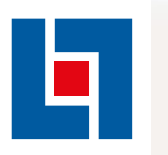




Länsförsäkringar AB

Uppförandekod för andra affärspartner 2023

FASTSTÄLLD AV VD FÖR LÄNSFÖRSÄKRINGAR AB



Inledning

BAKGRUND OCH SYFTE

Ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet är en grundpelare i Länsförsäkringar AB-koncernens verksamhet. Koncernens uppförandekod för andra affärspartner är baserad på FN Global Compact tio principer för hållbart företagande och FNs vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter samt OECDs riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande. Uppförandekoden definierar våra grundläggande krav om mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden och affärsetik.

Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar sig att dess affärspartner efterlever de principer som beskrivs i denna uppförandekod eller har likvärdiga standarder som efterlevs i den egna verksamheten.

OMFATTNING OCH IKRAFTTRÄDANDE

Uppförandekoden för andra affärspartner gäller för hela Länsförsäkringar AB-koncernen från och med dagen då den beslutas av Länsförsäkringar ABs vd. För koncernens leverantörer gäller policyn "Uppförandekod för leverantörer".

Förväntan på våra affärspartner avser både den part som är knuten till det avtal som tecknats med koncernen och affärspartnerens underliggande led.

KOMMUNIKATION OCH INFÖRANDE

Dokumentansvarig ansvarar för att uppförandekoden kommuniceras till verksamheten genom publicering på intranätet och på Länsförsäkringar ABs webbplats. Länsförsäkringar AB-koncernens chefer ansvarar för att den kommuniceras och tillämpas inom sina ansvarsområden. Affärsansvariga inom koncernen ansvarar för att den tillgängliggörs för affärspartner.



Ansvarsfullt företagande

Vi inom Länsförsäkringar AB-koncernen ska eftersträva att våra affärspartner följer tillämpliga lagar, regler, förordningar och eventuella branschstandarder i de länder där de bedriver sin verksamhet. Om denna uppförandekod står i strid med någon av dessa är det de högst ställda kraven som eftersträvas.



Uppförandekoden

- › Inledning och lagefterlevnad
 - Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden
 - Affärsetik och företagsintegritet
 - Kontrollsystem
 - Efterlevnad
 - Ändringar

Bilaga

Referenser till internationella standarder

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Vi förväntar oss att våra affärspartner stödjer och skyddar mänskliga rättigheter. Alla anställda och uppdragstagare ska behandlas rättvist, med värdighet och respekt.

Föreningsfrihet och kollektivavtal

Affärspartnern respekterar arbetstagarnas rättigheter att fritt organisera sig och förhandla kollektivt. I situationer där rätten till fackföreningsfrihet begränsas enligt lag förväntar vi oss att affärspartnern underlättar och inte förhindrar alternativa mekanismer för fri och oberoende organisering och förhandling.

Löner och förmåner

Affärspartnern betalar alla arbetstagare åtminstone minimilön och andra lagstadgade förmåner. Anställningsvillkor, totallön och lagstadgade förmåner, arbetstider, semester, övrig tjänstebefriad ledighet och helgdagar är förenliga med gällande lagar, förordningar och tillämpliga obligatoriska branschstandarder.

Tvångsliknande arbete

Affärspartnern förbjuder all användning av tvångsarbete, slavliknande arbete, kontraktarbete eller ofrivilligt arbete. Allt arbete är frivilligt och arbetstagarna är fria att lämna arbetet eller avsluta sin anställning med rimligt varsel. Affärspartnern undanhåller inte lön, identitetshandlingar eller arbetstillstånd som villkor för anställning och begränsar inte heller arbetstagarens fria rätt att förflytta sig.

Barnarbete och unga arbetstagare

Affärspartnern motarbetar alla former av barnarbete. Affärspartnern anställer inte barn under minimiåldern för anställning eller under ålder för obligatorisk skolutbildning i landet, beroende på vilket som är högre. Affärspartnern anställer inte arbetstagare under 18 år för att utföra arbete som kan vara riskfyllt eller skadligt för deras hälsa och säkerhet.

Ikke-diskriminering

Affärspartnern utövar inte diskriminering i uppdrags- och anställningsförhållanden. Detta gäller även för arbetstagarnas rätt till utbildning, befordran och belöningar. Diskrimineringskriterierna avser kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Hälsa och säkerhet

Affärspartnern genomför löpande riskbedömningar för att garantera säkra och hälsosamma arbetsförhållanden, arbetsplatser och platser där produktion eller arbete sker. Arbetstagarna tillhandahålls lämplig hälso- och säkerhetsinformation, utbildning och säkerhetsutrustning när det behövs för att utföra arbetet på ett säkert och hälsosamt sätt.



Uppförandekoden

- Inledning och lagefterlevnad
- › Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden
- Affärsetik och företagsintegritet
- Kontrollsystem
- Efterlevnad
- Ändringar

Bilaga

- Referenser till internationella standarder

Affärsetik och företagsintegritet

Vi inom Länsförsäkringar AB-koncernen förväntar oss att våra affärspartner bedriver sin verksamhet i enlighet med internationellt överenskomna normer och regler för affärsetik.

Anti-korruption

Affärspartnern motarbetar alla former av korruption. Affärspartnern deltar inte i, tolererar inte eller har inte överseende med någon form av korruption, bestickning, utpressning eller försörjning. Affärspartnern erbjuder inte eller tar inte emot några förmåner för att få någon otillbörlig eller olämplig fördel. Sådana otillbörliga förmåner kan innefatta kontanter, icke-monetära gåvor, nöjesresor eller tjänster och bekvämligheter av andra slag.

