



LK:s uppförandekod för LK bolag och leverantörer

1. Inledning

LK är verksam i en omvärld som förväntar sig att vi och våra leverantörer är medvetna om vår påverkan på samhället inom områden som miljö, ekonomi och sociala frågor.

Denna uppförandekod gäller för alla bolag inom LK och våra leverantörer och har tagits fram för att göra det möjligt för LK att nå sina mål och principer vad gäller ekonomi, miljö och socialt ansvarstagande. Den tydliggör LK:s förväntningar på oss själva som företag och på våra leverantörer att respektera grundläggande mänskliga rättigheter och behandla anställda rättvist och med respekt. LK begär att alla bolag inom koncernen och våra leverantörer följer principerna och kraven i detta dokument. Kraven skall betraktas som en miniminivå. "Vi" i detta dokument syftar till både LK och våra Leverantörer

En leverantör till LK är ett företag eller organisation där det finns en affärsmässig överenskommelse om leverans av varor eller tjänster som påverkar levererade produkter och tjänster.

Alla leverantörer är ansvariga för att deras leverantörer och agenter i sin tur följer denna uppförandekod. De är också ansvariga för att bedöma om deras leverantörer och agenter följer koden. Denna uppförandekod skall alltså gälla för LK:s hela leverantörskedja. Därför är LK:s affärer baserade på nära och långsiktigt samarbetet med såväl kunder som leverantörer.

Denna uppförandekod innefattar samtliga bolag och leverantörer i LK koncernen



2. Uppfyllande och övervakning av leverantörer

LK förväntar sig att vi gör affärer enligt principerna i denna uppförandekod.

Alla leverantörer förväntas ge bevis på att kraven i detta dokument är implementerade. Leverantörer skall tillåta att LK, eller en utsedd tredje part, får skälig tillgång till lokaler och relevant information för att kunna bedöma om kraven är uppfyllda. Alla större leverantörer skall regelbundet följas upp avseende uppfyllande av sina etiska, sociala och miljömässiga skyldigheter. Om någon leverantör bryter mot kraven i uppförandekoden skall åtgärder genast vidtas.

LK kommer att föredra de leverantörer som uppfyller kraven i uppförandekoden på ett tillfredställande sätt.

Om en leverantör upptäcker ett allvarligt brott mot uppförandekoden i sin egen eller sina leverantörers verksamhet måste detta rapporteras till LK utan dröjsmål. En handlingsplan för att åtgärda bristerna skall bifogas rapporten. På samma sätt förväntas leverantören lämna en plan för korrigerande åtgärder om avvikelser mot uppförandekoden upptäcks vid en revision/bedömning.

LK hjälper gärna till med hur kraven i detta dokument skall tillämpas och tolkas. För mer information är ni välkomna att kontakta er kommersiella kontakt inom LK.

2.1. Ledningssystem och systematiskt arbete

LK uppmuntrar sina leverantörer att bli certifierade mot, eller arbeta enligt, internationellt erkända miljöledningssystem, kvalitetsledningssystem och ledningssystem för hälsa och säkerhet, t.ex. ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001/ISO 45001 eller liknande.

3. Krav avseende affärsetik

3.1 Följa lagar och förordningar

Vi skall följa alla lagar och förordningar i de länder där vi är verksamma. Om det blir en konflikt mellan något krav i denna uppförandekod och lagstiftningen är det alltid lagstiftningen som gäller.

Vi ska tillse att anställda får relevant information och utbildning gällande lagkrav, regler och interna krav som påverkar deras arbete.

3.2 Grundläggande rättigheter för anställda

Vi skall följa de grundläggande rättigheterna för anställda som anges nedan.



3.2.1. Allas lika värde och diskriminering

Vi skall följa principen om allas lika värde och det får inte förekomma någon diskriminering på arbetsplatsen (t.ex. vad gäller rekrytering, lön, utbildning, befordran eller uppsägning). Varje anställd skall bli behandlad efter sin egen förmåga och kvalifikationer.

Ingen slags diskriminering på grund av etnicitet, kön, föräldraskap, ålder, religion, politiska åsikter, sexuella preferenser, nationellt eller socialt ursprung eller liknande får förekomma.

3.2.2. Anställningskontrakt

Alla anställda har rätt till ett dokumenterat och signerat anställningskontrakt. Grundläggande villkor för anställningen (t.ex. tjänst, lön, arbetstid) skall finnas i kontraktet.

3.2.3. Tvångsarbete och straff

Vi accepterar inte tvångsarbete så som definierat i ILO konventionen nr 29 och 105.

Kroppslig bestraffning, eller hot om det, orimliga disciplinära metoder, mentalt eller fysiskt tvång, muntliga kränkningar, sexuellt eller annat trakasserier av en anställd är helt oacceptabelt.

3.2.4. Lön och arbetstid

Den lagstiftade minimilönen är den lägsta lön som kan accepteras men vår rekommendation är att betala en lön som täcker levnadsomkostnaderna.

Lön måste betalas regelbundet och i tid. Övertid skall ersättas i överensstämmelse med nationell lagstiftning.

Alla anställda skall ha rätt att få en lönespecifikation som klart och förståeligt anger all lön inklusive kompensation för övertid, arbetad tid, förmåner, legala avdrag (t.ex. skatt), bonus och andra relevanta poster.

