

Uppförandekod

1. Policyförklaring

Clas Ohlson strävar efter att vara en ansvarsfull arbetsgivare och en god samhällsmedborgare genom att erbjuda smarta och praktiska produkter och lösningar till ett bra pris och på så sätt hjälpa och inspirera människor att förbättra sin vardag. I alla delar av vår verksamhet – inklusive inköp, distribution, försäljning, reparation och sluthantering av produkter – ska vi visa respekt för och ta hänsyn till mänskliga rättigheter, människors hälsa och säkerhet och miljön.

Clas Ohlsons uppförandekod (nedan kallad "koden") är integrerad i vår verksamhet och redovisar våra krav när det gäller mänskliga rättigheter, anställdas rättigheter, miljön, inverkan på barns rättigheter och affärsetik.

Koden bygger på FN:s deklARATIONER om de mänskliga rättigheterna, ILO:s

deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s Barnrättsprinciper.

Clas Ohlson stödjer FN:s Global Compact.

2. Tillämpning

Koden gäller hela den värdekedja där Clas Ohlsons produkter och tjänster ingår, inklusive hela vår affärsverksamhet, alla anställda och alla "partners". Till partners räknas aktörer i värdekedjan såsom leverantörer av produkter och tjänster, entreprenörer, agenter och franchisetagare.

Förtydliganden och specifikationer av kraven i avsnitt 4 och 5 i koden finns i Clas Ohlson standarden (nedan kallad "standarden"), som beskriver hur kodens bestämmelser ska genomföras.

3. Ansvar

Ledningen ansvarar för att uppförandekoden genomförs och säkerställer att den efterlevs.

Ledningen ska göra en lokal språkversion av koden tillgänglig för alla anställda som har någon form av affärsrelation med Clas Ohlson.

Anställda förbinder sig att följa denna kod.

Anställda och chefer som bryter mot koden kan bli föremål för disciplinära åtgärder, även avsked, beroende på fakta och omständigheter.

Clas Ohlsons partners ska förbinda sig att följa koden.

Det är varje partners ansvar att se till att dess anställda, leverantörer och partners också följer koden. En partner ska på begäran kunna informera Clas Ohlson vilka leverantörer man använder och visa att dessa har mottagit och förstått bestämmelserna i koden.

Vid allvarliga överträdelser av koden har Clas Ohlson rätt att vidta åtgärder, inklusive att säga upp avtal med partners.

4. Bestämmelser

4.1 Lagar och regler

Alla Clas Ohlsons enheter och partners ska följa de lagar och förordningar som gäller för verksamheten och för anställningar i de länder där de är verksamma. Detta är minimikravet i alla delar av koden.

Om koden står i strid med tvingande nationell lagstiftning är det lagen som gäller. Informera i så fall omedelbart Clas Ohlson.

4.2 Affärsetik

Clas Ohlson tolererar inte några former av korruption, mutor eller oetiska affärsmetoder. Alla Clas Ohlsons enheter och partners – och deras anställda – ska avstå från att erbjuda, ge, kräva och ta emot mutor och andra otillbörliga förmåner.

Clas Ohlsons anställda och partners ska följa gällande konkurrenslagstiftning.

Den fullständiga versionen av våra affärsetiska riktlinjer finns på <https://about.clasohlson.com>.

4.3 Hälsa och säkerhet

Alla anställda ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö och, i förekommande fall, säkra och hälsosamma bostäder i enlighet med gällande lokal lag som ett minimum. Lämpliga åtgärder för att förebygga och hantera eventuella olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen bör vidtas.

4.4 Icke-diskriminering

Clas Ohlson värderar och respekterar mångfald och kulturella skillnader. Varje anställd ska behandlas strikt utifrån sina förmågor och meriter i varje beslut som gäller arbetet. Detta gäller, men är inte begränsat till anställning, befordran, ersättning, förmåner, utbildning, permittering och uppsägning.

4.5 Trakasserier och övergrepp

Ingen anställd ska utsättas för fysiska, sexuella, psykiska eller verbala trakasserier, hot eller övergrepp.

4.6 Tvångsarbete

Ingen form av tvångsarbete, ofrivilligt arbete, arbete utan ersättning eller människohandel tolereras. Detta inkluderar kontraktsbunden, ekonomiskt bundet och icke godkänt straffarbete, och andra former av arbete mot någons vilja eller val.

Anställda ska inte vara skyldiga att deponera pengar eller identitetshandlingar och ska vara fria att lämna sitt arbete när som helst eller avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid.

