



## Heving & Hägglunds Uppförandekod för leverantörer

<b>Godkänd av:</b>	<b>Senaste förändring:</b>	<b>Gäller from:</b>	<b>Sid.</b>
<b>Styrelsen</b>	<b>2018-11-30</b>	<b>2018-11-30</b>	<b>1(4)</b>

Som en naturlig del av vårt ansvarsfulla företagande använder vi en uppförandekod för leverantörer. Vi vill säkerställa att vi, tillsammans med våra leverantörer, arbetar för en hållbar utveckling på ett etiskt, socialt och miljömässigt sätt. Det betyder att vi visar respekt för människor, samhället och miljön och strävar efter att möta och överträffa de förväntningar våra intressenter har på vår verksamhet. Heving & Hägglund har ett stort ansvar som entreprenör och samhällsbyggare. I och med det vill vi verka för att de varor och tjänster som vi köper in är producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden.

Uppförandekoden reflekterar Heving & Hägglunds stödande och respekterande till bl.a. FN:s Global Compact och dess tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Vi strävar efter att samarbeta med leverantörer med värderingar som överensstämmer med våra egna och att inte göra affärer med leverantörer som skulle kunna skada Heving & Hägglund.

Heving & Hägglund förväntar sig att leverantörer följer och respekterar andemeningen i uppförandekoden när samarbete sker med Heving & Hägglund. Att leverantör gör sitt yttersta för att uppnå kraven inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Detta bör ske genom dialog, transparens och ett öppet samarbete mellan Heving & Hägglund och leverantören, vilket gynnar båda parter.

Varor och tjänster som levereras till Heving & Hägglund ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklARATION mot korrupktion

Om gällande lag ställer högre krav än vad som följer denna kod ska leverantören följa gällande lag.

### **FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)**

*Leverantören ska stödja och respektera mänskliga rättigheter.*

Leverantörer har ett ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.

Leverantören ska försäkra sig om att den inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då leverantören underlåter att ställa frågor om kränkningar av de mänskliga rättigheterna eller drar nytta av kränkningar som begås av någon annan.

Leverantören ska ha rutiner för att utvärdera risken för att de genom sin verksamhet medverkar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

### **Internationella Arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s barnkonvention**

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

Med barnarbete avses all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolpliktig ålder eller yngre. Ingen arbetstagare får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.

Ungdomar mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

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

*Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)*

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis. Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete ska inte förekomma. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

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

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder. Leverantören ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsnedsättning, politiska åsikter, fackligt engagemang eller sexuell orientering får inte förekomma.

Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning. Det får inte förekomma trakasserier i verksamheten.

*Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)*

Med föreningsfrihet och 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. Leverantören förväntas erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

## **Lagstiftning**

*Leverantören måste minst uppfylla lokala lagar och föreskrifter i de länder där de bedriver sin verksamhet.*

### *Löner och arbetstider*

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo. Leverantören ska verka för att levnadslöner betalas till de anställda, och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen. Övertidsersättning ska betalas ut och tydligt specificeras i lönebeskedet.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.

Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ska ersättas i enlighet med nationell lagstiftning.

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

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren skall, 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. Arbetstagaren som arbetar i leverantörens verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen. Arbetsgivaren ska, så långt det är möjligt, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Nödutgångar ska vara tydligt markerade och upplysta och får inte vara blockerade.

Utrymningsövningar och testning av brandlarm ska genomföras regelbundet.

## **Miljö**

Leverantörer ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Genom att ha rutiner för att identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan ska leverantören arbeta med att ständigt förbättra sin miljöprestanda och minimera resursförbrukning och

utsläpp. Leverantören ska sträva mot ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster, och ska ställa miljökrav på underleverantörer.

### **FN:s deklARATION mot KORRUPTION**

Leverantören 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.

Leverantören 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.

### **Efterlevnad och uppföljning**

Öppenhet i leverantörskedjan krävs för att kunna garantera att uppförandekoden efterlevs. För att Heving & Hägglund skall kunna följa upp detta skall varje leverantör fylla i en självutvärdering. Utvärderingen skall förnyas med jämna mellanrum.

Genom att leverantören ingår avtal med Heving & Hägglund accepterar leverantören Uppförandekoden samt ger även sitt medgivande till att det kan utföras stickprovskontroller för att försäkra sig om att Uppförandekoden efterlevs. Dessa kontroller kan vara i form av begära in dokumentation, utföra revisioner på plats, granska och godkänna åtgärdsplaner och kontrollera implementeringen av dessa. Sådana kontroller kan även genomföras av en oberoende tredje part. Om en leverantör ej lever upp till Uppförandekoden uppmanas leverantören att vidta lämpliga åtgärder för att innehållet i denna uppförandekod implementeras i den egna verksamheten liksom i leverantörskedjan.

### **Uppdatering**

Denna uppförandekod kommer att uppdateras om och när det är relevant.

### **Rapportera överträdelser**

Brott mot uppförandekoden kan rapporteras på följande sätt:

Mail: [miljo@hevingohagglund.se](mailto:miljo@hevingohagglund.se)