



Knivsta den 4 juli, 2018

## Vår värdegrund på JoR AB

Vi vill arbeta nära våra kunder. Innan vi åtar oss ett uppdrag ska vi veta att vi har tillgång till de resurser som krävs för att göra ett bra arbete. Vi ska vara kända för ett jordnära arbetssätt med korta beslutsvägar och vara lyhörda för kundernas intressen.

Vi ska vara nyskapande, flexibla och ständigt förbättra oss. Vi ska ta vara på våra medarbetares kompetens och erbjuda goda möjligheter till utveckling, utbildning, befordran och friskvård. Vi vill att våra medarbetare är engagerade och delaktiga i verksamheten samt medverkar till vår positiva utveckling.

Vi ska vara det personliga företaget. Genom en ärlig och förtroendefull dialog med våra kunder och leverantörer ska vi skapa och bibehålla långvariga och goda relationer. Vi ska verka för att våra arbetsuppgifter ska kunna förenas med familj och fritidsintressen. Vi vill att bra kommunikation, god stämning och respekt för individen ska råda i JoR AB.

Våra kunder ska känna sig trygga när de anlitar JoR. Det innebär att vi alltid ska uppträda med god affärsetik, kompetens och yrkesskicklighet. Vi ska ha en god planering, göra rätt från början, eliminera risker och hålla utlovade tider. Vi ska uppfylla lagar och krav, välja bästa möjliga teknik, prioritera förnyelsebara resurser och undvika miljöstörande ämnen.

Det är viktigt för oss att bedriva vår verksamhet så att den främjar en hållbar utveckling. I enlighet med det vill vi verka för att de varor och tjänster som vi levererar är producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden.

## Policy för socialt ansvarstagande

**Varor och tjänster som JoR levererar ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med:**

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklaration mot korruption



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

*Vi och våra leverantörer ska stödja och respektera mänskliga rättigheter.*

Alla leverantörer har ett ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.

Leverantören ska försäkra sig om att den inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då leverantören underlåter att ställa frågor om kränkningar av de mänskliga rättigheterna eller drar nytta av kränkningar som begås av någon annan.

Leverantören ska ha rutiner för att utvärdera risken för att de genom sin verksamhet medverkar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

### **Internationella Arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s barnkonvention**

*Vi och våra leverantörer ska arbeta enligt ILOs kärnkonventioner.*

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32). 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 leverantören agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105). 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 förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111). Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder. Leverantören ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. 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.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98). 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. Leverantören förväntas erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.



## **Lagstiftning**

Leverantören måste minst uppfylla lokala lagar och föreskrifter i de länder där de bedriver sin verksamhet.

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo. Leverantören ska verka för att levnadslöner betalas till de anställda, och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen.

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 (ILO 155 och 170). 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. Arbetstagaren som arbetar i leverantörens 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.

## **Miljö**

JoRs verksamhet ska genomsyras av miljötänk och vi strävar efter ett ständigt förbättringsarbete vad gäller klimatpåverkan och resursanvändning.

JoRs leverantörer ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Genom att ha rutiner för att identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan ska leverantören arbeta med att ständigt förbättra sin miljöprestanda och minimera resursförbrukning och utsläpp. Leverantören ska sträva mot ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster, och ska ställa miljökrav på underleverantörer. Se vidare JoR ABs miljöpolicy.

## **FN:s deklARATION mot KORRUPTION**

Leverantören ska inte direkt eller indirekt erbjuda eller ge 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.

Leverantören ska inte direkt eller indirekt begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.



## Efterlevnad

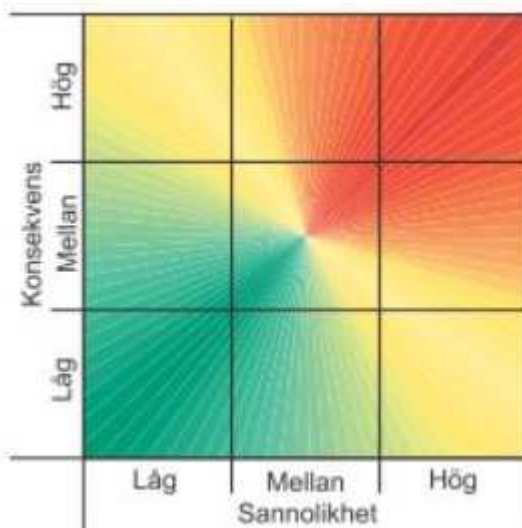
Innan avtal tecknas med leverantör säkerställs att erforderlig dokumentation finns där de garanterar att såväl de som deras underleverantörer följer FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s kärnkonventioner, FN:s barnkonvention, det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet, den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet, den miljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet samt FN:s deklaration mot korruption. VD har övergripande ansvar för att avtal tecknas och förlängs endast med godkända leverantörer.

JoR gör uppföljning av leverantörerna minst en gång per år för att säkerställa att de uppfyller de krav vi ställer i vår policy. Om de inte kan påvisa att så är fallet kommer vi göra särskild avtalsuppföljning enligt rutin vi beskriver nedan.

JoR genomför även särskild avtalsuppföljning vid avvikelse eller misstanke om avvikelse. Då begärs dokumentation in, den granskas och åtgärdsplaner och implementeringen av dessa kontrolleras. I fall då åtgärderna inte genomförs eller inte är tillräckliga kommer samarbete avslutas.

Inga nya avtal träffas med leverantörer som inte kan påvisa att de följer de konventioner och lagar denna policy bygger på.

Vid avvikelse görs en riskbedömning där avvikelsen bedöms utifrån vilken konsekvens den får och sannolikheten att den faktiskt inträffar alternativt inträffar igen. Mallen för detta syns nedan.



Efter denna bedömning görs en tidsbestämd åtgärdsplan där såväl åtgärd som ansvarig för åtgärd samt uppföljning specificeras.



Detta dokument fastställs

Datum; 2018-07-04

---

Björn Palm  
Styrelseordförande

---

Cecilia Palm  
Verkställande direktör