

A background image showing a bright sun low on the horizon, partially obscured by the silhouettes of tree branches and leaves. The scene is bathed in a warm, golden light, creating a soft, hazy atmosphere. The sun is positioned in the lower-left quadrant, with its rays filtering through the foliage.

KONTORSFUNKTION UPPFÖRANDEKOD

Uppförandekod för leverantörer

Kontorsfunktion AB förväntar sig att alla affärspartners och leverantörer respekterar grundläggande mänskliga rättigheter, arbetar aktivt för goda arbetsvillkor, upprätthåller hög affärsetik och tar ansvar för miljön i hela sin verksamhet.

Vi är engagerade i att verka för en hållbar värdekedja och samarbetar därför med aktörer som delar våra värderingar och åtaganden.

Vi förväntar oss att våra partners och leverantörer har relevanta policyer, rutiner och processer på plats, samt att de kontinuerligt arbetar för att förbättra sin hållbarhetsprestanda.

Vår ambition är att bygga långsiktiga och ansvarsfulla relationer baserade på ömsesidig respekt, transparens och ett gemensamt engagemang för hållbar utveckling.

Internationella ramverk

Kraven i denna uppförandekod inklusive förekommande termer och begrepp, bygger på FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande samt ILO:s trepartsförklaring om multinationella företag och socialpolitik.

Omfattning

Denna uppförandekod gäller alla leverantörer, deras underleverantörer och andra partners genom hela värdekedjan. Leverantörer är således skyldiga att vidarebefordra de krav som motsvarar denna uppförandekod till sina leverantörer och partners genom hela värdekedjan på ett språk de förstår.

Implementering och efterlevnad

Kontorsfunktion AB förväntar sig att alla leverantörer, deras underleverantörer och partners genom hela värdekedjan respekterar och följer denna uppförandekod och förbehåller sig rätten att genomföra dialoger, självutvärderingsformulär, intervjuer med anställda samt få tillgång till dokumentation rörande uppförandekodens efterlevnad. Kontorsfunktion AB kan också utföra på plats-revisioner antingen med egna representanter eller tredjepartsrevisorer. Eventuella revisioner och kontroller som Kontorsfunktion AB utför hos leverantörens underleverantör görs efter överenskommelse med leverantören.

Kontorsfunktion AB förväntar sig att leverantören samarbetar fullt ut, är transparent och ger tillgång till all nödvändig dokumentation och resurser för att säkerställa och underlätta granskningsprocessen. Kontorsfunktion AB förväntar sig även att förstaledsleverantörerna har transparens i hela sin värdekedja och att sådan information delas med Kontorsfunktion AB på begäran.

Om avvikelser från denna uppförandekod upptäcks ska leverantören vidta korrigerande åtgärder. Det innebär att leverantören säkerställer att den, eller dess leverantörer, upprättar en åtgärdsplan och åtgärdar avvikelserna, inom en överenskommen tidsram. Kontorsfunktion AB kommer att följa processen och verifiera att alla avvikelser har åtgärdats.

Vid ovilja att samarbeta eller om bristande efterlevnad kvarstår efter överenskommen åtgärdsplan har Kontorsfunktion AB rätt att avbryta kontraktet med skälig uppsägningstid.

Om allvarliga avvikelser upptäcks, behöver de åtgärdas omedelbart i samråd med leverantören och de drabbade. Allvarliga avvikelser avser tvångsarbete, barnarbete, arbetsförhållanden som medför

fara för liv, allvarlig miljöskada, storskalig korruption och attacker på miljö- och människorättsförsvare.

En avsiktlig överträdelse kan leda till att alla affärsförbindelser med företaget avslutas med omedelbar verkan.

Vid misstanke om brott mot denna Uppförandekod, vänligen mejla info@kontorsfunktion.se

Lagefterlevnad

Leverantörer ska följa alla relevanta lagar, både nationella och regionala i de länder där de är verksamma samt relevanta och tillämpliga internationella förordningar som relaterar till denna uppförandekod. I de fall där kraven i uppförandekoden är striktare än lokala lagar ska kraven i leverantörskoden gälla.

1. Mänskliga rättigheter

Alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, så som de uttrycks i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, ska respekteras.

1.1 Tillbörlig aktsamhet – mänskliga rättigheter, miljö och samhälle

Leverantören ska ha en process för tillbörlig aktsamhet i enlighet med OECD:s riktlinjer för ansvarsfullt företagande. Processen ska syfta till att identifiera, förebygga, begränsa och redovisa faktisk och potentiell negativ påverkan på såväl mänskliga rättigheter, miljö, som samhälle som leverantören orsakar, bidrar till eller är direkt kopplad till genom sina affärsrelationer.

Leverantören förväntas även ha lämpliga processer för att hantera och, där så är relevant, gottgöra sådan påverkan, i enlighet med internationella normer och riktlinjer.

