt ser Volvo PV som en strategi för att utveckla företaget.

Volvo PV håller utbildningar i mångfald för chefer och har tagit fram ett verktyg för jämställdhetsplaner. Vidare har företaget under år 2004 uppdaterat och förbättrat anvisningarna för mångfald, föreställt nya former av mätinstrument och satt nya mål på 1-4 års sikt. Av Volvo PV: s årliga utfrågning bland anställda ansåg 51 procent att företaget arbetar aktivt för att främja mångfalden.[105]

HR5 Beskrivning av policy för föreningsfrihet samt i vilken utsträckning som denna policy är allmängiltig oberoende av lokala lagar och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga.

Volvo PV är positivt inställd till medlemskap i föreningar och uppmuntrar de anställda att delta och att bli engagerade i föreningsaktiviteter oavsett i vilket land Volvo PV verkar. Här hänvisar Volvo PV till Ford Motor Company Code of Basic Working Conditions.[106]

[105] http://www.volvocars.com/corporation/CorporateCitizenship/GlobalReportingInitiative/SocialPerformanceIndicators.htm 2006-06-13
[106] ibid.

HR6 Beskrivning av policy som förhindrar barnarbete i enlighet med ILO: s Konvention 138 och i vilken utsträckning denna policy är tydligt kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för övervakning och resultat.
Volvo PV hänvisar till HR1 och Ford Motor Company Code of Basic Working Conditions.[107]

HR7 Beskrivning av policy för att förhindra tvingat- och tvångsarbete och i vilken utsträckning denna policy är tydligt kommunicerad och tillämpad, och beskrivning av rutiner/program för att arbeta med denna fråga, inklusive rutiner för mätning och resultat.
Volvo PV hänvisar till HR1 och Ford Motor Company Code of Basic Working Conditions.[108]

HR10 Beskrivning av policy för vedergällning och ett effektivt system för konfidentiell hantering av klagomål (inklusive men inte begränsat till mänskliga rättigheter).
Volvo PV hänvisar till Ford Motor Company Code of Basic Working Conditions.[109]

[107] http://www.volvocars.com/corporation/CorporateCitizenship/GlobalReportingInitiative/SocialPerformanceIndicators.htm 2006-06-13
[108] ibid.
[109] ibid.

5. ANALYS OCH TOLKNING

De fem fallföretagens redovisning av mänskliga rättigheter analyseras i detta kapitel. Dessutom utvärderas hur de informationskvalitativa egenskaperna genomsyrar företagens presenterade information.

Under undersökningens gång har vi observerat att företagen och GRI fokuserar mycket på *policy* och *granskningssystem* för mänskliga rättigheter och därför kommer analysen att fokusera på dessa. Tabellen nedan visar vår uppfattning av hur företagen presenterat informationen om policy och granskningssystem under indikatorerna. Således är nedanstående tabell inte en återgivning av empirikapitlet utan en sammanställning av vilken information *vi anser* att företagen har redovisat under respektive indikator. Tabellen är vidare ett hjälpmedel för nästa avsnitt där en diskussion kring företagens information under indikatorerna förs. Denna diskussion ligger till underlag för tolkning av hur väl redovisningsteorin genomsyrar företagens presenterade information. Med andra ord bedömer vi hur pass begripliga, relevanta, tillförlitliga och jämförbara företagens information om mänskliga rättigheter på arbetsplatsen är.

Markeringarna i tabellen har följande innebörd:

X = Information redovisad under indikatorn. Detta innebär att ett företag kan ha redovisat mer och bättre än ett annat trots att båda har fått ett X. Med andra ord får ett företag ett X även om de endast har redovisat ytterst lite information under indikatorn.

– = Streck har företaget fått om indikatorn finns med i GRI-innehållsförteckningen, men ingen information finns rapporterad. Företaget har exempelvis angett i innehållsförteckningen att ingen information finns tillgänglig under den specifike indikatorn.

Skuggade fält innebär att indikatorn inte ens finns med i GRI-innehållsförteckningen.

Indikatorer	Electrolux	H&M	Tetra Pak	Vattenfall	Volvo PV
HR1 C	X	X	X	-*	X
HR2 C	X	X	-	X	X
HR3 C	X	X	-	X	X
HR4 C	X	X	X	X	X
HR5 C	X	X	X	X	X
HR6 C	X	X	X	X	X
HR7 C	X	X	-	X	X
HR8 A	X				X
HR9 A	-				
HR10 A	X				X
HR11 A	-				
HR12 A	-				
HR13 A	-				
HR14 A	X				

* Företaget har visserligen rapporterat information under denna indikator, men då vi fokuserar på policy och granskningssystem, får Vattenfall likväl ett streck, eftersom de har angett att uppförandekoden implementerades först år 2005.

I grundindikatorerna definierar GRI mänskliga rättigheter på arbetsplatsen som:
1) strategi och ledning (HR1 C, HR2 C, HR3 C)
2) icke-diskriminering (HR4 C)
3) föreningsfrihet och kollektivanslutning (HR5 C)
4) barnarbete (HR6 C)
5) tvingat- och tvångsarbete (HR7 C)

Utifrån dessa fem aspekter kommer vi att analysera företagens prestanda, gällande policy och granskningssystem.

Tilläggsindikatorerna (HR 8-14) kommer endast att diskuteras kortfattat, dels på grund av att företagen inte redovisat särskilt mycket under dessa och dels för att dessa inte har samma tyngd som grundindikatorerna.

5.1 Analys av indikatorerna för mänskliga rättigheter

5.1.1 Strategi och ledning

Inom området ”strategi och ledning” ingår som ovan nämnt HR1C, HR2C och HR3C. (Även HR8A ingår här men den behandlas i avsnittet ”tilläggsindikatorer”, se 5.1.6.) Dessa tre indikatorer innehåller bland annat information om vilka policies och rutiner företagen har upprättat för att beakta mänskliga rättigheter på arbetsplatsen. H&M påstår att de inte har rapporterat någon information under HR1C, vilket vi anser att de har. Deras uppförandekod som de hänvisar till under andra indikatorer är en policy i vilken de behandlar alla aspekter av mänskliga rättigheter. Samtliga företag i undersökningen har upprättat en uppförandekod innehållande regler om hur anställda ska behandlas av företaget och av dess leverantörer. Dessa koder bygger på ILO: s grundkonventioner och behandlar icke-diskriminering; föreningsfrihet och kollektivanslutning; barnarbete samt tvingat- och tvångsarbete. Vattenfalls uppförandekod implementerades först år 2005. Trots detta hänvisar de till uppförandekoden i 2004 års hållbarhetsredovisning. De framför även att de lagt sin verksamhet i länder där mänskliga rättigheter är implementerade i den nationella lagen. Detta ser vi inte som en garanti för att inga överträdelser mot mänskliga rättigheter inträffar.

