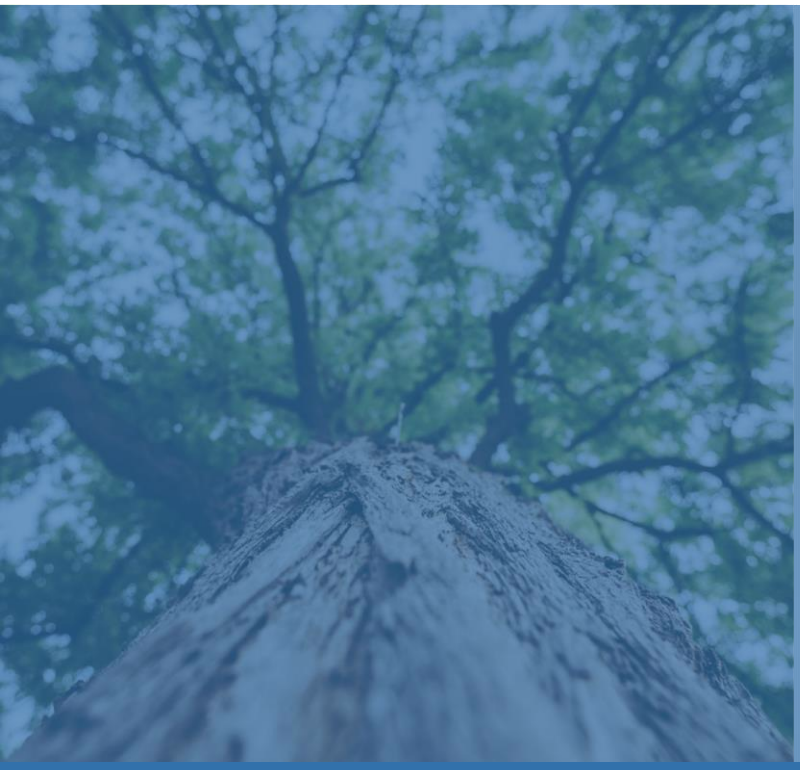
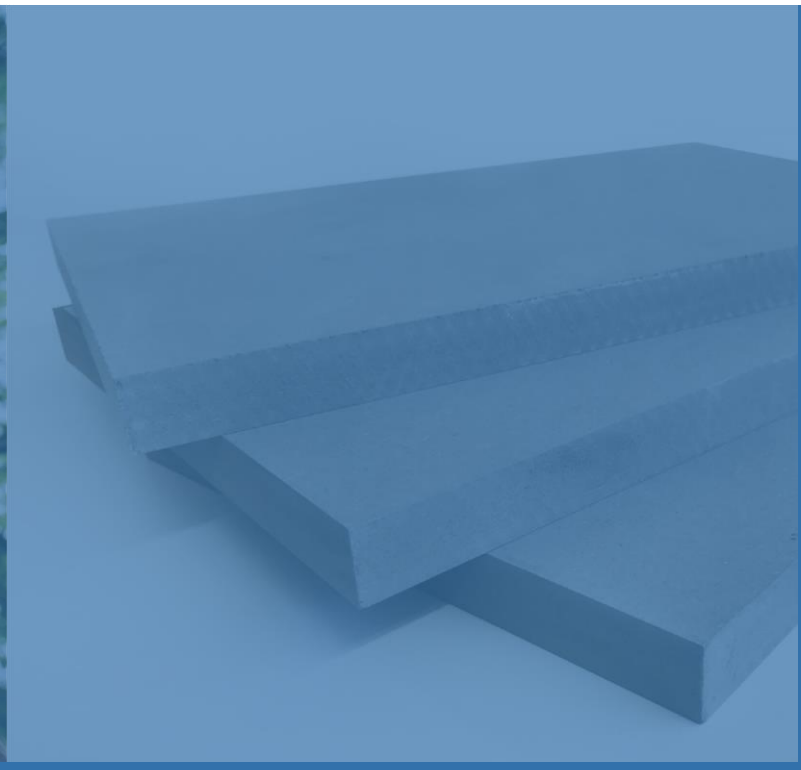
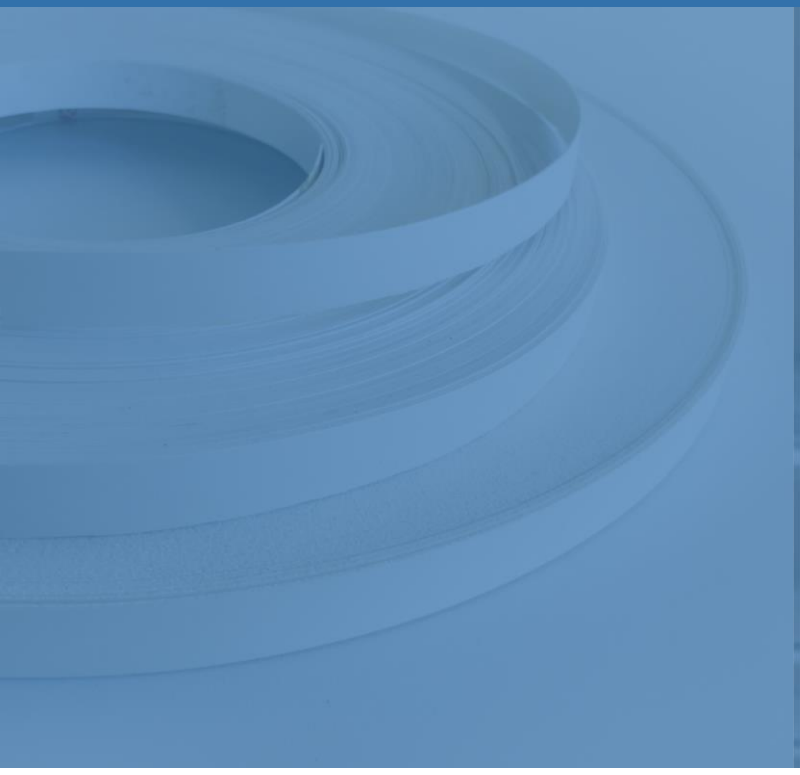
HOLM
TRÄVAROR





