



FORM2 | *Uppförandekod*



Uppförandekod

För att säkerställa att vår verksamhet främjar en hållbar utveckling

För att säkerställa att vår verksamhet främjar en hållbar utveckling och att de produkter som vi erbjuder våra kunder är producerade enligt goda etiska principer har vi upprättat denna uppförandekod för att tydliggöra FORM2:s policy för socialt ansvarstagande inom vår egen verksamhet och för de leverantörer och partners som arbetar med oss.

Genom att acceptera denna uppförandekod har våra leverantörer också åtagit sig att vidareförmedla kraven i uppförandekoden nedåt i sina leverantörskedjor.

Vår uppförandekod bygger på FN:s Global Compacts tio principer som berör områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion.

Uppförandekod

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 inte medverka, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då vi underlåter oss 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 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. 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 101 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 leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser

KONFLIKTMINERALER

Begreppet konfliktmineraler omfattar 4 mineraler som bryts i konflikt- och högriskländer. Mineralerna är guld, tenn, tantal och tungsten. Tillsammans kallas de för 3TG och används i modern elektronik. Produkter som levereras till och från oss ska inte bestå av konfliktmineraler som gynnar beväpnade grupper, eller bidrar till brott mot mänskliga rättigheter i Demokratiska Republiken Kongo och omkringliggande högriskländer.

Uppförandekod

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. 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. 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 verksamheten 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 för företaget 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 vår 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 det ska tas lämpliga initiativ för att stärka ett större miljömedvetande inom verksamheten. 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 verksamheten. Vi motarbetar alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning Vi erbjuder inte och ger inte otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller för att få annan otillbörlig fördel inom ramen för vår verksamhet. Vi begär eller accepterar inte någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut, varken direkt eller indirekt.

Kontaktinformation

Frågor? Kontakta oss idag så hjälper vi dig.



Ring oss
+46 340 – 62 74 70



E-post
info@form2.se

