

Code of Conduct - Uppförandekod

Essinge Rail AB (556712–0257)

Upprättad: 2020.06.20
Reviderad: 2022.11.10
Ansvarig: Fredrik Malmborg Nyberg

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Förtroende, transparens och ett proaktivt förhållningssätt	2
Vårt åtagande	2
Mänskliga rättigheter stöds och respekteras.....	2
Inget barnarbete får förekomma	3
Inget tvångsarbete får förekomma	3
Ingen diskriminering eller trakasserier får förekomma	3
Rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar råder	3
Löner och arbetstider ska vara rimliga och som minst uppfylla lagkrav	4
Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk.....	4
Ett systematiskt miljöarbete ska finnas.....	4
Ingen korruption får förekomma	4
Källor och hänvisningar	5

Inledning

Essinge Rails ambition är att vara ett på alla sätt hållbart företag och samtidigt vara våra kunders bästa leverantör. Vi förbinder oss därför att efterleva denna uppförandekod samt verka för att dess sakinhåll ska tillämpas i den leverantörskedja vi ingår i.

Vi ställer alltså därför samma krav på våra leverantörer som oss själva, dvs att de ska ha en egen uppförandekod som motsvarar vår kod eller följa vår uppförandekod

Detaljerna om sakinhållet återfinns på de följande sidorna.

Förtroende, transparens och ett proaktivt förhållningsätt

För att arbetet med uppförandekoden ska ge långvarig ömsesidig nytta till alla organisationer som förbinder sig att följa den, måste det finnas förtroende och transparens mellan aktörerna i leverantörskedjan.

Vi förbinder vi oss att underlätta öppenhet och möjlighet till uppföljning i leverantörskedjan. Det handlar om att redovisa begärd information och dokumentation, genomföra och redovisa självutvärderingar samt tillåta att kunder genomför revisioner hos oss.

Vi förväntar oss och förutsätter att de som granskar oss hanterar informationen **om** vår verksamhet etiskt riktigt och att vi som får ta del av resultatet så att vi kan bli ännu bättre.

Vi vill också försäkra oss om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av de konventioner och regelverk denna uppförandekod bygger på. Vi ställer samma krav på våra leverantörer och kan komma att begära information om hur uppförandekoden uppfylls. När informationen är ofullständig behöver vi på ett systematiskt sätt värdera informationen och riskerna för att fatta bra och rimliga beslut. För transparens och spårbarhet måste beslutsunderlag och antaganden dokumenteras.

Om kränkning av innehållet i uppförandekoden inträffar hos en leverantör, eller när risken för kränkning är hög, ska en dialog inledas med syfte att stödja leverantören att åtgärda bristerna. Endast om dialogen inte ger resultat eller kränkningarna är grova ska samarbetet avbrytas.

Vi ställer samma krav på våra leverantörer som oss själva, dvs att de åtar sig att:

- *bidra med för vår uppförandekod relevant information och vara transparenta.*
- *granska sina leverantörer och samarbetspartners gentemot vår uppförandekod eller motsvarande sådan*
- *hantera information de får ta del av vid granskning av sina leverantörer på ett etiskt sätt samt vara utvecklingsinriktade gentemot sina leverantörer*

Innehållet i vår uppförandekod bygger på internationella konventioner och praxis. För mer information se slutet av detta dokument.

Vårt åtagande

Mänskliga rättigheter stöds och respekteras ⁱ

De mänskliga rättigheterna ska, både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan, respekteras och främjas.

Inget barnarbete får förekomma ⁱⁱ

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 beslut fattas utifrån barnen bästa. Arbetet med att hitta lämpliga lösningar ska ske i samråd med barnen och barnens familjer.

Inget tvångsarbete får förekomma ⁱⁱⁱ

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 diskriminering eller trakasserier får förekomma ^{iv}

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder.

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.

Rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar råder ^v

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.

I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska vi verka för att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

Löner och arbetstider ska vara rimliga och som minst uppfylla lagkrav ^{vi}

Anställda ska som minst ha nationellt/lokalt lagstadgade minimilön. Om denna inte räcker för försörjning ska vi verka för att den blir tillräcklig.

Övertidsersättning ska betalas ut och tydligt specificeras i lönebeskedet.

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo.

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 ^{vii}

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.

Detta innebär att

- De som arbetar i 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 och utrymningsövningar och testning av brandlarm ska genomföras regelbundet.

Ett systematiskt miljöarbete ska finnas ^{viii}

Verksamheten ska bedrivas med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljölagstiftning.

Verksamheten ska arbeta med att ständigt förbättra sin miljöprestanda samt minimera resursförbrukning och utsläpp. Det ska finnas etablerade rutiner för att identifiera, mäta och följa upp miljöpåverkan.

Relevanta miljökrav ska ställas på underleverantörer.

Produkters och tjänsters miljöpåverkan bör ses ur ett livscykelperspektiv.

Ingen korruption får förekomma ^{ix}

Varken direkt eller indirekt får det erbjudas eller ges 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.

Varken direkt eller indirekt får begäras eller accepteras någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.

Källor och hänvisningar

Denna uppförandekod utgår från följande internationella konventioner

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- FN:s deklaration mot korruption
- ILO:s åtta kärnkonventioner
nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182

Noter

¹ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)

² ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32

³ ILO 29 och 105

⁴ ILO 100 och 111

⁵ ILO 87 och 98

⁷ ILO 155 och 170

⁸ Agenda 2030

⁹ FN:s deklaration mot korruption