För att koderna inte enbart ska bli teoretiska dokument anser vi det vara viktigt med granskning av företagens aktiviteter. Några av dem har upprättat egna granskningssystem för att kontrollera om de beaktar mänskliga rättigheter i verksamheten. Electrolux har ”ALFA” och ”Electrolux People Process” och Volvo PV har sin ”Attitude Survey”. Dock anser vi att det är svårt att bedöma hur pass bra dessa granskningsverktyg är på grund av att informationen om dessa inte är utförligt beskrivna. H&M håller på att utveckla sitt granskningssystem FAP, vilket också det ger oss en uppfattning av att vara ett omfattande granskningsverktyg. Tetra Pak nämner att de har interna granskningsprogram, dock inte *hur* denna process går till.

Leverantörerna måste också rätta sig efter företagens respektive uppförandekoder samt eventuell tredjepartsgranskning. Electrolux har utformat ett speciellt verktyg för utvärdering av leverantörer som de kallar SMCP. Detta verktyg anser vi vara ett noggrant granskningssystem och vi ser att företaget verkligen anstränger sig för att även leverantörerna ska handla enligt Electrolux etiska värderingar. I jämförelse med ALFA är SMCP utförligare beskrivet, vilket gör det lättare för läsaren att bedöma företagets strävan mot hållbarhet hos leverantörerna. H&M betonar vikten av oanmälda besök i fabrikerna för att upptäcka kränkningar mot koden. H&M är väldigt hårda mot leverantörer som upprepade gånger bryter

mot koden, vilket kan resultera i att de avslutar affärerna med denne leverantör. Detta visar på att företaget är seriös i frågan. Som nämnt håller företaget på att utveckla ett omfattande granskningssystem kallat FAP vilket är ett tecken på att de ser värdet av ett granskningssystem. Tetra Pak nämner inte någonting om sina leverantörer. Vattenfall medger att det *kan* vara nödvändigt med granskning, men det framkommer inte om de utför detta eller inte. Volvo PV beskriver inte *hur* de går tillväga vid granskning eftersom de två interna dokumenten som är riktlinjer för denna fråga inte är offentliga. Företaget har påbörjat ett projekt innehållande tredjepartsgranskning och kommer även i framtiden att fortsätta med detta. Även en plan med informationer om rutiner och uppföljning av leverantörer har utarbetats. De påpekar dock att de fortfarande är under process. För att kommunikationen mellan Volvo PV och dess affärspartners ska förbättras och målen ska stödjas samt för att granskning och åtgärder ska ske, har Volvo PV utvecklat instrument och metoder för detta ändamål. Volvo PV beskriver dock inte exakt vad som menas med detta ändamål.

5.1.2 Icke-diskriminering

Samtliga företag rapporterar att ingen diskriminering är tillåten på grund av kön eller etniskt ursprung. Trakasserier av olika slag tillåter de inte heller. De fem företagen är därmed ense på denna punkt.

Electrolux använder ALFA vid granskning av icke-diskriminering. H&M redovisar inte någon granskning angående diskriminering och vi antar att detta är orsaken till att de uppger att de inte rapporterat något under indikatorn för icke-diskriminering. Eftersom de i uppförandekoden dock redovisar att de är emot diskriminering anser vi att de ändå rapporterat information under denna indikator. Tetra Pak menar att de har ett system som skyddar de anställdas personuppgifter. Detta är en alldeles för oklar och knapp information om man jämför med Electrolux. Vattenfall har en kontaktperson som behandlar frågor om trakasserier dit anställda kan vända sig. I Polen har Vattenfall satsat på att inkludera information om diskrimineringsfrågor i de interna arbetsanvisningarna, vilket tyder på en positiv riktning i arbetet med denna fråga. Volvo PV ger alla nyanställda, nyblivna chefer och anställda med personalansvar utbildning om företagets policy i diskriminering. Vi ser positivt på utbildningen, dock framgår ingen detaljerad beskrivning av rutinerna de nämner som ska uppdaga kränkningsfall på ett tidigt stadium. Företaget arbetar inte endast mot diskriminering utan drar nytta av mångfalden och använder detta som ett verktyg till att uppnå företagens mål. De samarbetar med andra företag på olika projekt inom mångfald och dessutom har de upprättat en styrelse för att arbeta med denna fråga. De utbildar cheferna på detta område och granskar även resultaten av mångfaldsarbetet inom enheterna. I jämförelse med de övriga företagen är Volvo PV det enda som skriver om mångfaldsarbetet, vilket dock enligt GRI tillhör kategorin ”arbetsförhållanden och anständigt arbete” och inte kategorin ”mänskliga rättigheter”.

5.1.3 Föreningsfrihet och kollektivanslutning

Samtliga företag förutom Tetra Pak och Vattenfall har uppförandekoderna som policy för föreningsfrihet och kollektivanslutning. Tetra Pak har sin anställningspolicy. Vattenfalls uppförandekod är, som nämnt, inte implementerad för 2004 års hållbarhetsredovisning. Dock menar de att de opererar i länder där föreningsfriheten är en självklarhet.

Electrolux använder även här sitt system ALFA för att se till att föreningsfriheten efterlevs. H&M för dialoger både med fabriksarbetarna och fackföreningarna för att upptäcka kränkning. H&M betonar också vikten av utbildning om ILO: s konventioner och företagets uppförandekod för fabriksledningarna. Eftersom Tetra Pak och Vattenfall inte har någon

policy för föreningsfrihet har de heller inget granskningssystem för detta. Volvo PV är till skillnad från Electrolux och H&M diffus i sin beskrivning om rutiner men påstår att de kommer att sträva efter att göra den anställdes röst hörd som inte är representerad av en förening.

Denna aspekt ser vi som den lättaste att granska av alla, på grund av att det går att kontakta fackförbunden för att undersöka om de anställda har medlemskap eller inte. Dock kan det vara svårt i länder där fackföreningar motarbetas.