# UPPFÖRANDEKOD LEVERANTÖRER



# Uppförandekod för Leverantörer

## Introduktion

Holm Trävaror tror starkt att ett aktivt ansvarstagande för hållbar utveckling är en förutsättning för vår Jords överlevnad. Vi är tillsammans med våra kunder, producenter, leverantörer och transportörer en aktiv del i ett viktigt arbete – nu och i framtiden.

Det är viktigt för Holm Trävaror att de produkter vi köper är producerade på ett sätt som respekterar mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, antikorruption och vår miljö. Vi förväntar oss att våra samarbetspartners, så som leverantörer, distributörer och agenter gör detsamma.

Vår uppförandekod för våra leverantörer bygger på Möbelfaktas kriterier, vilka i sin tur bygger på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt Nationella kansliet för Hållbar Upphandlings dokument ”Hållbara leveranskedjor – Vägledning kontraktsvillkor”. Dessa innehåller följande:

- FN’s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (1948);
- ILO’s åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet;
- Nationella arbetslagar i landet där arbetet utförs, inklusive regelverk om löner, arbetstid, ledighet och socialförsäkringsskydd;
- Nationellt arbetarskydd och arbetsmiljölagstiftning gällande i landet där arbetet utförs;
- FN’s konvention mot korruption.

## 3.1.1 Mänskliga rättigheter

Holm Trävaror och dess partners 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. Leverantören ska försäkra sig om att den inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då företaget underlåter att ställa frågor om kränkningar av de mänskliga rättigheterna eller drar nytta av kränkningar som begås av tredje part.

## 3.1.2 Arbetsrätt

**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 företaget 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. Inklusive hot om fördömande till myndigheter.

• Arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

• Företaget får inte omhänderta id-handlingar i original.

• Företaget får inte kräva betalning eller monetär deposition från arbetare i utbyte mot arbete eller debitera en avgift i samband med rekrytering.

