



Införandet

Rentema AB strävar efter ett ansvarsfullt affärsbeteende som respekterar människor, samhälle och miljö. Detta policydokument, inklusive vår uppförandekod, utgör grunden för vårt hållbarhetsarbete.

Rentema AB anser att ansvarsfullt affärsbeteende är en förutsättning för hållbar utveckling, vilket innebär att dagens generation får sina behov täckta utan att äventyra framtida generationers möjligheter att tillgodose sina egna behov [1]. FN:s mål för hållbar utveckling är världens gemensamma handlingsplan för hållbar utveckling. Rentema AB arbetar aktivt med målen för hållbar utveckling.

Företagspolicy

Rentema AB företagspolicy riktar sig till alla våra kunder leverantörer, tillverkare, distributörer och partners.

Rentema AB har ett starkt socialt engagemang och vi arbetar aktivt för en hållbar och miljövänlig affärsverksamhet. Vårt sociala ansvar som företag beskriver våra ansträngningar att bidra positivt till det samhälle som vi är beroende av för att lyckas. Vi fokuserar på arbetstagarnas rättigheter och säkerhet. Här utgör vi grunden för vårt eget ansvar för samhället, miljön och arbetet. Detta gör oss till en del av ett system av värderingar och mål större än oss själva. Vårt sociala ansvar är formulerat i våra övergripande mål och speglar att vi vill bidra till en positiv samhällsutveckling.

Rentema AB sociala ansvar och etiska handel kan delas in i två kategorier: efterlevnad och proaktiv. Efterlevnad hänvisar till vårt åtagande att följa lagar och förordningar, samt att följa värdena i de samhällen där vi är verksamma. Proaktiv innebär att vi tar initiativ till att främja mänskliga rättigheter och ge stöd till lokalsamhällen och till skyddet av naturen.

Vår efterlevnad innebär att vi kommer att:

- Respektera lagar
- Följ antagna policyer
- Se till att all vår verksamhet är legitim
- Håll vårt samarbete och våra projekt öppna och transparenta

Vi inser behovet av att skydda naturen och miljön. Att hålla vår miljö ren och minimera föroreningar är till det goda för hela samhället. Vi strävar efter att alltid följa den mest hållbara och miljövänliga praxis inom vårt område. Där det är möjligt strävar vi efter att förbättra. Rentema AB strävar efter att vara innovativ för miljöns bästa.

Vi är fast beslutna att skydda de mänskliga rättigheterna. Vi är ett företag som arbetar för att underlätta lika möjligheter och främja rättvisa rättigheter för arbetstagare. Rentema AB garanterar att ingen av våra aktiviteter direkt eller indirekt kränker de mänskliga rättigheterna i något av de företag som vi samarbetar med.

Vi följer de värderingar som definieras av FN:s Global Compact och är fast beslutna att följa riktlinjerna i ethical trade initiative Sweden. Vi vill främja en företagsidentitet som ett socialt engagerat och ansvarsfullt företag. Ledningen måste kommunicera detta på alla nivåer. Ledningen måste också alltid vara förberedd för lösningar som inkluderar socialt ansvar.

Rentema AB förväntar sig att alla våra leverantörer, tillverkare och partners har en beprövad strategi för CSR och har införlivat rutiner för hållbar affärsverksamhet. De måste ha utarbetat handlingsplaner för företagets sociala ansvar. Samtidigt måste de kunna dokumentera att deras verksamhet följer lagar och förordningar för etisk handel, korruptionsbekämpning, hållbarhet och miljö, arbetstagares rättigheter och mänskliga rättigheter.

Företagets värderingar

Var innovativ & bygg för hållbarhet

På Rentema är vi intresserade av att skapa långa relationer. Vi uppnår detta genom att noggrant utföra våra uppdrag, med fokus på kundnöjdhet och planering på lång sikt för att uppnå bästa resultat.

Utvecklas och anpassa

Vi brinner för lärande och att veta att vi alltid kommer att arbeta med framsteg och förbättringar. Vi är inte rädda för att göra misstag så länge vi lär oss av dem. Rentema är ett företag av människor som alla är här för att kontinuerligt lära sig och utvecklas.

