

# OHLSON

## Ohlson Internationals uppförandepolicy

### Hållbarhet

Vi strävar efter att minimera den påverkan som tillverkningen har på omvärlden. Detta innebär att vi aktivt arbetar med att maximera materialuttaget, effektivisera energianvändningen, förbättra transporterna samt optimera förpackningen av våra möbler.

### Hållbara leverantörer

Det är inte genomförbart att endast välja leverantörer baserat på hållbarhetskriterier. Kvalitet, tillförlitlighet och kostnad förblir viktiga faktorer. Vår målsättning är att om vi inte kan välja lokala leverantörer så ska vi etablera långsiktiga och hållbara relationer inom leveranskedjan.

### Hållbara arbets- och anställningsförhållanden

Att ingen ska riskera ohälsa eller kränkning på jobbet är självklart. Kontinuerligt arbete med SAM är viktigt, och medarbetare ska alltid känna stöd från ledningen.

### Övergripande krav

Ohlson International och våra underleverantörer ska följa alla relevanta lagar och regler där vi verkar. Vi förväntar oss att våra leverantörer upprätthåller god affärssed. Vi och våra underleverantörer ska ha system för att kommunicera och implementera denna policy, som ska vara tillgänglig för anställda. Arbetet med uppförandekoden är en löpande process, och vi uppmanar leverantörerna till kontinuerliga förbättringar.

### Uppförandekoden baseras på:

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Internationella arbetsorganisationens (ILO) 8 kärnkonventioner\* om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

FN:s barnkonvention artikel 32

Arbetsmiljölagar enligt ILO 155 och 170

Nationella miljölagar

FN:s konvention mot korruption.

\* ILO 138, 182, 29, 105, 100, 111, 87 och 98.

Ohlson Internationals uppförandekod kräver att både de själva och deras leverantörer följer vissa minimikrav. Leverantörerna måste även säkerställa att deras underleverantörer respekterar dessa krav.

# OHLSON!

## Mänskliga rättigheter

Ohlson International och leverantören ska följa internationella mänskliga rättigheter och säkerställa att de inte deltar i brott mot dessa rättigheter.

## Barnarbete

Barnarbete är inte tillåtet. Ingen person får anställas som är under den lagstadgade minimiåldern för anställning. Minimiåldern motsvarar åldern för fullgörande av skolplikt, vilket innebär minst 15 år (i vissa fall 14 år).

Anställda i åldern 15–18 år får inte utföra farligt arbete eller uppgifter som kan påverka deras personliga utveckling negativt. Personlig utveckling innefattar barns hälsomässiga, fysiska, mentala, spirituella, moraliska och sociala utveckling. Det ska finnas en policy som specificerar vilka typer av arbetsuppgifter barn i åldern 15–18 år får utföra.

Vid upptäckt av barnarbete ska företaget agera med barnets bästa i åtanke och hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och dess familj.

## Tvångsarbete

Tvångs- eller straffarbete är absolut förbjudet. Ingen aktör får utnyttja tvångsarbete, varken direkt eller indirekt. Anställda ska ha friheten att lämna arbetsplatsen efter arbetstidens slut och ska kunna avsluta sin anställning med en rimlig uppsägningstid. Det är inte tillåtet att kräva att anställda överlämnar sina identitetshandlingar som ett villkor för anställning.

## Allas lika värde

Företaget ska främja mångfald och lika möjligheter i sin verksamhet samt behandla alla anställda med respekt och värdighet, baserat på individuell förmåga och kvalifikationer.

Företagets samtliga medarbetare ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas en tillgänglighet som är jämförbar med övriga personers situation.

Arbetet med lika villkor syftar till att skapa en inkluderande arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande beteenden och trakasserier. Att förebygga all form av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. För diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller bristande tillgänglighet förtydligas kravet på förebyggande åtgärder även i diskrimineringslagen (2008:567).

Med trakasserier avses all form av hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning.