2. Arbetares rättigheter

2.1 Föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar ska respekteras

- a) Arbetstagare ska, utan åtskillnad, ha rätt att gå med i eller bilda fackföreningar efter eget val samt att förhandla kollektivt.
- b) Arbetsgivare ska inta en öppen inställning till fackföreningars aktiviteter och deras organisatoriska verksamhet.
- c) Arbetstagarrepresentanter får inte diskrimineras och ska ha möjlighet att utföra sina representativa funktioner på arbetsplatsen.
- d) Där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag ska arbetsgivare underlätta och inte hindra utvecklingen av parallella medel för oberoende och fri förening samt förhandlingar.

2.2 Anställningen ska vara fritt vald

- a) Det ska inte finnas något tvångsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete.
- b) Arbetstagare ska inte vara skyldiga att lämna "depositioner" eller sina identitetshandlingar hos sin arbetsgivare och ska vara fria att lämna sin arbetsgivare efter rimlig uppsägningstid.

2.3 Barnarbete får inte användas

- a) Det får inte förekomma barnarbete. Barnarbete är varje form av aktivitet eller arbete som är skadligt för den intellektuella, fysiska, sociala och moraliska utvecklingen hos personer under 18 år

och som undergräver deras utbildning, hindrar dem från att gå i skolan, tvingar dem att överge skolgången för tidigt eller kräver att de arbetar och studerar samtidigt.

b) Arbetsgivaren ska utveckla eller delta i och bidra till policyer och program som föreskriver transition av varje barn som befinner sig utföra barnarbete, för att göra det möjligt för honom eller henne att delta i och förbli i utbildning tills han eller hon inte längre är ett barn.

c) En arbetstagare under 18 år kan dock ha rätt att arbeta om han eller hon uppfyller ålderskraven för den aktuella typen av arbete:

- För allmänt arbete är minimiåldern 15 år.
- För icke-farligt arbete får minimiåldern tillfälligt fastställas till 14 år i länder där skolavslutningsåldern är lägre än 15 år.

d) Personer under 18 år får inte vara anställda natttid eller under farliga förhållanden.

2.4 Ingen diskriminering får utövas och ingen omänsklig behandling är tillåten

a) Det får inte förekomma någon diskriminering vid anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av ras, kast, nationellt ursprung, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet.

b) Fysiska övergrepp eller disciplin, hot om fysiska övergrepp, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp eller andra former av hot ska vara förbjudna.

2.5 Arbetsförhållandena ska vara säkra och hygieniska

a) En säker och hygienisk arbetsmiljö ska tillhandahållas, med beaktande av kunskapen om branschen och om eventuella särskilda faror. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att förebygga olyckor och hälsoskador som uppstår till följd av, har samband med eller inträffar i arbetet, genom att så långt det är praktiskt möjligt minimera orsakerna till de faror som är förenade med arbetsmiljön.

b) Arbetstagare ska få regelbunden och registrerad hälso- och säkerhetsutbildning, och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.

c) Tillgång till rena toaletter och dricksvatten samt i förekommande fall sanitära anordningar för lagring av livsmedel ska tillhandahållas.

d) Inkvartering, om sådan tillhandahålls, ska vara ren, säker och tillgodose arbetstagarnas grundläggande behov.

e) Ansvar för hälsa och säkerhet ska tilldelas en företrädare för den högsta ledningen.

2.6 Levnadslöner ska främjas

a) Löner och förmåner som betalas ut för en normal arbetsvecka ska uppfylla åtminstone nationella rättsliga standarder eller branschriktmärkesstandarder, beroende på vilken som är högst. Under alla omständigheter bör lönerna alltid vara tillräckliga för att tillgodose grundläggande behov och för att ge viss extra inkomst.

b) Alla arbetstagare ska få skriftlig och begriplig information om sina anställningsvillkor avseende lön innan de börjar arbeta och om löneuppgifterna för den berörda löneperioden varje gång de får betalt.

c) Löneavdrag som en disciplinär åtgärd ska inte tillåtas och inte heller ska avdrag från löner som inte föreskrivs i nationell lagstiftning tillåtas utan den berörda arbetstagarens uttryckliga tillstånd. Alla disciplinära åtgärder bör registreras.