Var öppen & arbeta med transparens

Vi är ansvariga. Vi gör som vi säger att vi ska göra. Om vi träffar en vägspärr arbetar vi snabbt för att bestämma den nya kursen och kommunicera snabbt, både internt och externt med ärlighet och respekt. Vi tror att ju bättre våra anställda, leverantörer och Kunder informeras, desto bättre blir vårt arbete. Genom att ge tillgång till de verktyg som behövs och lyssna på all feedback kan vi bara bli starkare.

Agera med integritet

Rentema grundades på förutsättningen för hållbarhet. Vi är fast beslutna att göra det som är bäst för våra *kunder*, och våra anställda och miljön. Vi håller oss till en högre etisk standard och bedriver samarbeten med människor som delar samma vision. Vi står för ärlighet och öppenhet och anser att förtroende är en integrerad del av verksamheten.

Strategi för målen för hållbar utveckling

Rentema AB skapades med målen för hållbar utveckling i åtanke. Vi strävar efter att ge mer än vi tar och skapa en positiv inverkan på världen. För varje företag som vi arbetar med skapar vi en skraddarsydd uppförandekod som säkerställer att våra arbetstagare behandlas med samma rättigheter som vi förväntar oss. Att skapa en positiv utveckling på arbetsplatsen kan vara uppmuntrande för hela samhällen. När våra arbetstagare behandlas med omsorg och rättvisa ger det alla kraft och lyfter standarder.

Vi garanterar att vi:

- Ta inte risker med hälsa och säkerhet för våra anställda och invånare
- Ge våra anställda den utbildning som krävs
- Straffa inte för sjukdagar eller misstag
- Undvik livet för lokala och inhemska människor
- Stödja mångfald och inkludering

Rentema budgetar för att ha möjlighet att göra finansiella donationer till lokala samhällen.

Dessa donationer syftar till att:

- Att utveckla konst, sport, utbildning och lokala evenemang.
- Avlasta behovande

Krav – eget företag

Rentema erkänner att vårt affärsbeteende potentiellt kan ha negativ inverkan på människor, samhälle och miljö. Samtidigt ser vi potential att bidra till en positiv utveckling i leveranskedjan. Med detta i åtanke har vi sammanställt följande principer och kriterier som styr vår egen verksamhet:

Tillbörlig aktsamhet

Rentema AB ska iakttä tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt affärsbeteende. Detta innebär; Genomföra riskbedömningar för att identifiera potentiella negativa effekter på människor, samhälle och miljö och för att stoppa, förebygga och minska sådana effekter. De åtgärder som vidtagits övervakas och deras effekter utvärderas. Åtgärderna meddelas dem som berörs av våra handlingar. Om vår verksamhet visar sig orsaka eller bidra till negativ inverkan på människor, samhälle eller miljö, kommer vi att stoppa verksamheten och försöka åtgärda. Om vår leverantör är ansvarig för den negativa effekten, är leverantören ansvarig för att tillhandahålla gottgörelse [3].

Leverantörsutveckling och partnerskap

I dialog med leverantörer kommer vi vid behov att överväga att bidra med kapacitetssuppleering eller resurser som gör det möjligt för våra leverantörer att uppfylla Rentema krav relaterade till ansvarsfullt affärsbeteende. På så sätt lägger vi grunden för samarbete med leverantörer som visar vilja och förmåga att arbeta med positiv utveckling för människor, samhälle och miljö i leveranskedjan.

Korruptionsbekämpning

Rentema AB, inklusive alla anställda, får aldrig erbjuda eller ta emot olagliga eller olämpliga monetära gåvor eller annan ersättning för att uppnå privata eller affärsmässiga förmåner i eget intresse eller i kundernas, agenters eller leverantörers intresse.

Rentema AB kommer att utföra egna kontroller på varje leverantör, tillverkare, distributör och partner för att fastställa svar på de aktuella parametrarna för hållbarhet och etiska villkor. Innan Rentema AB träder i affärer med ett företag, eller vid någon slumpmässig tidpunkt genom affärsrelationen, känner han till företagets policy och behandling av arbetstagarna och miljön.

Länder som drabbats av handelsbojkott

Rentema AB, inklusive alla våra leverantörer och partners, ska undvika handel med partner som har verksamhet i länder där en handelsbojkott införs av FN och/eller Svenska myndigheter.