5.1.4 Barnarbete

Samtliga företag förutom Tetra Pak och Vattenfall hänvisar till deras respektive uppförandekoder vilka innefattar utförlig information om inställningen till barnarbete. Tetra Pak menar att de varken medverkar eller använder barnarbete på det sätt det står nämnt i FN: s deklarationer och ILO: s konventioner. Vattenfall uppger som sagt att de inte implementerat uppförandekoden för år 2004 men menar att de motsätter sig barnarbete och hänvisar till Global Compact.

Vid granskning av barnarbete hänvisar Electrolux återigen till ALFA. H&M skriver utförligt om hur de på bästa sätt kan upptäcka barnarbete. Oanmälda besök av revisorerna ser de som ett viktigt inslag vid granskning av barnarbete vilket vi tror vara ett effektivt sätt att upptäcka detta. H&M påstår att de avbryter affärerna med en leverantör som upprepade gånger använder sig av barnarbete. Detta ser vi som ett bevis på att H&M verkligen tar denna fråga på allvar. De medger att barnarbete uppdagas, dock endast en handfull fall per år. Att de faktiskt erkänner detta ser vi som positivt därför att de inte ger en förskönad bild av faktiskt förekommande situation. Volvo PV menar att de helt enkelt inte anställer några barn förutom för praktik och arbetsutbildning. Även om det inte är företagets policy att använda barn i produktionen, anser vi att det trots det kan förekomma att barn anställs, i exempelvis vissa utvecklingsländer. Tetra Pak och Vattenfall saknar rutiner vilket kan bero på att de helt enkelt inte har kommit lika långt i utvecklingen av hållbarhetsredovisningar som de andra företagen.

5.1.5 Tvingat- och tvångsarbete

Tetra Pak har inte rapporterat någon information under denna indikator. Vattenfall upplyser läsaren om att tvångsarbete strider mot koncernens kärnvärden samt mot förpliktelsen av FN: s Global Compact. Resterande företag hänvisar här till sina respektive uppförandekoder.

Tetra Pak, Vattenfall och Volvo PV anger inga granskningsrutiner alls för detta ändamål. Electrolux har som vanligt använt sig av ALFA. H&M menar att tvångsarbete kan upptäckas genom intervjuer med arbetarna. De trycker även här på vikten av att fabriksledningar utbildas om ILO: s konventioner och företagets uppförandekod.

5.1.6 Tilläggsindikatorer

Det är endast Electrolux och Volvo PV som har bemödat sig med att redovisa information under några av tilläggsindikatorerna. Electrolux har hållit i en utbildning för anställda och chefer i Indien för att informationen i uppförandekoden ska spridas samt för att hjälpa till att koden efterlevs. Det ser vi som något positivt därför att uppförandekoden inte enbart blir ett teoretiskt dokument, utan företaget ger läsaren intrycket att det är viktigt att de anställda blir medvetna om koncernens moral. Volvo PV låter samtliga nyanställda gå igenom en introduktionsutbildning där de bland annat erhåller information om Volvo PV: s företagsfilosofi. Detta är en bra start för de anställda att redan från början bli upplyst om vilka regler som gäller på deras nya arbetsplats. Dock ges i hållbarhetsredovisningen endast ett

utdrag ur företagsfilosofin, vilket inte säger så mycket om hur reglerna ska tillämpas praktiskt. Både Electrolux och Volvo PV uppmanar sina anställda att rapportera brott mot uppförandekoden. Detta bedömer vi vara positivt då det är viktigt att koderna inte enbart får ett teoretisk inflytande utan att de utövas praktiskt i verksamheten.

5.2 Analys av de informationskvalitativa egenskaperna

Nedan gör vi en bedömning av hur de fem fallföretagens redovisningar av mänskliga rättigheter genomsyras av de fyra informationskvalitativa egenskaperna.

5.2.1 Begriplighet

Begripligheten beror på vilken intressent som läser rapporten och vilken referensram denne utgår ifrån i tolkningen av informationen. Utifrån vår referensram anser vi att informationen i hållbarhetsredovisningarna var lätt att förstå.

5.2.2 Relevans

Tetra Paks och Vattenfalls information är bristfällig jämfört med de tre övriga företagen på grund av att mycket information är utelämnad i deras rapporter. Exempelvis beskriver Tetra Pak och Vattenfall inte hur de går tillväga för att granska sina aktiviteter, vilket försvårar kontrollen av verksamheten.

Rapporterna publiceras varje år, vilket vi ser som lämplig tidpunkt för utgivande av hållbarhetsredovisningar. Som redan nämnts har Vattenfall redovisat att deras uppförandekod implementerades först i maj år 2005. Detta innebär att koden inte gäller i hållbarhetsredovisningen från 2004. Trots detta hänvisar företaget till uppförandekoden och det betraktar vi som ett inkorrekt rapporterande. Dessutom gav de ut rapporten först i oktober 2005 vilket vi bedömer vara för sent och kan medföra att informationen blir inaktuell.

Uppförandekoder anser vi ger både anställda och intressenter vetskap om företagets värderingar. Electrolux, H&M och Volvo PV uppfattar vi som mer genomsynliga i sina rapporter, då de i jämförelse med Tetra Pak och Vattenfall är utförligare i sina beskrivningar och redovisar mer information. Detta kan bero på att Tetra Pak och Vattenfall helt enkelt inte har kommit lika långt i arbetet med hållbar utveckling som de andra företagen. Mycket av H&M: s information under indikatorerna HR2 och HR3 har inte anknytning till den specifike indikatorn. Med andra ord anser vi att företaget har hänvisat till för många sidor i GRI-innehållsförteckningen, vilket leder till att en del av informationen är irrelevant för läsaren.

5.2.3 Tillförlitlighet

Risken för att informationen blir vinklad uppkommer om den inte är granskad av extern part. I Electrolux granskningssystem av leverantörer, SMCP, ingår extern granskning bland vissa utvalda leverantörer. H&M ”förbehåller sig rätten” att utöva tredjepartsgranskning vilket dock inte uttrycker hur ofta det sker. Vi vill även påpeka att H&M: s interna revisorer ger ett tillförlitligt intryck eftersom beskrivningen av hur de går tillväga är utförlig. Volvo PV utvecklar fortfarande sina externa granskningsprocedurer. Deras pilotprojekt innehåller tredjepartsgranskning vilket visar att de är på väg i rätt riktning. Tetra Pak och Vattenfall är inte tredjepartsgranskade vilket således medför att informationen blir mindre tillförlitlig i jämförelse med de andra tre. Electrolux anger att de med hjälp av ALFA inte har hittat några överträdelser mot mänskliga rättigheter på arbetsplatsen. Vi anser att informationen om vad ALFA egentligen innebär, inte är tillräckligt utförlig. De beskriver endast att det är ett elektroniskt kommunikations- och bedömningsverktyg, vilket inte ger läsaren en fullständig information. Kontentan av detta är att vi ifrågasätter tillförlitligheten i påståendet att inga

överträdelser påträffats, då vi anser att framförallt diskriminering kan ske i det tysta och därmed är det svårt att vara säker på trovärdigheten i rapporteringen.

