

MATTING

Code of Conduct

Frågor som rör leverantörskedjan och företagens sociala ansvar är av allt större global betydelse och spelar också en allt viktigare roll för ett företags konkurrenskraft, lönsamhet och i slutändan ägarvärde.

För att säkerställa en ansvarsfull bolagsstyrning inom områdena grundläggande mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljöledning och antikorrupktion på arbetsplatsen, fastställdes Matting AB:s uppförandekod i februari 2009.

Matting AB har baserat sin uppförandekod på FN:s Global Compact, ett internationellt initiativ som stöds av företag över hela världen för att säkerställa ansvarsskyldighet inom de områden som anges ovan.

Artikel 1. - Syfte

I syfte att skydda mänskliga rättigheter, främja rättvisa anställningsvillkor, säkra arbetsförhållanden, ansvarsfull hantering av miljöfrågor och hög etisk standard, ska denna uppförandekod tillämpas vid produktion, leverans och support av Matting AB:s produkter och tjänster över hela världen.

Artikel 2. - Direktiv

Förutom att följa alla relevanta lagar, förordningar och standarder i alla de länder där de är verksamma, skall alla Matting AB:s enheter, företag och anställda följa denna uppförandekod även om den föreskriver en högre standard än vad som krävs enligt nationella lagar eller förordningar. Matting AB kräver att leverantörer och deras underleverantörer följer uppförandekoden eller liknande standarder och att de verifierar efterlevnaden genom att tillhandahålla information och ge tillträde till sina lokaler.

Matting AB stödjer FN:s initiativ Global Compact. För att tydliggöra detta åtagande för medarbetare, leverantörer, kunder och andra intressenter baseras uppförandekoden på Global Compacts tio principer och skall vara allmänt tillgänglig.

Artikel 3. - Lagkrav

Alla våra leverantörer måste, i all sin verksamhet, följa nationella och regionala lagkrav i de länder där de är verksamma. Om något av de krav som anges i detta dokument skulle strida mot lagen i något land eller territorium, ska den lokala lagen alltid ha företräde. I sådant fall måste leverantören omedelbart informera Matting AB. Det är dock viktigt att förstå att Matting AB:s krav inte är begränsade till kraven i nationella lagar.

Artikel 4. - Arbetstagares rättigheter

1. Grundläggande mänskliga rättigheter

Grundläggande mänskliga rättigheter Var och en som arbetar direkt eller indirekt för Matting AB ska ha rätt till sina grundläggande mänskliga rättigheter. Matting AB accepterar inte användning av slavarbetare, tvångsarbete, fångar eller illegala arbetare. Om utländska arbetare anställs på kontraktbasis ska de aldrig behöva stanna kvar i anställningen mot sin vilja. Arbetsgivaren ska stå för alla provisioner och avgifter till rekryteringsbyrå. Matting AB accepterar inte att arbetstagare utsätts för kroppslig bestraffning, psykiska eller fysiska disciplinära åtgärder eller trakasserier. Uppsägning av kvinnliga arbetstagare på grund av graviditet är inte acceptabelt. Vi rekommenderar att alla arbetstagare är fria att fredligt och lagligt ansluta sig till föreningar som de själva väljer och har rätt att förhandla kollektivt.

Ingen arbetstagare ska diskrimineras på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell läggning, civilstånd eller moderskap, politisk åsikt eller etnisk bakgrund. Matting AB rekommenderar att alla arbetstagare med samma erfarenhet och kvalifikationer erhåller lika lön för lika arbete.

2. Löner och arbetstider

Alla arbetstagare bör känna till de grundläggande villkoren för sin anställning.

Lagstadgade minimilöner bör vara ett minimum, snarare än en rekommenderad nivå. Lönen ska betalas ut regelbundet och i tid. En normal arbetsvecka får inte överskrida den lagstadgade timgränsen, och allt övertidsarbete ska kompenseras ordentligt.

Arbetstagare bör beviljas fastställd årlig semester, sjukledighet och föräldraledighet utan någon form av återverkningar.