Krav – villkor i leveranskedjan

Vi förväntar oss att våra leverantörer och partners arbetar fokuserat och systematiskt följer våra riktlinjer för leverantörer, här under vår uppförandekod, som täcker grundläggande krav på mänskliga rättigheter, arbetsrätt, antikorruption, djurskydd och miljö. Våra leverantörer ska:

- Följ våra **riktlinjer för leverantörer**, här under uppförandekoden.
- Utför due diligence för ansvarsfullt affärsbeteende. Detta innebär; Genomföra riskbedömningar för att identifiera potentiella negativa effekter på människor, samhälle och miljö samt för att stoppa, förebygga och minska sådana effekter. De åtgärder som vidtas måste övervakas och deras effekt utvärderas. De åtgärder som vidtas måste meddelas dem som berörs av dina handlingar. Om leverantören är ansvarig för den negativa påverkan/skadan är de ansvariga för att tillhandahålla gottgörelse [3].
- Visa vilja och förmåga att kontinuerligt förbättra för människor, samhälle och miljö genom samarbete.
- På begäran av Rentema kunna dokumentera hur de, och potentiella underleverantörer, arbetar för att följa riktlinjerna.

Om leverantören, efter flera förfrågningar från Rentema AB, inte visar vilja eller förmåga att följa riktlinjerna för leverantörer, kan avtalet sägas upp.

Principer för ansvarsfullt affärsbeteende (uppförandekod)

Dessa principer för ansvarsfullt företagande bygger på FN:s och ILO konventioner och ger lägsta, inte högsta standarder. Den relevanta rättsliga ramen på produktionsplatsen ska respekteras. Om nationella lagar och andra författningar behandlar samma frågor som dessa riktlinjer ska de strängaste tillämpas.

1. **Tvångsarbete och tvångsarbete (ILO-konventionerna nr 29 och 105)**

1.1. Det får inte finnas något påtvingat, bundet eller ofrivilligt fängelsearbete.

1.2 Arbetstagare ska inte vara skyldiga att lämna in insättningar eller identitetshandlingar till sin arbetsgivare och skall ha rätt att lämna sin arbetsgivare efter rimligt varsel.

2. **Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar (ILO:s konventioner nr 87, 98, 135 och 154)**

2.1 Arbetstagare skall utan åtskillnad ha rätt att ansluta sig till eller bilda fackföreningar som de själva väljer och att förhandla kollektivt. Arbetsgivaren får inte störa eller hindra bildandet av fackföreningar eller kollektiva förhandlingar.

2.2 Arbetstagarrepresentanter får inte diskrimineras och skall ha tillgång till sina representativa uppgifter på arbetsplatsen.

Om rätten till föreningsfrihet och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag, ska arbetsgivaren underlätta och inte hindra utvecklingen av alternativa former av oberoende och fri arbetsledares representation och förhandlingar.

3. **Barnarbete (FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konventioner nr 138, 182 och 79 samt ILO:s rekommendation nr 146)**

3.1. Minimiåldern för arbetstagare får inte vara lägre än 15 år och uppfylla den nationella minimiåldern för anställning, eller åldern för avslutad obligatorisk utbildning, beroende på vilket av dessa som är högst. Om det lokala minimibeloppet fastställs till 14 år i enlighet med undantag från utvecklingsland enligt ILO:s konvention 138, kan denna lägre ålder tillämpas.

3.2. Barnarbete får inte rekryteras som definieras som arbete som utförs av ett barn yngre än den eller de åldrar som anges ovan.

Ingen person under 18 år får ägna sig åt arbete som är farligt för deras hälsa, säkerhet eller moral, inklusive nattarbete.

3.4. Riktlinjer och förfaranden för sanering av barnarbete som är förbjudna enligt ILO:s konventioner nr 138 och 182 skall fastställas, dokumenteras och meddelas personal och andra berörda parter. Lämpligt stöd ska ges för att dessa barn ska kunna delta i och genomföra den obligatoriska utbildningen.

4. **Diskriminering (ILO:s konventioner nr 100 och 111 och FN:s konvention om diskriminering av kvinnor)**

Det ska inte finnas någon diskriminering på arbetsplatsen när det gäller anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av etnisk bakgrund, kast, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller politisk tillhörighet.

4.2. Åtgärder skall vidtas för att skydda arbetstagare från sexuellt påträngande, hotfullt, förolämpande eller exploaterande beteende och från diskriminering eller upphörande av anställning på oförsvarliga grunder, t.ex.

