

**Uppförandekod leverantörer
Advania AB
2020**



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | INLEDNING..... | 3 |
| 1.1. | SYFTE | 3 |
| 1.2. | ADVANIA..... | 3 |
| 1.3. | LAGAR OCH FÖRESKRIFTER | 3 |
| 1.4. | MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER..... | 3 |
| 1.5. | RÄTT TILL FÖRENINGSLIV OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR | 3 |
| 1.6. | FÖRBUD MOT DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER | 3 |
| 1.7. | FÖRBUD MOT TVÅNGSARBETE OCH BARNARBETE | 4 |
| 1.8. | RÄTT TILL RIMLIGA LÖNER OCH ARBETSTIDER | 4 |
| 1.9. | VIKTEN AV SÄKERHET OCH HÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN..... | 4 |
| 1.10. | MILJÖSKYDD | 4 |
| 1.11. | VIKTEN AV ETISKT OCH TRANSPARENT BETEENDE I AFFÄRSUPPGÖRELSE | 5 |
| 1.12. | KOMMUNIKATION OCH UPPFÖLJNING | 5 |
| 1.13. | VISSELBLÅSNING | 5 |

1. Inledning

1.1. Syfte

Denna uppförandekod bygger på Advanias värderingar och avser att klargöra vårt ställningstagande för och arbete med grundläggande sociala, etiska och miljömässiga standarder. Koden baseras på principerna som finns beskrivna i det internationella samarbetet FN:s Global Compact, som i sin tur baseras på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner runt rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om Hållbar Utveckling samt FN:s barnkonvention och konvention mot korruption.

Advanias uppförandekod finns i två versioner; denna externa som beskriver våra förväntningar på våra leverantörer och en intern kod som beskriver våra medarbetares rättigheter och skyldigheter (se "Uppförandekod Advania Medarbetare").

Våra affärspartner, som bidrar med produkter och tjänster i våra leveranser till kunder, förväntas också efterleva gällande uppförandekod från Responsible Business Alliance, (<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>).

1.2. Advania

Advania är en av de ledande och mest heltäckande systemintegratörerna i Norden. Med en uttalad målsättning att vara den mest flexibla och värdeadderande leverantören hjälper vi våra kunder inom både privat och offentlig sektor.

1.3. Lagar och föreskrifter

En viktig grundförutsättning för alla Advanias leverantörer är att uppfylla lagar och lokala föreskrifter i alla de länder där leverantören är verksam.

1.4. Mänskliga rättigheter

Advania respekterar och ställer sig bakom de grundläggande mänskliga rättigheter som beskrivs i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Vi förväntar oss också att våra leverantörer respekterar och främjar mänskliga rättigheter samt arbetar systematiskt med att identifiera risker för att medverka till överträdelser både internt och i leverantörskedjan, motverka och förebygga samt åtgärdar eventuella överträdelser om de ändå inträffar.

1.5. Rätt till föreningsliv och kollektiva förhandlingar

Advanias leverantörer ska respektera och erkänna alla medarbetares rätt att fritt organisera sig eller ansluta sig till arbetstagarorganisationer samt att kollektivt förhandla om arbetsvillkor och löner.

1.6. Förbud mot diskriminering och trakasserier

Det får inte förekomma någon form av diskriminering på grundval av följande; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Advania accepterar heller inte diskriminering på grundval av civilstånd, graviditet, nationalitet, politiska åsikter eller fackligt engagemang.

Likaså får det inte förekomma några former av trakasserier, däribland sexuella trakasserier, fysisk eller psykisk bestraffning eller på andra sätt hård eller omänsklig behandling.

En skriftlig policy ska beskriva leverantörens nolltolerans mot diskriminering och trakasserier och bör innehålla information om vilka disciplinära åtgärder företaget kan vidta.

1.7. Förbud mot tvångsarbete och barnarbete

Alla former av tvångsarbete, där en anställd inte fritt kan avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid är förbjudet. Detta inkluderar även t ex slavarbete och ofrivilligt fängelsearbete och omfattar även kontraktsanställda med kortare eller längre visstidskontrakt.

Barnarbete är under inga omständigheter tillåtet. Ingen anställd får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för anställning, om denna ålder överstiger 15 år

Anställda ungdomar i åldern 15-18 år ska skyddas från allt som kan försämra deras hälsa, säkerhet, välmående och utveckling. De får inte arbeta nattetid och arbetet får inte påverka deras skolgång.

Skulle en leverantör upptäcka barnarbetare någonstans i leverantörskedjan ska de åtgärder som sätts in ha barnets bästa i fokus och arbetet bör ske tillsammans med barnets familj och lokala organisationer som skolor eller ideella organisationer.

1.8. Rätt till rimliga löner och arbetstider

Leverantörer bör verka för att rimliga levnadslöner betalas ut till anställda men ett absolut krav är den lagstadgade miniminivån som finns på nationell eller lokal nivå. Övertidsersättning ska betalas ut och tydligt specificeras på lönebesked.