För att uppförandekoder inte enbart ska vara ett dokument med regler som låter bra, är det viktigt att företagens aktiviteter granskas för att läsaren ska bli förvissad om att företaget också lever efter dessa regler. De flesta av de undersökta företagen har utvecklat eller håller på att utveckla granskningssystem och är därmed medvetna om vikten av granskning. Electrolux granskningsprogram både för koncernen och för leverantörerna ger läsaren känslan av att företaget verkligen anstränger sig för att mänskliga rättigheter ska bli en självklarhet i deras verksamhet. ALFA är som vi beskrev ovan visserligen inte lika detaljerat beskrivet som SMCP men är ändå ett tecken på att de vill att koden efterlevs. Även Volvo PV ger intrycket av att granskning är viktigt för dem. Dock menar vi att genomsynligheten minskar på grund av att de två dokumenten som används vid granskning av leverantörer inte är offentliga utan endast finns för internt beskådande. Volvo PV anger att de avslöjat ett fall av diskriminering. Vi ser positivt på att de överhuvudtaget erkänner detta eftersom det är ett tecken på att företaget inte endast vill visa på hur bra de är, utan att de är sakliga i sitt rapporterande.

5.2.4 Jämförbarhet

Tack vare GRI-innehållsförteckningen är det möjligt att göra en jämförelse mellan företagen i det avseendet att man kan se vilken information inom området mänskliga rättigheter företagen överhuvudtaget har redovisat. Med andra ord under vilka indikatorer de har redovisat information och vilka de har uteslutit. Eftersom samtliga företag använder sig av GRI: s riktlinjer finns en viss jämförbarhet angående vilken information som ska redovisas. En total jämförelse mellan företagen är inte möjlig av den orsaken att samtliga företag inte redovisar all information under samtliga grundindikatorer. Dessutom kan företagen tolka GRI: s riktlinjer olika, vilket också minskar jämförbarheten. Dock kan ett och samma företag göra en jämförelse mellan sina hållbarhetsredovisningar från år till år så länge de går tillväga på samma sätt vid redovisning av informationen.

Vattenfalls uppläggning av indikatorerna anser vi skulle öka jämförbarheten de olika företagen sinsemellan. Detta på grund av att Vattenfall för varje indikator hänvisar till endast en sida i rapporten och skriver ett stycke om informationen under respektive indikators rubrik. Electrolux däremot hänvisar till flera sidor i hållbarhetsredovisningen, till årsredovisningen, till deras hemsida samt till sina två koder. Detta leder till att läsaren i jämförelse med Vattenfall måste leta sig fram till den sökta informationen. Vi har emellertid förståelse för att endast en hänvisning till stycken såsom Vattenfalls utformning inte är möjlig för Electrolux, då de hänvisar till granskningsverktyget ALFA och till sina båda koder. ALFA och koderna kan självklart inte beskrivas under varje indikator då detta skulle bli alltför upprepande och därmed är en hänvisning till en sida i hållbarhetsredovisningen en lämplig lösning. Det finns för- och nackdelar med båda sätten att redovisa. H&M försvårar jämförelsen i onödan, då de hänvisar till tolv sidor för en indikator trots att långt ifrån alla dessa sidor innehåller all information för just den specifike indikatorn. När vi läste informationen i H&M: s uppförandekod och under de rapporterade indikatorerna, konstaterade vi att de har rapporterat information både för HR1 och HR4 trots att de inte angivit att de har det. Detta bidrar till att jämförbarheten mellan företagen försämras.

Volvo PV skriver väl om mångfaldsarbetet vilket enligt GRI tillhör kategorin ”arbetsförhållanden och anständigt arbete” och inte kategorin ”mänskliga rättigheter”. Detta ser vi som att jämförbarheten minskar mellan företagen, eftersom Volvo PV inte håller sig strikt till riktlinjernas utformning.

6. SLUTSATS OCH AVSLUTANDE DISKUSSION

Det här kapitlet innehåller en redogörelse för slutsatserna som kommit fram av undersökningen och avslutningsvis diskuteras övriga reflektioner om redovisning av mänskliga rättigheter.

6.1 Slutsats

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur företag mäter och redovisar mänskliga rättigheter. Av undersökningen av de fem fallföretagen framkom att de inte mäter mänskliga rättigheter på arbetsplatsen i kvantitativa termer. Däremot redovisar de mänskliga rättigheter på arbetsplatsen i form av kvalitativ information. Läsaren får således en verbal redogörelse för hur företagen arbetar för att värna om mänskliga rättigheter samt resultatet av detta. Att företagen överhuvudtaget redovisar sitt arbete med mänskliga rättigheter är ett tecken på att de strävar efter transparens gentemot sina intressenter. Inom finansiell redovisning krävs det att rapporten genomsyras av de informationskvalitativa egenskaperna för att informationen ska vara trovärdig för användarna. Enligt GRI gäller detta även för hållbarhetsrapporter. Undersökningen visar att:

- det är lätt att förstå informationen i rapporterna. Med andra ord är den *begriplig*.

- uppförandekoder är ett sätt att visa intressenterna företagens grundläggande värderingar och förhållningssätt angående mänskliga rättigheter. Publikation av rapporterna sker regelbundet. Däremot skiljer sig företagen åt gällande hur mycket information de redovisar. Tre av fem företag anser vi dock uppfylla kravet på *relevans*.

- tredjepartsgranskning av företagens aktiviteter ökar *tillförlitligheten* i rapporterna. Skillnaden mellan fallföretagen gällande granskning varierar alltifrån utförliga beskrivningar om granskningssystem till nästan ingen granskning alls.

- GRI: s riktlinjer och innehållsförteckning erbjuder jämförelse mellan de olika företagen. Dock kan företagen tolka GRI: s riktlinjer olika, vilket minskar jämförbarheten. Mellan ett och samma företag anser vi *jämförbarheten* vara tämligen god.