2.7 Arbetstiden ska inte vara oskälig

- a) Arbetstiden ska följa nationella lagar, kollektivavtal och bestämmelserna i b till f nedan, beroende på vilket som ger det större skyddet för arbetstagare.
- b) Arbetstiden, exklusive övertid, ska fastställas i avtal och får inte överstiga 48 timmar per vecka.
- c) All övertid ska vara frivillig. Övertid ska användas på ett ansvarsfullt sätt, med beaktande av omfattning, frekvens och arbetade timmar för enskilda arbetstagare och arbetskraften som helhet. Den får inte användas för att ersätta reguljär anställning. Övertid ska alltid kompenseras med en premie som rekommenderas vara minst 125 % av den ordinarie lönen.
- d) Det totala antalet arbetade timmar under en sjudagarsperiod får inte överstiga 60 timmar, utom när det omfattas av punkt e nedan.
- e) Arbetstiden får överstiga 60 timmar under en sjudagarsperiod endast i undantagsfall om samtliga följande villkor är uppfyllda:
- detta är tillåtet enligt nationell lagstiftning;
 - detta är tillåtet enligt ett kollektivavtal som fritt förhandlats fram med en arbetstagarorganisation som representerar en betydande del av arbetskraften;
 - lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet;
 - arbetsgivaren kan visa att exceptionella omständigheter föreligger, såsom oväntade produktionstoppar, olyckor eller nödsituationer.
- f) Arbetstagarna ska ha raster under arbetsdagen.
- g) Arbetstagarna ska ges minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod eller, om det är tillåtet enligt nationell lagstiftning, två dagar ledigt under varje 14-dagarsperiod.

2.8 Reguljär anställning ska tillhandahållas

- a) I största möjliga utsträckning ska det arbete som utförs ske på grundval av ett erkänt anställningsförhållande som etablerats genom nationell lagstiftning och praxis.
- b) Skyldigheter gentemot arbetstagare enligt lagar och andra författningar om arbete eller social trygghet som följer av det reguljära anställningsförhållandet ska inte undvikas genom användning av "labour-only contracting", underleverantörer eller hemarbete, eller genom lärlingssystem där det inte finns någon verklig avsikt att förmedla färdigheter eller tillhandahålla reguljär anställning. Inte heller ska sådana skyldigheter undvikas genom överanvändning av tidsbegränsade anställningskontrakt.

3. Miljön

3.1 Klimat- och miljöpåverkan

- a) Nationell miljölagstiftning ska följas.
- b) Klimatåtgärder som bidrar till att uppnå nationella och internationella klimatmål ska främjas.
- c) Användningen av jungfruliga råvaror ska minskas genom kontinuerlig optimering av råvaruanvändningen, ökad återvinning och återanvändning av råmaterial, minimering av avfall och genom erbjudanden och lösningar i linje med en cirkulär ekonomi.
- d) Inga råvaror får användas från arter som är listade i CITES eller som akut hotade, hotade eller sårbara på IUCN:s rödlista över hotade arter.

- e) Kemikalieanvändningen ska kontrolleras eller utvärderas. Där så är tillämpligt ska substitution utföras och/eller implementering av alternativa processer, för att minska farorna för hälsa och miljö och förbättra resurseffektiviteten.
- f) Avfall ska lagras, hanteras, transporteras och bortskaffas på ett sätt som skyddar arbetstagares hälsa, personer i omgivande samhällen och miljön.
- g) Strategier för effektiv vattenanvändning ska främjas där så är tillämpligt.
- h) Utsläpp som utgör en fara för hälsa och miljö ska minskas eller elimineras.

3.2 Miljörättigheter

- a) Alla folk har rätt till självbestämmande och att fritt förfoga över sina naturrikedomar och naturresurser. Ett folk får inte i något fall berövas sina möjligheter till försörjning och ett meningsfullt liv.
- b) Olovlig avhysning eller övertagande av mark, skog eller vatten får inte förekomma.
- c) Ursprungsbefolkningars rätt till mark, territorier och naturresurser som de traditionellt har ägt, ockuperat eller på annat sätt använt eller förvärvat ska respekteras, inklusive rätten till fritt och informerat förhandssamtycke.
- d) Rätten till en säker, ren, hälsosam och hållbar miljö ska respekteras. Denna rättighet är en integrerad del av det fulla åtnjutandet av rätten till liv, hälsa, mat, vatten och sanitet.

4. Affärsetik

4.1 Korruption, konkurrensbegränsande beteende och beskattning

- a) Ingen inblandning i mutbrott, förskingring, handel med inflytande, missbruk av tjänsteställning, olagligt berikande, penningtvätt, häleri eller hindrande av rättvisan får förekomma.
- b) Inga avtal får ingås som syftar till att snedvrider konkurrensen eller missbruka en dominerande ställning.
- c) Skatteupplägg ska avstås om det är osäkert om arrangemanget ligger inom lagens ram. Detsamma gäller skatteplanering som utnyttjar brister i skatteregler för att på konstgjord väg flytta vinster till länder med låg eller ingen skatt.
- d) Arbetstagare ska få regelbunden och registrerad utbildning i affärsetik, exempelvis årlig genomgång av anti-korruptionspolicy eller Code of Conduct och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.

Detta dokument är granskad och skickad av:

KONTORSFUNKTION AB
Landsvägen 17-15
235 94 VELLINGE

Undertecknad av:
VD Per Persson



Underskrift

Leverantörens godkännande

Företag.....

Organisationsnummer.....

Ort.....

Datum.....

Namn.....

Befattning.....

Underskrift.....