

Uppförandekod egen verksamhet

Kraven i denna Uppförandekod är konkretiserade inom fyra områden där det för respektive område anges vad vi som minst måste efterleva inom den egna verksamheten.

Vi ska uppfylla nationell och lokal lagstiftning. I de fall då internationella bestämmelser föreskriver ett starkare skydd för den enskilde än nationell lagstiftning vi vidta skäliga åtgärder för att följa de internationella bestämmelserna.

Vi ska vara fullt transparenta vid revision utförd av intressent avseende efterlevnad av denna uppförandekod. Vid avvikelse ska korrigerande åtgärder vidtas.

Denna uppförandekod kan stödjas av andra policydokument, till exempel hållbarhetspolicy, arbetsmiljöpolicy, miljöpolicy och/eller anti-korruptionspolicy.

Mänskliga rättigheter

Med mänskliga rättigheter avses efterlevnad av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948) samt Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

- Vi ska stödja och respektera mänskliga rättigheter och har ett ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan,
- Vi ska försäkra oss om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då vi underlåter att ställa frågor om kränkningar av de mänskliga rättigheterna eller drar nytta av kränkningar som begås av någon annan.

Arbetsrätt

Med arbetsrätt avses efterlevnad av Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, FN:s barnkonvention, artikel 32, den arbetsrättslagstiftning, inklusive bestämmelser om lön, arbetstid, ledighet och socialförsäkringsskydd som gäller i landet där arbetet utförs samt det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i landet där arbete utförs.

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32)

- Ingen person får anställas under åldern för obligatorisk skolgång eller vara under 15 år eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.
- Barn mellan 15 och 18 år får inte anställas för riskfyllt arbete eller arbete som strider mot individens personliga utveckling (fysisk, psykisk, mental, andlig, moralisk eller social utveckling). Barn mellan 15 och 18 år får endast anställas under förutsättning att de uppnått

laglig ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt. Det ska finnas en policy för vilka typer av uppgifter en person mellan 15 och 18 år får utföra.

- Om barnarbete upptäcks ska vi agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete får inte förekomma och allt arbete ska vara frivilligt utan hot om straff eller liknande.

- Arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.
- Vi får inte omhänderta id-handlingar i original.

Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)

- Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsvariation, politiska åsikter, fackligt engagemang, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, hälsotillstånd eller sexuell orientering eller annat karaktärsdrag som skyddas av tillämplig lagstiftning får inte förekomma. Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder.
- Vi ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten.
- Det får inte förekomma trakasserier i verksamheten. Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)

- Vi ska erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själva önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. Med kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska vi medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

Anställningsvillkor, löner och arbetstider

- Alla arbetstagare ska ha ett skriftligt anställningsavtal där uppgifter som arbetets art, arbetstid, lön och semester ingår.

- Arbetsgivaren ska säkerställa att alla arbetstagare förstår sina anställningsvillkor, till exempel med hjälp av medarbetarhandbok och utbildning.
- Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo.
- Vi ska verka för att levnadslöner betalas till arbetstagare och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen.
- Övertidsersättning ska betalas ut enligt nationell lagstiftning och tydligt specificeras i lönebeskedet.
- Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.
- Arbetstagarna ska ha minst en ledig dag per vecka.
- Vi ska säkerställa att arbetstagarna har raster under arbetsdagen.
- Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ska godkännas och ersättas i enlighet med nationell lagstiftning.
- Alla arbetstagare ska omfattas av socialförsäkringar i enlighet med nationell lag.

Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170)

- Arbetstagaren som arbetar i vår verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas. Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren ska, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.
- Det ska finnas ett register över olyckor och incidenter. Med incidenter menas sådana händelser som kunde lett till en olycka.
- Arbetstagare ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive farliga arbetsmoment och allmän säkerhetsinformation. Arbetstagare ska regelbundet få relevant utbildning och instruktioner för att kunna manövrera maskiner och annan utrustning.
- Arbetstagare ska ha tillgång till all behövlig skyddsutrustning utan att själva behöva bekosta den.
- Temperatur, luftkvalitet och ljudnivå ska regleras i enlighet med lokal lagstiftning. Där arbetsmiljön inte kan ändras ska den avhjälpas med skyddsutrustning.
- Kemikalier ska hanteras säkert och säkerhetsdatablad ska finnas tillgängliga.

- Brandövningar ska hållas regelbundet. Brandutrustning, utrymningsplaner och nödutgångar ska finnas tillgängliga och väl synliga i alla utrymmen.
- Arbetsplatsen ska vara ren, fräsch och säker. Hygieniska faciliteter ska finnas tillgängliga. Detta gäller också för boenden för de anställda.

Miljö

Med miljö avses efterlevnad av den miljöskyddslagstiftning som gäller i landet där arbetet utförs samt att verksamheten ska bedrivas med hänsyn till den omgivande miljön.

- Vi ska bedriva vår verksamhet med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljöskyddslagstiftning. Ett system för lagefterlevnadskontroll med laglistor ska finnas.
- Vi ska identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan och för att säkerställa ständig förbättring ska lång- och kortsiktiga miljömål med tillhörande handlingsplan upprättas.
- Vid materialval och tillverkning av möbeln och dess ingående delar ska hänsyn tas till försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
- Alla arbetstagare ska tillhandahållas miljöutbildning och vi ska ta lämpliga initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.
- Vi ska uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.

Anti-korruption


Med anti-korruption avses efterlevnad av FN:s konvention mot korruption samt den mutbrottslagstiftning som gäller i Sverige, i landet där hela eller delar av produkten framställs och sådant annat lands lag som i övrigt omfattar företagets verksamhet.

- Vi ska motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning
- Vi ska inte direkt eller indirekt erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för sin verksamhet.
- Vi ska inte direkt eller indirekt begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.

Bekräftelse

Vi ska leva upp till innehållet i denna uppförandekod och vi ställer motsvarande krav på våra underleverantörer.

Uppförandekoden signeras av den högst ansvarige i verksamheten.

Ort och datum:	Vaggeryd 2023-06-26
Signatur:	
Namnförtydligande:	Hans Fredén
Titel:	Styrelseordförande
Företag:	FOKUSERA SWEDEN AB