Genom uppförandekoder, verktyg för implementering av koden samt granskningssystem för kontroll av företagens aktiviteter ser vi att det finns en vilja bland företagen att ta ett ansvar för mänskliga rättigheter på arbetsplatsen.

6.2 Avslutande diskussion

Vi har uppmärksammat att mänskliga rättigheter inte mäts i kvantitativa termer utan att endast verbal information ges. Vi anser dock att det skulle vara möjligt att redovisa uppdagade kränkningsfall i siffror. H&M har rapporterat att de upptäcker en handfull barn i arbete per år. Detta skulle de kunna åskådliggöra i en tabell och ange den exakta mängden fall. Även icke-diskriminering; föreningsfrihet och kollektivanslutning; tvingat- och tvångsarbete skulle kunna redovisas kvantitativt vid uppdagande av kränkning. Däremot är det svårt för läsaren att bedöma huruvida ”en handfull” uttryckt i siffror är mycket eller lite. Antal kontroller av företagens aktiviteter skulle också kunna åskådliggöras i en tabell. Ju fler kontroller som görs,

desto högre blir tillförlitligheten. Kvantitativ redovisning anser vi ökar jämförbarheten eftersom det helt sonika är lättare att jämföra siffror än kvalitativ information. Av den orsaken borde företagen sträva efter att utöver den kvalitativa informationen även ange uppdagade kränkningsfall och kontroller i en tabell.

Tillförlitligheten bland samtliga fem företag ser vi som tämligen låg trots interna och externa granskningar på grund av att kränkningar av mänskliga rättigheter på arbetsplatsen är svåra att upptäcka. Exempelvis ger H&M en detaljerad beskrivning av hur de granskar barnarbete. De beskriver att revisorerna gör oanmälda besök i fabrikerna för att fabriksledningen inte ska få chansen att skicka hem barnet. Revisorerna försöker utvärdera om någon ser ovanligt ung ut, rädd ut, om någon gömmer sig eller om en arbetsplats lämnats i all hast. De kontrollerar även åldersintyg och betonar vikten av att ålderskontroll görs till en rutinsak vid rekrytering. Dessutom förbjuder de barn att besöka sina föräldrar i fabrikerna för att förvissa sig om att inget barnarbete utförs. Tack vare denna detaljerade granskningsbeskrivning får läsaren en uppfattning om hur svårt det är att upptäcka barnarbete och därmed hur svårt det blir att publicera en tillförlitlig hållbarhetsredovisning. Trots insikten i svårigheten att redovisa mänskliga rättigheter tror vi ändå att det är bra att företag strävar efter att mänskliga rättigheter blir en självklarhet i verksamheten och att de avsätter resurser för detta. Hade de inte alls strävat efter detta, befarar vi att fler kränkningar skulle ske än det nu gör. De anställda är nu medvetna om företagens policy och risken är därmed större att bli anklagad för överträdelser av mänskliga rättigheter, än om ingen policy och kontrollsystem hade funnits överhuvudtaget. Således är vi positiva till redovisning av mänskliga rättigheter. Dock kan det ifrågasättas huruvida det finns ett genuint intresse för att kämpa för mänskliga rättigheter eller om denna strävan endast beror på att skapa en god företagsimage.

Ordspråket ”övning ger färdighet” tror vi är en lösning till en utförligare hållbarhetsredovisning, men den enda verkliga lösningen för att kunna genomskåda kränkningar av mänskliga rättigheter på arbetsplatsen tror vi är att wallraffa.

7. FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING

Förslag till vidare forskning på ämnesområdet ges i detta kapitel.

7.1 Förslag till vidare forskning

GRI kommer ut med den senaste versionen av sina riktlinjer, G3, hösten 2006. Det skulle vara intressant att se om kraven för indikatorerna förändrats. Har kraven på information blivit mindre, mer eller oförändrade? Kräver GRI kvantitativa mått vid redovisning av mänskliga rättigheter? En annan intressant aspekt vore att undersöka hur processen vid extern granskning av redovisning av mänskliga rättigheter går till.

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur:

Andersen, I. (1998) *Den uppenbara verkligheten.* Studentlitteratur AB, Lund.

Artsberg, K. (2003) *Redovisningsteori -policy och -praxis*. Liber AB, Malmö.

Fagerfjäll R., Frankental P., Frances House (2001), *Mänskliga rättigheter - företagens ansvar?* SNS förlag, Stockholm.

Falkman P. (2000) *Teori för redovisning.* Studentlitteratur AB, Lund.

Edenhammar H. & Thorell P. (2005). *Att förstå årsredovisningar*. Iustus förlag, Uppsala.

Hatch M-J. (2002) *Organisationsteori - moderna, symboliska och postmoderna perspektiv.* Studentlitteratur AB, Lund.

Internationell redovisningsstandard i Sverige – IFRS/IAS 2005. FAR FÖRLAG AB, Stockholm.

Larsson, L-O. (2005) *Corporate Governance och Hållbar Affärsutveckling.* Ekelids Förlag, Falun.

Löhman, Ola., Stenholtz, Daniel. (2003) *Det ansvarsfulla företaget – corporate social responsibility i praktiken.* Ekerlids Förlag, Falun.

Piper L, Carty M, Enell M. (2005) *Indikatorer för hållbar utveckling enligt GRI - Global Reporting Initiative*. Sinf miljö & kvalitet AB, Stockholm.

Hållbarhetsredovisningar och riktlinjer:

H&M, Corporate Social Responsibility Report 2004
Electrolux, Sustainability Report 2004
Electrolux, Årsredovisning 2004
Volvo PV, Hållbarhetsrapport 2004
Tetra Pak, Environmental and Social Report 2005
Vattenfall, Corporate Social Responsibility Report 2004
Global Reporting Initiative (2002). Sustainability Reporting Guidelines, USA.

Muntliga källor:

Anders Edholm, presschef Electrolux AB
Andrea Stern, pressavdelning H&M AB

Internetkällor:

Amnesty Business Rating
http://www.amnestybusinessrating.se/default.aspx

Amnesty International
http://net11.amnesty.se/www/om

Europeiska unionens grönbok:
http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/csr2002_sv.pdf

Global Reporting Initiative
www.globalreporting.org

International Labour Organization
www.ilo.org

Mänskliga rättigheter
http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?module_instance=10&action=page_show&id=17

OECD:s riktlinjer för multinationella företag,
http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/08F99EC594506B09C2256DFE0036B6D4/$file/monika_OECDohje_sv_2003.pdf

Regeringskansliet
www.regeringen.se
regeringsproposition.pdf

Tema FSA - Företagens samhällsansvar
www.paraplyprojektet.se/default____4792.asp

United Nations Global Compact
http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html

www.volvocars.org

www.electrolux.com

www.tetrapak.com

www.hm.com

www.vattenfall.se

Atiklar:

Svenska Dagbladet, 2005-05-12
Precht, Elisabeth. (2005). ”Hållbar revision på intåg – Vem vill revidera socialt ansvar?”; *Balans*, nr. 2, vol. 31, s. 23-31.