• Företaget får inte begränsa arbetares mobilitet under raster eller utanför arbetstid, inte heller begränsa tillgång till vatten, sanitära anläggningar, samt att söka vård.

**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, varken vid anställningsprocess eller i arbete. Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder.

• Företaget 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*)**

• Företaget 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.

• Företaget måste respektera arbetarorganisationers frihet att formulera sina egna konstitutioner och regler, likaså att implementera de avtal som framkommit genom kollektiva förhandlingar. Företaget ska också respektera de med laga rätt instiftade arbetarorganisationerna och förhandla i god tro med intentionen att nå kollektiva avtal.

• 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.

**Anställningsvillkor, löner och arbetstider**

• Alla arbetstagare ska ha ett skriftligt anställningsavtal, på ett språk arbetstagaren förstår, 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.

• Företaget ska verka för att levnadslöner betalas till arbetstagare och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen.

• Övertid ska vara frivillig och 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.

• Företaget 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 företagets 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.

### 3.1.3 Miljö

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

• Företaget ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljöskyddslagstiftning. Ett system för lagefterlevnadskontroll med laglistor ska finnas.

• Företaget ska identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan och för att säkerställa ständig förbättring ska långoch kortsiktiga miljömål med tillhörande handlingsplan upprättas.

• Vid materialval och tillverkning ska hänsyn tas till försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.

• Alla arbetstagare ska tillhandahållas miljöutbildning och företaget ska ta lämpliga initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.

• Företaget ska uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.

### 3.1.4 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.

• Företaget ska motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning

• Företaget 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.

• Företaget förväntas hålla korrekta, kompletta och uppdaterade register på sina transaktioner.

• Företaget 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.

## Vidare kommunikation, efterlevnad och uppföljning av ovan beskriven policy

Företaget är skyldigt att vidarebefordra kriterierna i ovan nämnd uppförandekod vidare till leverantörer och partners för att säkerställa överensstämmelse genom leverantörskedjan. Leverantören ska ha procedurer för att vidarebefordra denna policy och säkerställa att följande kriterier möts:

- Företaget ska anta en eller flera policys som täcker ovan nämnda kriterier och få dessa fastställda på högsta nivå i företaget.
- I skrift skall kriterierna i denna policy bli vidarebefordrade till förstaledsleverantör som påverkas av denna policy, och i sin tur befordras vidare i leverantörskedjan.
- En variant av denna policy skall finnas tillgänglig för anställda, till exempel på företagets hemsida eller fysiskt på arbetsplatsen.
- Företaget ska utse en eller fler personer att vara ytterst ansvariga, samt ytterligare en eller fler som har operativt ansvar för att kriterierna i denna uppförandekod uppfylls. Ett systematiskt arbete skall finnas på plats för efterlevnad.
- Om företaget finner en avvikelse från kriterierna i sin egen verksamhet eller hos leverantör skall de primära anledningarna till detta undersökas. Relevanta åtgärder skall sättas in och kommuniceras så fort som möjligt.

Holm Trävaror tror på en konstruktiv och öppen dialog vid uppstående problem för att bygga ömsesidigt förtroende och uppnå gemensam utveckling på ett hållbart vis.

Vi reserverar oss rätten att undersöka leverantörens efterlevnad av dessa kriterier, vilket kan göras genom genomgång av dokumentation eller revision. Vid revision förväntas leverantören agera transparant och samarbetsvilligt, samt att tillåta tillgång till lokaler och relevant dokumentation.

Vi reserverar oss rätten att avbryta samarbetet med leverantörer som inte avhjälper avvikelser inom den överenskomna tidsfristen eller som återkommande uppvisar allvarliga överträdelser mot kriterierna i denna uppförandekod.

## Signering

Härmed bekräftar vi att vi har noterat innehållet i Holm Trävarors ”Uppförandekod för leverantörer”, accepterar hela dess innehåll och garanterar efterlevnad av densamma.

Plats/Datum:_____

Leverantör:_____

Signatur:_____

Namnförtydligande:_____

Titel:_____

Email:_____

Telefon:_____