

**Uppförandekod leverantörer
Advania AB
2019**



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.	KONFLIKTMINERALER	5
1.13.	KOMMUNIKATION OCH UPPFÖLJNING	5
	Bilaga 1 Visselblåsning på Advania AB.....	6

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.

Uppförandekoden finns i två versioner; denna externa som beskriver våra förväntningar på de affärspartner vi har, som bidrar med produkter och tjänster i våra affärer, och en intern kod som beskriver våra medarbetares rättigheter och skyldigheter (se "Uppförandekod Advania Medarbetare").

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 områdena IT-outsourcing, affärssystem, processautomatisering, contact center, IT-infrastruktur och integrationslösningar samt datacenter.

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 åtgärda 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 i 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 och, om ohälsa inträffar, minimera effekterna. 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.

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. Konfliktmineraler

I elektronik finns ett stort antal olika metaller, varav många framställs ur mineraler från konfliktområden som Kongo. Brytningen av mineraler i konfliktområden riskerar att finansiera de väpnade konflikter som finns i området och det finns även stor risk för andra grova miljöbrott eller brott mot mänskliga rättigheter såsom barnarbete, tvångsarbete eller allvarliga risker för hälsa och säkerhet.

Inom IT-industrin pågår flera gemensamma ansträngningar att komma tillrätta med konfliktmineraler. Ett exempel är initiativet RMI (Responsible Minerals Initiative), som inom ramen för organisationen RBA (Responsible Business Alliance) arbetar med att spåra och minska användningen av konfliktmineraler genom att certifiera smältverken där metaller utvinns.

Advania ställer sig bakom det initiativ som pågår inom RMI och uppmantrar våra leverantörer av hårdvara att agera genom att ansluta sig till RMI eller andra initiativ.

1.13. 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 de kunder och andra intressenter som efterfrågar den.

Advania lägger stor vikt vid att säkerställa att både medarbetare och externa personer fritt ska kunna uttrycka sina åsikter och ge feedback till företaget runt innehållet i denna uppförandekod. För att garantera anonymitet har Advania upprättat en kontaktpunkt för "whistleblowers", s k visselblåsarfunktion, för att säkerställa att information kan lämnas utan att företaget kan känna till avsändarens identitet.

En rutin för visselblåsarfunktionen finns beskriven i bilaga 1.

Stockholm 2019-03-07

Tomas Wanselius, VD Advania AB

Bilaga 1 Visselblåsning på Advania AB

Syftet med en kanal för visselblåsning på Advania är att säkerställa att både medarbetare och externa individer anonymt ska kunna berätta om missförhållanden inom företaget. Externa individer kan vara exempelvis kunder eller partners med insyn i Advanias verksamhet.

Det finns forskning som visar att en fungerande rutin för visselblåsning är ett av de viktigaste verktygen i arbetet mot korruption och andra missförhållanden, som diskriminering eller trakasserier. Varje medarbetare som upptäcker eller misstänker att en person i nyckelposition eller ledande ställning inom Advania gjort sig skyldig till allvarliga oegentligheter - som rör bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor, brottslighet inom bank- och finansväsen, eller andra allvarliga oegentligheter som rör bolagets eller koncernens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa, som till exempel allvarliga miljöbrott, stora brister i säkerheten på arbetsplatsen och mycket allvarliga former av diskriminering och trakasserier - ges därför möjlighet att rapportera detta vidare och uppmuntras att använda den etablerade rutin som finns hos Wistrand Advokatbyrå för detta.

Informationen om det inträffade ska mejlas till report@wistrand.se och i mejlet ska det tydligt framgå vad som hänt, vilka personer inom och utanför företaget som är involverade och om man önskar vara anonym. Wistrand Advokatbyrå garanterar sedan rapportörens anonymitet gentemot Advania.

Är det en händelse som berör individer på Advania som sitter i företagets ledningsgrupp skickas den anonymiserade informationen vidare till Advanias koncernchef.

Är det istället en händelse som berör individer utanför ledningsgruppen skickas den anonymiserade informationen vidare till Advanias personalchef.

De representanter på Advania som tar emot informationen kommer agera på alla rapporterade misstänkta missförhållanden och undersöka vidare, för att kunna avgöra vilka åtgärder som behöver sättas in. Den person som informationen rör kommer att informeras så snart som möjligt och senast i samband med att uppgifterna används för att vidta åtgärder mot honom eller henne och denne har även rätt att begära ett registerutdrag, för att kunna kontrollera vilken information som finns registrerad om honom eller henne. Advania är skyldiga att rätta uppgifter som är felaktiga, ofullständiga eller missvisande på begäran av den person som informationen rör.

Advania garanterar att den som rapporterar missförhållanden genom kanalen för visselblåsning, eller medverkar vid utredning av ett påstått missförhållande inte kommer utsättas för någon form av repressalie av företaget.

Version 1.1

Stockholm 2019-03-07