Intressekonflikter

Affärspartnern undviker intressekonflikter som kan äventyra affärspartnerns trovärdighet inom Länsförsäkringar AB-koncernen eller andra parter förtroende för koncernen.



Skydd av rättigheter och information

Affärspartnern skyddar den information, elektroniska data och immateriella rättigheter samt teknik och standarder från Länsförsäkringar AB-koncernen som affärspartner får tillgång till. Affärspartner är skyldiga att inte avslöja konfidentiell information, att inte använda informationen med undantag för vad som är tillåtet enligt avtalet eller enligt lag och skydda den mot missbruk, stöld, bedrägeri eller otillbörligt röjande.

Fri konkurrens

Affärspartnern förväntas konkurrera i överensstämmelse med internationella och nationella konkurrenslagor och föreskrifter om fri och rättvis konkurrens.

Varumärke

Affärspartnern får inte använda Länsförsäkringars företagsnamn, kännetecken, varumärken eller andra sådana tillgångar som kontrolleras av Länsförsäkringar utan särskild överenskommelse.



Uppförandekoden

Inledning och lagefterlevnad

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

> Affärsetik och företagsintegritet

Kontrollsystem

Efterlevnad

Ändringar

Bilaga

Referenser till internationella standarder

Kontrollsystem

Länsförsäkringar AB-koncernen uppmanar sina affärspartner att följa principerna i uppförandekoden eller likvärdiga standarder och att ha rutiner och processer på plats för att säkerställa efterlevnad, och för att identifiera överträdelser.

REDOGÖRELSE FÖR EFTERLEVAD

Affärspartner uppmanas att snarast informera Länsförsäkringar AB-koncernen om existerande eller misstänkta väsentliga överträdelser av uppförandekoden. På begäran från Länsförsäkringar AB-koncernen, eller av koncernen utsedd tredje part, förväntas affärspartnern redogöra för hur efterlevnad av uppförandekoden säkerställs.

KONSEKVENSER VID ÖVERTRÄDELSE

Länsförsäkringar AB-koncernens grundinställning är att gott och ömsesidigt samarbete är gynnsamt för alla parter och att affärspartnern ska ges möjlighet till rättelse vid överträdelse av uppförandekoden.

Vid allvarliga eller upprepade överträdelser kan koncernen initiera en dialog med affärspartnern för åtgärdshantering eller avsluta affärsförbindelsen utifrån vad som är föreskrivet av aktuellt avtal.

Ändringar

Uppförandekoden ska behandlas och beslutas av vd en gång per år vare sig förändringar och uppdateringar är nödvändiga eller inte.

Uppförandekoden för andra affärspartner fastställdes av Länsförsäkringar ABS vd den 23 december 2023.



Uppförandekoden

- Inledning och lagefterlevnad
- Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden
- Affärsetik och företagsintegritet

- › Kontrollsystem
- › Efterlevnad
- › Ändringar

Bilaga

Referenser till internationella standarder

Referenser till internationella standarder

FN GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

FNs Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande bygger på de FN-deklarationer och konventioner som är universellt accepterade av det internationella samfundet.

Uppförandekoden för andra affärspartner tar sin utgångspunkt i principerna avseende mänskliga rättigheter, arbetsrätt och antikorrupktion.

Mänskliga rättigheter

- Princip 1* Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande.
- Princip 2* Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter.

Arbetsrätt

- Princip 3* Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
- Princip 4* Eliminera alla former av tvångsarbete.
- Princip 5* Avskaffa barnarbete.
- Princip 6* Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter.

Miljö

- Princip 7* Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
- Princip 8* Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.
- Princip 9* Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik.

Antikorrupktion

- Princip 10* Motarbeta alla former av korrupktion, inklusive utpressning och mutor.

REFERENSER

FN Global Compacts referens till FN-deklarationer och konventioner som är universellt accepterade av det internationella samfundet utgörs bland annat av:

- 1948 års allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (UDHR)
- Internationella arbetsorganisationen, särskilt de handlingar som anges nedan:
 - Deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998
 - Forced Labour Convention (Tvångsarbete) (nr 29, 1930)
 - Abolition of Forced Labour Convention (Avskaffande av tvångsarbete) (nr 105, 1957)
 - Minimum Age Convention (Minimålder) (nr 138, 1973)
 - Worst Forms of Labour Convention (Värsta formerna av barnarbete) (nr 182, 1999)
 - Equal Remuneration Convention (Lika lön) (nr 100, 1951)
 - Discrimination (Diskriminering anställning och yrkesutövning) (nr 111, 1958)
 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten) (nr 87, 1948)
 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention (Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt) (nr 98, 1949)
 - Riktlinjer för arbetarskydd och hälsa (ILO-OSH-200) JA
 - FNs globala hållbarhetsmål
 - FNs ramkonvention om klimatförändringar, Kyotoprotokollet
 - Barnrättsprinciperna
 - ISO 26000: 2010 Vägledning om socialt ansvarstagande
 - Social Accountability 8000
 - FNs konvention mot korrupktion
- OECDs riktlinjer för multinationella företag
- Vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter: Genomförande av FNs "Skydda, respektera och åtgärda"-framework¹⁾

¹⁾ [ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf)



Uppförandekoden

Inledning och lagefterlevnad

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Affärsetik och företagsintegritet

Kontrollsystem

Efterlevnad

Ändringar

Bilaga

➤ Referenser till internationella standarder