5. Hård eller omänsklig behandling (FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, artikel 7)

5.1. Fysiskt utnyttjande eller bestraffning, eller hot om fysisk misshandel, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp, liksom andra former av hot, är förbjudna.

6. Hälsa och säkerhet (ILO:s konvention nr 155 och ILO:s rekommendation nr 164)

6.1 Arbetsmiljön skall vara säker och hygienisk, med beaktande av den rådande kunskapen om industrin och om eventuella särskilda faror. Farliga kemikalier och andra ämnen ska hanteras noggrant. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att förhindra att olyckor och hälsoskador uppstår på grund av, i samband med eller inträffar i arbetet, genom att, så långt det är praktiskt möjligt, minimera orsakerna till de faror som är förenade med arbetsmiljön.

6.2 Arbetstagarna skall få regelbunden och dokumenterad hälso- och säkerhetsutbildning, och sådan utbildning skall upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.

6.3 Det skall finnas tillgång till rena toaletter och dricksvatten och, i förekommande fall, sanitära anläggningar för förvaring av livsmedel.

6.4 Inkvartering, om så finns, skall vara ren, säker och tillräckligt ventilerad och ha tillgång till rena toaletter och dricksvatten.

7. Löner (ILO-konvention nr 131)

7.1. Löner och förmåner som betalas ut för en normal arbetsmånad skall, så kort som möjligt, uppfylla nationella rättsliga standarder eller branschstandarder, beroende på vilket som är högst. Lönerna bör alltid vara tillräckliga för att tillgodose grundläggande behov, inklusive vissa diskretionära inkomster.

7.2 Alla arbetstagare skall förses med ett skriftligt och begripligt avtal som beskriver deras lönevillkor och betalningssätt innan de börjar arbeta.

7.3. Löneavdrag som en disciplinär åtgärd skall inte tillåtas.

8. Arbetstider (ILO-konvention nr 1 och 14)

8.1 Arbetstiden skall överensstämma med nationell lagstiftning och normer för referensvärdesbranschen och inte mer än gällande internationella standarder. Veckoarbetstiden bör inte regelbundet vara längre än 48 timmar.

8.2 Arbetstagarna skall få minst en ledig dag för varje sjudagarsperiod

8.3 Övertiden skall vara begränsad och frivillig. Rekommenderad maximal övertid är 12 timmar per vecka, dvs. Undantag från detta accepteras när de regleras i ett kollektivavtal.

8.4 Arbetstagare ska alltid få övertidsersättning för alla arbetade timmar utöver den normala arbetstiden (se 8.1 ovan), minst i enlighet med relevant lagstiftning.

9. Reguljär anställning (ILO-konvention nr 95, 158, 175, 177 och 181)

9.1. Skyldigheter gentemot arbetstagare enligt internationella konventioner, nationell lagstiftning och bestämmelser om reguljär anställning får inte undvikas genom användning av korttidskontrakt (t.ex. kontraktsarbete, tillfälligt arbete eller dagarbete), underleverantörer eller andra arbetsförhållanden.

9.2. Alla arbetstagare har rätt till anställningsavtal på ett språk de förstår.

9.3 Läringsprogramens varaktighet och innehåll skall vara klart definierade.

10. Marginaliserade befolkningar (FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, artikel 1 och 2)

11. Miljö

11.1. Den negativa påverkan på miljön skall minskas i hela värdekedjan. I enlighet med försiktighetsprincipen ska åtgärder vidtas för att kontinuerligt minimera utsläppen av växthusgaser och lokala föroreningar, användning av skadliga kemikalier, bekämpningsmedel och för att säkerställa hållbar resursutvinning och förvaltning av vatten, hav, skog och mark samt bevarande av biologisk mångfald.

11.2. Nationell och internationell miljölagstiftning och miljöbestämmelser skall respekteras och relevanta tillstånd för beviljande av ansvarsfrihet skall erhållas.

12. Korruption

12.1. Korruption i någon form accepteras inte, inklusive mutor, utpressning, kickbacks och olämpliga privata eller yrkesmässiga förmåner till kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller anställda hos sådana part eller regeringstjänstemän.

13. Djurskydd

13.1 Djurens välbefinnande skall respekteras. Åtgärder bör vidtas för att minimera eventuella negativa effekter på djurens och de arbetande djurens välbefinnande.

13.2 Nationell och internationell djurskyddslagstiftning och djurskyddsbestämmelser skall respekteras.