Veckoarbetstiden får inte överstiga den lagstadgade gränsen, eller 60 timmar om ingen lagstadgad gräns finns. Alla anställda ska ha minst en vilodag per vecka och den gällande nationella lagstiftningen runt ersättning för semester, helgdagar, sjuklön och föräldraledighet ska följas.

1.9. Vikten av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen

Alla medarbetare hos leverantören ska garanteras en säker och hälsosam arbetsplats och risker för ohälsa ska förebyggas. Om ohälsa inträffar ska effekterna minimeras. Att tillhandahålla den skyddsutrustning som behövs för eventuella farliga arbetsmoment är en självklarhet och bara ett exempel på förebyggande åtgärder.

Alla ska ha tillgång till information och tillräcklig kunskap om eventuella hälsorisker arbetet innebär och hur dessa ska hanteras såsom brandsäkerhet, risk för olycksfall och hur första hjälpen används. Nödutgångar ska vara tydligt markerade och lättåtkomliga. Utrymningsövningar ska regelbundet genomföras.

1.10. Miljöskydd

Advantias leverantörer ska följa lokal och nationell miljölagstiftning i alla länder där verksamhet bedrivs och miljöhänsyn bör alltid tas med utgångspunkt i försiktighetsprincipen, som den beskrivs i Rio-deklarationen.

För produkter ska ett livscykelperspektiv tillämpas redan vid produktutveckling, med en strävan efter ständig förbättring av miljöprestandan och minskad resursförbrukning.

Alla leverantörer ska, genom att kartlägga sin påverkan samt sätta mål och följa upp arbetet, visa på ett systematiskt arbete med miljöfrågor och även ställa miljökrav på sina leverantörer.

Leverantören bör också sträva efter att certifiera sitt miljöarbete enligt någon internationell standard såsom ISO14001.

De produkter som levereras till Advania ska i första hand vara certifierade enligt en oberoende miljö- eller hållbarhetsmärkning. Exempel på märkningar är TCO Certified eller EPEAT Guld för IT-produkter och KRAV, Nordiska Svanen eller EU blomman för andra typer av produkter som städkemikalier, livsmedel eller kontorsprodukter.

Tjänster som Advania köper som produceras i datacenter ska drivas av el med förnybart ursprung, likaså är förnybar energiförsörjning en viktig aspekt när Advania väljer hyresvärdar för hyra av kontorsplatser.

Andra relevanta miljökrav kan komma att ställas vid val av leverantör och sortiment.

1.11. Vikten av etiskt och transparent beteende i affärsuppgörelser

All form av korruption inklusive utpressning, mutor eller andra sätt att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning är förbjuden. Gåvor och andra förmåner till affärsförbindelser ska följa gällande lagstiftning och ske enligt god affärsetik.

Likaså är det inte tillåtet att ta emot någon form av otillbörlig ersättning från tredje part, som på något sätt kan påverka affärsbeslut och därmed inte agera objektivt.

1.12. Kommunikation och uppföljning

Denna kod kommuniceras externt till våra leverantörer och används som en grund för att utvärdera deras arbete med sociala, etiska och miljömässiga frågor. Advania uppmanar alla våra leverantörer att aktivt arbeta med principerna i FN:s Global Compact som riktlinje och de viktigaste leverantörer Advania har partnerskap med ska också signera uppförandekoden, eller på annat sätt visa sitt medgivande, för att säkerställa att de ställer sig bakom den. Uppförandekoden är också tillgänglig för kunder och andra intressenter på Advania Sveriges webbplats.

Våra affärspartner som tillhandahåller produkter och tjänster i våra leveranser till kunder, är av särskilt stor vikt och kommer regelbundet utvärderas gentemot innehållet i den här koden och även innehållet i Responsible Business Alliances uppförandekod (<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>).

1.13. Visselblåsning

Advania lägger stor vikt vid att säkerställa att både medarbetare och externa personer fritt ska kunna lämna information om misstänkta missförhållanden på Advania, som inte är i linje med våra värderingar och etiska principer, och som allvarligt kan påverka vår organisation eller en människas liv eller hälsa.

Det behöver inte finnas konkreta bevis för att rapportera en misstanke, men alla meddelanden ska lämnas i god tro. Advania garanterar att den som rapporterar eller medverkar vid en undersökning om ett rapporterat missförhållande, inte utsätts för någon form av repressalier.

Informationen kan lämnas anonymt genom att använda vår rapporteringskanal, som hanteras av en tredje part; WhistleB. Rapporteringskanalen kan nås på alla enheter, inklusive smartphones. Vi rekommenderar alla

medarbetare att använda kanalen från en enhet som inte är ansluten till vårt intranät.

Visselblåstjänsten nås via följande länk: <https://report.whistleb.com/advania> eller via www.advania.se. På Whistle B finns mer information om hur anonymiteten säkerställs. Där finns också vår visselblåsarpolicy samt information om behandling av personuppgifter inom ramen för tjänsten

Stockholm 2020-06-03

Tomas Wanselius, VD Advania AB