BILAGOR

Bilaga 1, ”GRI-vägledning 2002”

Bilaga 2, Global Compact

Bilaga 3, Förenta Nationernas universella deklaration om mänskliga rättigheter

Bilaga 4, International Labour Organizations konventioner om grundläggande arbetsrätt

Bilaga 5, Organisation for Economic Co-operation and Developments riktlinjer för multinationella företag

Bilaga 1, ”GRI-vägledning 2002” använder följande grundstruktur:

	Kategori	Aspekt
Ekonomi	Direkt ekonomisk påverkan	Kunder Leverantörer Anställda Finansiärer Samhälle
Miljö	Miljö	Råvaror och insatsvaror Energi Vatten Biologisk mångfald Emissioner, utsläpp och avfall Leverantörer Produkter och tjänster Lagefterlevnad Transport Övergripande
Sociala	Arbetsförhållanden	Anställning och anständigt arbete Relationer arbetstagare och arbetsgivare Hälsa och säkerhet Praktik och utbildning Mångfald och möjligheter
	Mänskliga rättigheter	Strategi och ledning Icke-diskriminering Föreningsfrihet och kollektivanslutning Barnarbete Tvingat- och tvångsarbete Överklaganderutiner Säkerhetsrutiner Ursprungsbefolkningens rättigheter
	Samhälle	Lokalt samhälle Mutor och korruption Politiska bidrag Konkurrens och prissättning
	Produktansvar	Kundens hälsa och säkerhet samt Säkerhet vid produktanvändning Produkter och tjänster Reklam Respekt för konsumentintegritet

[110]

[110] Piper L, Carty M, Enell M. Indikatorer för hållbar utveckling enligt GRI - Global Reporting Initiative (2005)

Bilaga 2, Global Compact

Vid det ekonomiska världsforumet i Davos 1999 uppmanade FN: s generalsekreterare Kofi Annan i att företagen skulle ansluta sig till FN i en:

”global pakt med gemensamma värderingar och principer som kommer att ge den globala marknaden ett mänskligt ansikte”.[111]

Generalsekreterarens initiativ resulterade i att ”The Global Compact” bildades. Mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption utgör de tio principerna i FN: s Global Compact som bland annat bygger på FN: s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO: s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet och FN: s konvention mot korruption.[112]

Omkring 2500[113] företag har förbundit sig att leva upp till följande krav:

Mänskliga rättigheter
Princip 1: Företaget bör stödja och respektera, inom det område de kan påverka, de internationellt erkända mänskliga rättigheterna.
Princip 2: Föreget ska se till att de inte gör sig medskyldiga till brott mot de mänskliga rättigheterna.

Arbetsvillkor
Princip 3: Företagen bör upprätthålla föreningsfriheten och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
Princip 4: upphäva alla former av tvångsarbete.
Princip 5: avskaffa barnarbete.
Princip 6: undanröja diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Miljö
Princip 7: stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
Princip 8: ta initiativ för att främja större miljöansvar.
Princip 9: uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption (Denna punkt tillkom under 2004)
Princip 10: Uppmuntra och verka för att hindra alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.[114]

[111] Fagerfjäll R., Frankental P., Frances House, Mänskliga rättigheter - företagens ansvar? (2001)
[112] http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32248 2006-05-15
[113] http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html 2006-05-15
[114] http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32248 2006-05-15

Bilaga 3, Förenta Nationernas universella deklaration om mänskliga rättigheter

FN: s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

1948 tillkännagav Förenta Nationernas generalförsamling en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna. Därefter uppmanade generalförsamlingen alla medlemsstater att offentliggöra förklaringens text och att "göra den spridd, känd, läst och förstådd framför allt i skolor och andra undervisningsinstitutioner utan hänsyn till olika länders eller regioners politiska förhållanden".

INLEDNING

Enär erkännandet av det inneboende värdet hos alla medlemmar av människosläktet och av deras lika och oförytterliga rättigheter är grundvalen för frihet, rättvisa och fred i världen,

enär ringaktning och förakt för de mänskliga rättigheterna lett till barbariska gärningar, som upprört mänsklighetens samvete, och enär skapandet av en värld, där människorna åtnjuta yttrandefrihet, trosfrihet samt frihet från fruktan och nöd, kungjorts som folkens högsta strävan,

enär det är väsentligt för att icke människan skall tvingas att som en sista utväg tillgripa uppror mot tyranni och förtryck, att de mänskliga rättigheterna skyddas genom lagens överhöghet,

enär det är väsentligt att främja utvecklandet av vänskapliga förbindelser mellan nationerna,

enär Förenta Nationernas folk i stadgan ånyo uttryckt sin tro på de grundläggande mänskliga rättigheterna, den enskilda människans värdighet och värde samt männens och kvinnornas lika rättigheter, ävensom beslutat främja socialt framåtskridande och bättre levnadsvillkor under större frihet,

enär medlemsstaterna åtagit sig att i samverkan med Förenta Nationerna säkerställa allmän och effektiv respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,

enär en gemensam uppfattning av dessa fri- och rättigheters innebörd är av största betydelse för uppfyllandet av detta åtagande, kungör

GENERALFÖRSAMLINGEN

denna allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna såsom en gemensam riktlinje för alla folk och alla nationer, på det att varje individ och varje samhällsorgan må med denna förklaring i åtanke ständigt sträva efter att genom undervisning och uppfostran befordra respekten för dessa fri- och rättigheter samt genom framstegsfrämjande inhemska och internationella åtgärder säkerställa deras allmänna och verksamma erkännande och tillämpning såväl bland folken i medlemsstaterna som bland folken i områden under deras överhöghet.

Artikel 1.

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De är utrustade med förnuft och

samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av broderskap.

Artikel 2.

Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, utan åtskillnad av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Ingen åtskillnad må vidare göras på grund av den politiska, juridiska eller internationella ställning, som intages av det land eller område, till vilket en person hör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltarskap, är icke-självstyrande eller är underkastat någon annan begränsning av sin suveränitet.