4.7 Säkerhetsåtgärder

Säkerhetsåtgärder ska alltid tillämpas med full respekt för mänskliga rättigheter och gällande lagar. Tvångsmedel måste hållas på miniminivå.

4.8 Barnarbete och auktoriserade minderåriga

Barnarbete tolereras inte i någon form. Ingen person yngre än den ålder som krävs för att avsluta obligatorisk skolgång eller yngre än 15 år ska anställas. De enda omständigheter då detta inte gäller är de fall där den lokala lagstiftningen har fastställt en högre åldersgräns.

För auktoriserade minderåriga ansvarar ledningen för åldersanpassade arbetsvillkor, arbetstider och löner enligt gällande lagar.

Om ett barn påträffas i arbete på en plats där Clas Ohlsons produkter eller komponenter tillverkas ska alla åtgärder som vidtas syfta till att tillvarata barnets intresse, samt bibehålla eller förbättra barnets sociala situation.

Om de vidtagna åtgärderna och överenskommelsen om efterbehandling inte uppfyller Clas Ohlsons krav kommer Clas Ohlson att avbryta affärssamarbetet med partnern i fråga.

4.9 Kränkning av mänskliga rättigheter i konflikttrabbade riskområden

Clas Ohlson accepterar inte att inköp av material till produkter, delar eller komponenter direkt eller indirekt bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter i konflikttrabbade områden och högriskområden.

4.10 Disciplinära åtgärder

Disciplinära åtgärder ska genomföras på ett sätt som säkerställer en rättvis och human behandling av anställda. Ingen anställd ska utsättas för aga eller någon form av fysisk, sexuell eller psykisk bestraffning, trakasserier eller tvång.

Löneavdrag får inte göras av disciplinära skäl, förutom i de fall då detta regleras genom kollektivavtal eller om lagen tillåter det.

Progressiva disciplinära åtgärder ska tillämpas.

4.11 Anställningsavtal

Varje medarbetare har rätt till ett skriftligt anställningsavtal.

4.12 Arbetstid

Clas Ohlson anser att alla anställda behöver en sund balans mellan arbete och fritid. Anställda får inte, på ett regelbundet schema, vara skyldiga att arbeta mer än 48 timmar en vanlig arbetsvecka eller ha en total arbetsvecka på över 60 timmar (inklusive övertid).

Förutom under extraordinära affärsmässiga omständigheter ska alla medarbetare ha rätt till minst en ledig dag i varje sjudagarsperiod.

4.13 Ersättning

Löner, inklusive övertidsersättning och förmåner, ska motsvara eller överstiga lagstadgad nivå. Clas Ohlson uppmuntrar att hänsyn tas till kostnaden för att tillgodose de grundläggande behoven hos anställda och deras familjer när lönenivåerna fastställs.

4.14 Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar

Alla medarbetare ska ha rätt att utöva sina lagstadgade rättigheter att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i organisationer som företräder deras intressen.

Om rätten till föreningsfrihet är begränsad eller förbjuden i lag ska arbetsgivaren inte begränsa andra former av självständig och fri arbetarrepresentation.

De anställdas rätt till kollektiv förhandling ska respekteras.

Ingen anställd ska utsättas för hot eller trakasserier i sitt fredliga utövande av dessa rättigheter.

4.15 Miljöledning

Alla Clas Ohlsons enheter och partners ska verka helt enligt gällande miljölagstiftning och Clas Ohlsons specifika krav. Viktiga miljöaspekter ska identifieras och lämpliga åtgärder vidtas för att hantera dessa, inklusive resursförbrukning, utsläpp, kemikalier och avfall.

5. Uppföljning, efterlevnad och klagomål

Ledningen ansvarar för kontinuerlig och dokumenterad uppföljning och översyn av att denna kod efterlevs inom respektive enhet. Ledningen är också ansvarig för att upprätthålla tillräcklig dokumentation för att kunna visa att partners följer koden.

Som ett villkor för att göra affärer med Clas Ohlson måste leverantörerna låta Clas Ohlson och dess utsedda ombud (inklusive tredje part) utföra revisioner, och även konfidentiella intervjuer med medarbetare.

Clas Ohlsons anställda och partners uppmuntras och förväntas rapportera incidenter av brott mot koden. Rapporterade uppgifter kommer endast att behandlas i den utsträckning som rimligen krävs för utredningen. Det blir ingen vedergällning eller andra negativa konsekvenser av enskild rapportering om sådana händelser.

Första gången antagen av Clas Ohlsons styrelse den 25 juni 2014

I händelse av skillnader mellan den svenska och den engelska versionen så skall den engelska versionen ha företräde.