# OHLSON

## Arbetsvillkor

Ohlson International och leverantören ska erkänna och respektera både arbetstagares och arbetsgivares rätt att organisera sig, ansluta sig till valfria organisationer samt förhandla kollektivt.

I länder med begränsad föreningsfrihet, bör leverantören möjliggöra möten mellan anställda och företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

## Ohlson International och leverantören ska även

Säkerställa att anställda har ett skriftligt och juridiskt bindande anställningskontrakt där typ av arbete, lön, arbetstid och ledighet framgår. Anställningskontraktet ska vara på ett språk som den anställde förstår och följa gällande lagar och regler.

Ha rutiner för att se till att samtliga arbetstagare informeras om sina lagstadgade rättigheter och skyldigheter.

Betala ut lön regelbundet och enligt anställningsavtalet. Minimilönen ska vara i enlighet med lagstadgad miniminivå eller med normen enligt lokal branschstandard.

Säkerställ att veckoarbetstiden inte överstiger den lagliga maxgränsen eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid. All övertid ska vara frivillig och kompenseras i enlighet med nationell lagstiftning.

Säkerställ att anställda har rätt till minst en ledig dag per vecka, raster under arbetsdagen samt betald semester i enlighet med nationell lagstiftning.

Godkänn sjukfrånvaro och föräldraledighet och ersätt de anställda i enlighet med nationell lag.

## Arbetsmiljö

Ohlson International och leverantören ska arbeta för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö för de anställda. Det ska finnas en dokumenterad policy för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som ska vara känd bland och tillgänglig för de anställda.

Arbetsrelaterade skador ska aktivt förebyggas genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Anställda ska få relevant utbildning för att utföra sitt arbete säkert. Arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar ska dokumenteras. Skyddsutrustning ska vara tillgänglig utan kostnad för de anställda.

Arbetsplatsen ska vara ren och säker. Anställda ska ha tillgång till rena sanitäranläggningar. Temperatur, luftkvalitet och ljudnivåer ska följa nationella lagar.

Säker hantering av kemikalier ska tillämpas och säkerhetsdatablad ska vara tillgängliga. Brandövningar ska hållas regelbundet och brandutrustning, utrymningsplaner samt nödutgångar ska vara tillgängliga och väl synliga i alla utrymmen.

Om boende tillhandahålls åt anställda ska brandskydds-, säkerhets- och hygienkrav även omfatta detta boende.

# OHLSON

## Miljö

Verksamheten ska bedrivas med hänsyn till miljön och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Ohlson International och leverantören ska:

Minska produktens och produktionens påverkan på miljön och människors hälsa genom att systematiskt arbeta med riskanalys och identifiering av betydande miljöaspekter, samt mäta, registrera och förbättra miljöprestanda och minimera energi- och resursförbrukning och utsläpp.

Fastställa kortsiktiga och långsiktiga miljömål, inklusive handlingsplaner, för att säkerställa ständig förbättring.

Tillämpa försiktighetsprincipen vid val av material och produktionsteknik samt uppmuntra utvecklingen av miljövänlig teknik.

Ha rutiner och arbetssätt som säkerställer efterlevnad av relevant miljö- och arbetsmiljölagstiftning. Logglistor ska finnas.

## Anti-korruption

Korruption, utpressning och mutor är inte tillåtna under några omständigheter.

Det är förbjudet med olämpliga betalningar, gåvor eller ersättningar som syftar till att erhålla fördelar inom verksamheten och påverka affärsbeslutens objektivitet, både direkt och indirekt.

Marknadsföringsaktiviteter, representation och gåvor ska utföras med öppenhet och måttfullhet och alltid ha en tydlig koppling till affärsrelationen. Detta inkluderar även agenter och andra mellanhänder.

2026-03-19

  
Lars Ohlson, VD

Ohlson International Sweden AB

[www.o-n.se](http://www.o-n.se)