Artikel 3.

Envar har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.

Artikel 4.

Ingen må hållas i slaveri eller träldom; slaveri och slavhandel i alla dess former är förbjudna.

Artikel 5.

Ingen må utsättas för tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

Artikel 6.

Envar har rätt att allestädes erkännas som person i lagens mening.

Artikel 7.

Alla är lika inför lagen och är utan åtskillnad berättigade till lika skydd från lagens sida. Alla är berättigade till lika skydd mot varje åtskillnad i strid med denna förklaring och mot varje framkallande av sådan åtskillnad.

Artikel 8.

Envar har rätt till verksam hjälp från sitt lands behöriga domstolar mot handlingar, som kränker de grundläggande rättigheter, vilka tillkommer honom genom lag eller författning.

Artikel 9.

Ingen må godtyckligt anhållas, fängslas eller landsförvisas.

Artikel 10.

Envar är under full likställdhet berättigad till rättvis och offentlig rannsakning inför oavhängig och opartisk domstol vid fastställandet av såväl hans rättigheter och skyldigheter som varje anklagelse mot honom för brott.

Artikel 11.

1. Envar, som blivit anklagad för straffbar gärning, har rätt att betraktas som oskyldig, till dess hans skuld blivit lagligen fastställd vid offentlig rättegång, under vilken han åtnjutit alla för sitt försvar nödiga garantier.

2. Ingen må dömas för handling eller underlåtenhet, som vid tidpunkten för dess begående icke var straffbar enligt inhemsk eller internationell rätt. Ej heller må högre straff utmätas än vad som var tillämpligt vid tidpunkten för den straffbara gärningens begående.

Artikel 12.

Ingen må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på heder och anseende. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

Artikel 13.

1. Envar har rätt att inom varje stats gränser fritt förflytta sig och välja sin vistelseort.

2. Envar har rätt att lämna varje land, inbegripet sitt eget, och att återvända till sitt eget land.

Artikel 14.

1. Envar har rätt att i andra länder söka och åtnjuta fristad från förföljelse.

2. Denna rätt må icke åberopas vid laga åtgärder, reellt grundade på icke-politiska brott eller på handlingar, som strider mot Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 15.

1. Envar har rätt till en nationalitet.

2. Ingen må godtyckligt berövas sin nationalitet eller förmenas rätten att ändra nationalitet.

Artikel 16.

1. Fullvuxna män och kvinnor har rätt att utan någon inskränkning på grund av sin ras, nationalitet eller religion ingå äktenskap och bilda familj. De äga lika rättigheter vid giftermål, under äktenskap och vid äktenskaps upplösning.

2. Äktenskap må ingås endast med de blivande makarnas fria och fullständiga samtycke.

3. Familjen är den naturliga och grundläggande enheten i samhället och äger rätt till skydd från samhället och staten.

Artikel 17.

1. Envar har rätt att äga egendom såväl ensam som i förening med andra.

2. Ingen må godtyckligt berövas sin egendom.

Artikel 18.

Envar har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och att ensam eller i gemenskap med andra offentligt eller enskilt utöva sin religion eller tro genom undervisning, andaktsövningar, gudstjänst och iakttagande av religiösa sedvänjor.

Artikel 19.

Envar har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet för envar att utan ingripanden hysa åsikter och frihet att söka, mottaga och sprida upplysningar och tankar genom varje slags uttrycksmedel och utan hänsyn till gränser.

Artikel 20.

1. Envar har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar.

2. Ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning.

Artikel 21.

1. Envar har rätt att ta del i sitt lands styrelse direkt eller genom fritt valda ombud.

2. Envar har rätt till lika tillträde till allmän tjänst i sitt land.

3. Folkets vilja skall utgöra grundvalen för statsmakternas myndighet. Denna vilja skall uttryckas i periodiska och verkliga val, vilka skall äga rum med tillämpning av allmän och lika rösträtt samt hemlig röstning eller likvärdiga fria röstningsförfaranden.

Artikel 22.

Envar äger i sin egenskap av samhällsmedlem rätt till social trygghet och är berättigad till att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som är oundgängliga för hans värdighet och för en fri utveckling av hans personlighet, förverkligas genom nationella åtgärder och mellanfolkligt samarbete med hänsyn tagen till varje stats organisation och resurser.

Artikel 23.

1. Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.

2. Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.

3. Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd.

4. Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Artikel 24.

Envar har rätt till vila och fritid, innefattande rimlig begränsning av arbetstiden och regelbunden semester med bibehållen lön.

Artikel 25.

1. Envar har rätt till en levnadsstandard, som är tillräcklig för hans egen och hans familjs hälsa och välbefinnande, däri inbegripet föda, kläder, bostad, hälsovård och nödvändiga sociala förmåner, vidare rätt till trygghet i händelse av arbetslöshet, sjukdom, invaliditet, makes död, ålderdom eller annan förlust av försörjning under omständigheter, över vilka han icke kunnat råda.

2. Mödrar och barn är berättigade till särskild omvårdnad och hjälp. Alla barn, vare sig födda inom eller utom äktenskap, skall åtnjuta samma sociala skydd.

Artikel 26.

1. Envar har rätt till undervisning. Undervisningen skall vara kostnadsfri, åtminstone på de elementära och grundläggande stadierna. Den elementära undervisningen skall vara obligatorisk. Yrkesundervisning och teknisk undervisning skall vara allmänt tillgänglig. Den högre undervisningen skall stå öppen i lika mån för alla på grundval av deras duglighet.

2. Undervisningen skall syfta till personlighetens fulla utveckling och till att stärka respekten för människans grundläggande fri- och rättigheter. Undervisningen skall främja förståelse, tolerans och vänskap mellan alla nationer, rasgrupper och religiösa grupper samt befordra Förenta Nationernas verksamhet för fredens bevarande.

3. Rätten att välja den undervisning, som skall ges åt barnen, tillkommer i främsta rummet deras föräldrar.

Artikel 27.

1. Envar har rätt att fritt taga del i samhällets kulturella liv, att njuta av konsten samt att bli delaktig av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

2. Envar har rätt till skydd för de moraliska och materiella intressen, som härröra från varje vetenskapligt, litterärt eller konstnärligt verk, till vilket han är upphovsman.

Artikel 28.

Envar har rätt till en social och internationell ordning, i vilken de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, till fullo kan förverkligas.

Artikel 29.

1. Envar har plikter mot samhället, i vilket den fria och fullständiga utvecklingen av hans personlighet ensamt är möjlig.