3. Anti-korruption

Alla som arbetar direkt eller indirekt för Matting AB skall vara medvetna om att korruption av alla slag är förbjuden och att allt arbete och alla affärer utförs i enlighet med FN:s konvention mot korruption.

Artikel 5. - Säkerhet

1. Byggnads- och brandsäkerhet

Matting AB kräver att arbetstagarnas säkerhet alltid är en prioriterad fråga. Byggnader måste ha tydligt markerade utgångar och nödutgångar på alla våningsplan. Vi rekommenderar att alla utrymningsdörrar ska vara öppna utåt. Utgångar får inte vara låsta och ska vara synliga. Alla arbetstagare ska informeras om säkerhetsarrangemangen. En utrymningsplan ska finnas på varje våningsplan i en byggnad och brandlarmet ska testas regelbundet. Regelbundna utrymningsövningar rekommenderas.

2. Första hjälpen

Första hjälpen-utrustning måste finnas tillgänglig i en byggnad, och minst en person på varje avdelning bör vara utbildad i grundläggande första hjälpen. Det rekommenderas att en läkare eller sjuksköterska finns tillgänglig med kort varsel i händelse av en olycka i lokalerna. Arbetsgivaren bör täcka kostnaderna (som inte täcks av socialförsäkringen) för medicinsk vård för skador som uppstått i deras lokaler.

Artikel 6. - Förhållanden på arbetsplatsen

Det är viktigt för alla arbetstagares välbefinnande att kemikalier hanteras på ett säkert och korrekt sätt. Alla kemikalier skall vara märkta och etiketterade på ett korrekt sätt. Utbildning och instruktioner för hantering av kemikalier måste utföras och arbetstagarna måste ha adekvat kroppsskydd.

Temperaturen och bullernivån i arbetsmiljön ska vara acceptabel. Ventilationen ska vara tillräcklig. Belysningen ska vara tillräcklig för det arbete som utförs.

Arbetsplatsen ska ha ett tillräckligt antal rena sanitära anläggningar, som helst ska vara åtskilda för män och kvinnor. Arbetstagarna skall ha tillgång till dessa faciliteter utan oskäliga begränsningar.

Artikel 7. - Bostadsförhållanden

Där personalbostäder tillhandahålls kräver Matting AB att arbetstagarnas säkerhet är en prioriterad fråga. De rekommenderade säkerhets- och arbetsplatsförhållandena som beskrivs ovan är tillämpliga på dessa bostäder. Alla arbetstagare ska ha en egen individuell säng och bostadsytan per arbetstagare ska uppfylla lagens minimikrav. Sovsalar, toaletter och duschar ska vara åtskilda för män och kvinnor. Det får inte finnas några begränsningar i arbetstagarnas rätt att lämna sovsalen under arbetstid. Brandlarm, brandsläckare, obehindrade nödutgångar och utrymningsövningar är särskilt viktiga i sovsalar.

Artikel 8. - Miljöfrågor

Miljön är en allt viktigare fråga globalt och Matting AB förväntar sig att dess leverantörer följer tillämpliga miljölagar och förordningar samt uppfyller villkoren i Matting AB:s miljökrav.

Artikel 9. - Barnarbete

Matting AB accepterar inte barnarbete.

Matting AB stödjer Förenta Nationernas (FN) konvention om barnets rättigheter (1989).

Matting AB:s uppförandekod för barnarbete är baserad på denna konvention, stipulerad i:

Artikel 3; "Alla åtgärder som rör barn skall ta full hänsyn till barnets bästa.

Artikel 32.1; "barnets rätt att skyddas mot ekonomiskt utnyttjande och mot att utföra arbete som kan vara farligt eller hindra barnets utbildning eller vara skadligt för barnets hälsa eller fysiska, psykiska, andliga, moraliska eller sociala utveckling". Dessutom bygger denna uppförandekod på Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 138 (1973) om minimiålder.