3.2.5. Ledighet och sjukskrivning

Alla anställda skall tillåtas utnyttja sin lagliga rätt till semester, sjukskrivning och föräldraledighet utan någon form av återverkningar.

3.2.6. Föreningsrätt

Alla anställda skall tillåtas använda sin rätt att bli medlem i en organisation som representerar de anställdas intressen utan rädsla för hot eller trakasserier.



3.3 Barnarbete

Vi accepterar inte barnarbete i någon form. Detta gäller även våra leverantörers underleverantörer. Där inget annat anges i lokal lagstiftning, anses alla personer under 15 år vara barn och alla personer under 18 år skall betraktas som unga. Leverantörer skall skydda barn från ekonomisk exploatering och se till att de inte utför arbete som kan ha en negativ inverkan på deras skolgång.

Enligt nationell lagstiftning varierar definitionen av ett barn mellan 14 och 16 år. Om nationell lagstiftning saknas på området skall personer under 15 år betraktas som barn.

För mer information, besök: <http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>

Om en vi anställer en person som är mellan 15 och 18 år gammal skall denna inte tillåtas utföra farligt arbete, inklusive nattarbete, i enlighet med ILO konventionen nr 138 om minimiålder för tillträde till arbete.

Om barn arbetar som lärlingar, i enlighet med lokal lagstiftning, måste de skyddas mot all form av exploatering. Arbetsgivaren måste också säkerställa att:

- Arbetet inte kommer i konflikt med barnets utbildning
- Lärlingsarbetet är begränsat till några få timmar per dag
- Det är ett lätt arbete som är klart inriktat på lärande
- Barnet får kompensation för utfört arbete

3.4. Säkerhetskrav på arbetsplatsen

Vi skall ha en säker, hälsosam och sund arbetsmiljö. Vi skall sträva efter att ständigt förbättra saker som påverkar hälsa och säkerhet. LK:s minimikrav är:

- Gravida kvinnor skall skyddas på ett tillfredställande sätt och ha tillräckligt utrymme för sin personliga integritet
- Arbetsplatsolyckor skall minimeras och om möjligt elimineras
- Rutiner för nödläge skall kommuniceras till de anställda och om nödvändigt dokumenteras och hållas uppdaterad
- Evakueringsplaner och evakueringsvägar skall vara synliga och fungera i hela fastigheten
- Temperatur, ljudnivå, belysning och luftkvalitet på arbetsplatsen skall följa lokal lagstiftning
- Anställda skall ha rätt personlig skyddsutrustning för det arbete de utför
- Alla maskiner skall vara försedda med korrekta säkerhetsanordningar



- Arbetsgivaren säkerställer att alla anställda förstår säkerhetskraven och varnings skyltar
- Alla kemikalier skall behandlas på ett säkert sätt. Information om kemikalierna skall vara tillgänglig för de anställda. För att besluta om korrekt personlig skyddsutrustning skall varje kemisk produkt granskas innan den frisläpps till produktion
- Behållare med kemiska produkter måste vara märkta med sitt innehåll
- Anställda skall få korrekt utbildning avseende säkerhet för de tilldelade arbetsuppgifterna

3.5. Bostadsförhållande

Om vi tillhandahåller boende för de anställda skall bostadsytan uppfylla nationell och lokal lagstiftning, vara hygienisk, säker och ge möjlighet till att upprätthålla den personliga integriteten. Tillämpliga säkerhetskrav på arbetsplatsen skall också gälla bostadsförhållandena.

3.6 Affäretik

Vi tolererar inte korrupktion, mutor och orättvist agerande som begränsar den fria konkurrensen. All affärsverksamhet skall bedrivas på ett sätt som överensstämmer med nationell lagstiftning.

- Vi skall inte agera på ett sätt som bryter mot konkurrenslagstiftningen i de länder vi har verksamhet, marknadsför våra produkter eller har affärsavtal med kunder och/eller leverantörer.
- Vi skall inte delta i karteller eller olagligt samarbete med konkurrenter, kunder eller leverantörer som begränsar eller snedvrider konkurrens.
- Vi skall inte ta emot, erbjuda eller ge orättmätig betalning eller annan kompensation till någon person eller organisation med syftet att kringgå eller bryta gällande regler.

En anställd inom LK som utsätts för ovanstående aktiviteter är skyldig att rapportera detta inom den egna organisationen. LK förbehåller sig rätten att agera kraftfullt mot denna typ av aktiviteter.

4. Miljö

LK:s och våra leverantörers påverkan på miljön, och allt arbete att begränsa denna påverkan, är viktiga frågor för organisationen. Leverantörernas miljöstatus är en viktig del av LK:s totala miljöpåverkan. Vi skall ha kunskap om och styrning på vår verksamhets miljöpåverkan. Vi skall målmedvetet arbeta för att minska och förebygga all negativ miljöpåverkan och försiktighetsprincipen skall gälla.

Vidare skall vi uppfylla relevant lagstiftning inom miljöområdet, både för den egna verksamheten och för produkter och komponenter som levereras till och från LK. (t.ex. EU RoHS, EU REACH, EU WEEE).



Code of conduct
01/01/2022
1.1

Bekräftelse

Vi bekräftar härmed att vi har tagit till oss alla principer och krav som beskrivs ovan. Vi och alla våra leverantörer kommer att sträva efter att följa dessa principer och krav.

Företagsnamn	Namn
Datum	Titel
Ort	Signatur