2. Vid utövandet av sina fri- och rättigheter må envar underkastas endast sådana inskränkningar, som blivit fastställda i lag i uteslutande syfte att trygga tillbörlig hänsyn till och respekt för andras fri- och rättigheter samt för att tillgodose det demokratiska samhällets rättmätiga krav på moral, allmän ordning och allmän välfärd.

3. Dessa fri- och rättigheter må i intet fall utövas i strid med Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 30.

Intet i denna förklaring må tolkas såsom innebärande rättighet för någon stat, grupp eller person att ägna sig åt verksamhet eller utföra handling, som syftar till att omintetgöra någon av häri uttalade fri- och rättigheter.[115]

[115] http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?module_instance=7 2006-05-15
http://www.un.org/Overview/rights.html 2006-05-15

Bilaga 4, International Labour Organisations konventioner om grundläggande arbetsrätt

Den internationella arbetsorganisationen ILO grundades 1919 och var då bunden till Nationernas Förbund. 1946 blev ILO ett fackorgan inom FN och utformar bland annat internationella regler för förbättring av arbets- och levnadsvillkor.[116] ILO: s grundläggande mål är att motarbeta fattigdomen och stödja social rättvisa.[117] ILO: s konstruktion bygger på tre huvudorgan: Internationella arbetskonferensen, styrelsen och Internationella arbetsbyrån (sekretariatet).[118] Dessa har i uppgift att hantera normbildning, motverka konflikter och lösa tvister med fredliga medel. Denna trepartstruktur är ILO: s unika särdrag och är den enda FN-organisationen, utöver regeringarna, som deltar i fullvärdiga beslutande parter i såväl styrelse som det högst beslutande organet (Internationella arbetskonferensen, ILC).[119]

ILO grundar sig i över 180 konventioner och 1998 godkände ILC en deklaration om de grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, samt riktlinjer för dess uppföljning. ILO: s åtta kärnkonventioner är samlade i deklarationen ”Fundamental Principles and Rights at Work". Konventionerna behandlar:

- föreningsfrihet, organisationsrätt och erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar
- avskaffande av alla former av tvångsarbete
- avskaffande av barnarbete (särskilt de värsta formerna av barnarbete)
- avskaffande av diskriminering i arbetslivet.[120]

[116] http://www.sfn.se/page.asp?NodeId=153&iLev=4&iHasChild=0 2006-06-27
[117] http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?action=page_show&id=7&module_instance=6&top_id=10&nav_id=7 2006-06-27
[118] http://www.sfn.se/page.asp?NodeId=153&iLev=4&iHasChild=0 2006-06-27
[119] http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?action=page_show&id=7&module_instance=6&top_id=10&nav_id=7 2006-06-27
[120] ibid.

Bilaga 5, Organisation for Economic Co-operation and Developments riktlinjer för multinationella företag

OECD: s riktlinjer för multinationella företag är rekommendationer till företag från regeringar i OECD: s medlemsländer. Dessa riktlinjer har reviderats ett antal gånger, senast år 2000, och genom den sista revideringen utökades riktlinjerna till att gälla företagets verksamhet i alla länder och att även omfatta företagets arbete med miljö och mot korruption.[121] Syftet med riktlinjerna är att se till att multinationella företag handlar i överensstämmelse med policyn i de länder där de är verksamma.[122] Vidare ska riktlinjerna främja de krav och principer i ILO: s deklaration om ”Fundamental Principles and Rights at Work”. Rekommendationerna i *riktlinjerna* reflekterar reglerna i ILO: s deklaration och ILO: s deklaration om multinationella företag och socialpolitik från år 1977 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy). I den sistnämnda deklarationen bestäms principer som har en anknytning till anställning, utbildning, arbetsförhållanden och arbetsmarknadsförhållanden till skillnad ifrån OECD: s *riktlinjer*, som täcker alla huvudområden av företagsverksamheten.[123]

OECD: s riktlinjer för multinationella företag omfattar följande sociala aspekter vilka är frivilliga:

Övergripande policy:
Bidra till ekonomisk, social och miljömässig utveckling i syfte att uppnå en hållbar utveckling, respektera de mänskliga rättigheterna för de individer som påverkas av deras verksamhet i linje med värdregeringens internationella skyldigheter och åtaganden samt stimulera uppbyggnad av lokal kapacitet.

Information:
Säkerställa att läglig, regelbunden, pålitlig och relevant information offentliggörs beträffande deras verksamhet, struktur, finansiella situation och resultat.

Anställda:
Respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar, bidra till det faktiska avskaffandet av barnarbete, bidra till avskaffande av alla former av tvångsarbete. Företagen ska inte diskriminera sina anställda med avseende på anställning eller sysselsättning på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politiska åsikter, nationell härstamning eller socialt ursprung.

Miljö:
Beakta behovet av att skydda miljön, den allmänna hälsan och säkerheten samt i allmänhet bedriva sin verksamhet på ett sätt som bidrar till det mer allmänna målet hållbar utveckling t ex genom miljöledningssystem, information om miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade följderna av företagens verksamhet.

Korruption:
Inte, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova, ge eller begära en muta eller annan otillbörlig fördel för att utverka eller behålla verksamhet eller annan otillbörlig fördel.

---

[121] http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32247 2006-06-27
[122] Fagerfjäll R., Frankental P., Frances House, *Mänskliga rättigheter - företagens ansvar?* (2001)
[123]http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/08F99EC594506B09C2256DFE0036B6D4/$file/monika_OECDohje_sv_2003.pdf 2006-06-27

Konsumentintressen:
I konsumentrelationer handla i överensstämmelse med god affärs-, marknadsförings- och reklam sed och vidta alla skäliga åtgärder för att säkerställa kvaliteten och säkerheten hos de varor eller tjänster de tillhandahåller.

Vetenskap och teknik:
Då det är genomförbart i den löpande verksamheten införa metoder som medger överföring och snabb spridning av teknik och sakkunskap samt utföra vetenskapligt och tekniskt utvecklingsarbete i värdländer för att möta lokala marknadsbehov.

Konkurrens:
Bedriva sin verksamhet på ett konkurrenspräglat sätt. Företagen bör i synnerhet avstå från att ingå eller verkställa konkurrensbegränsande avtal bland konkurrenter.

Beskattning:
Bidra till värdländernas offentliga finanser genom att i rätt tid fullgöra sina skattskyldigheter.[124]

[124] http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32247 2006-06-27