Enligt denna konvention definieras ordet "barn" som varje person under femton (15) år, såvida inte den lokala lagen om minimiålder föreskriver en högre ålder för arbete eller obligatorisk skolgång, i vilket fall den högre åldern ska gälla. Om den lokala minimiåldern för arbete är fastställd till fjorton (14) år i enlighet med undantagen för utvecklingsländer, ska dock den lägre åldern gälla. Denna uppförandekod omfattar även ILO:s konvention om de värsta formerna av barnarbete nr. 182 (1999).

1. Implementering

Alla åtgärder för att undvika barnarbete ska implementeras med hänsyn till barnets bästa.

Matting AB kräver att alla leverantörer ska erkänna FN:s konvention om barnets rättigheter och att leverantörerna följer alla relevanta nationella och internationella lagar, förordningar och bestämmelser som är tillämpliga i produktionslandet.

Leverantörerna är skyldiga att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att inget barnarbete förekommer på leverantörernas och deras underleverantörers produktionsplatser.

Om barnarbete upptäcks på någon produktionsplats kommer Matting AB att kräva att leverantören implementerar en plan för korrigerande åtgärder. Om korrigerande åtgärder inte genomförs inom den överenskomna tidsramen, eller om upprepade överträdelser sker, kommer Matting AB att avsluta alla affärer med den berörda leverantören.

En plan för korrigerande åtgärder ska ta hänsyn till barnets bästa, d.v.s. familj och social situation samt utbildningsnivå. Man ska vara noga med att inte bara flytta barnarbete från en leverantörs arbetsplats till en annan, utan att möjliggöra mer livskraftiga och hållbara alternativ för barnen. Leverantören skall effektivt kommunicera innehållet i Matting AB:s uppförandekod till alla sina underleverantörer, liksom till sina egna medarbetare, och säkerställa att alla erforderliga åtgärder vidtas i enlighet därmed.

2. Unga arbetstagare

Unga arbetstagare i arbetsför ålder har, fram till 18 års ålder, rätt att skyddas från alla typer av anställningar eller arbeten som på grund av sin natur eller de omständigheter under vilka de utförs, kan äventyra deras hälsa, säkerhet eller moral.

Matting AB kräver därför av alla sina leverantörer att de ser till att unga arbetstagare behandlas på ett korrekt sätt; detta inkluderar åtgärder för att undvika anställning under skoltid. Gränser för arbetstid och övertid skall sättas med särskild hänsyn till arbetstagarnas låga ålder.

3. Särskilda rekommendationer

Matting AB är medvetet om att enligt artikel 1 i FN:s konvention om barnets rättigheter är en person ett barn till dess att han eller hon fyller 18 år. Vi rekommenderar därför att barn i åldersgruppen 15-18 år behandlas på motsvarande sätt, dvs. genom att begränsa det totala antalet

arbetstimmar per dag och införa lämpliga regler för övertid. Barn i denna åldersgrupp får inte utföra farligt arbete.

Artikel 10. - Anställningsregister

Leverantören skall för varje arbetstagare bevara dokumentation som styrker arbetstagarens födelsedatum. I länder där sådana officiella dokument inte finns tillgängliga måste leverantören använda lämpliga bedömningsmetoder enligt lokal praxis och lag.

Artikel 11. - Övervakning och verkställighet

1. Principen om förtroende och samarbete

Matting AB förväntar sig att alla dess arbetare, leverantörer och deras underleverantörer respekterar denna uppförandekod och aktivt gör sitt yttersta för att uppnå dess standarder. Matting AB är beredd att samarbeta med våra leverantörer för att nå adekvata lösningar. Vi är också beredda att ta hänsyn till kulturella skillnader och andra relevanta faktorer, men vi kommer inte att kompromissa med de grundläggande krav som beskrivs i detta dokument.

2. Uppföljning

Alla leverantörer är skyldiga att hålla Matting AB informerad om var varje order produceras. Matting AB förbehåller sig rätten att göra oanmälda besök på arbetsplatser där människor arbetar direkt eller indirekt för Matting AB. Vi förbehåller oss även rätten att låta oberoende tredje part göra inspektioner.

Artikel 12. - Förklaring

Vi, undertecknade, har läst och undertecknar härmed och stödjer de principer och syften som här anges och förbinder oss att till fullo följa dessa.