



# Uppförandekod

Fastställd av styrelsen i AddLife AB

2017-10-25

# Inledning

AddLifekoncernen är Nordens största oberoende distributör av diagnostiska produkter samt en ledande oberoende leverantör av medicinteknisk utrustning och förbrukningsartiklar. Bolagen inom koncernen, som drivs under egna varumärken, marknadsför och säljer instrument, utrustning, förbrukningsvaror och service till sjukhus, laboratorier inom vård och forskning samt diagnostikutrustning och relaterade tjänster till sjukvården. Kunderna består av laboratorier inom vård och forskning samt sjukhus och sjukvårdsföretag. Kunderna finns både i privat och offentlig sektor. Vår verksamhet bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder, leverantörer och andra affärspartners, och vi eftersträvar att uppfattas som en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner. Vår verksamhet skall bedrivas enligt riktlinjen långsiktig sund utveckling. Förutom företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer ska affärsverksamheten också bedrivas med höga krav på integritet och etik. Vi fäster därför ett stort värde vid att agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt. Vi stödjer FN:s Global Compact ([www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)), ILOs kärnkonventioner ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), samt OECDs riktlinjer för multinationella företag ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)) och vår Code of Conduct (Uppförandekod) är baserad på dessa principer.

Uppförandekoden gäller både i vår egen verksamhet och i relationen med våra leverantörer av produkter och tjänster. Vår ambition är att arbeta tillsammans med våra leverantörer för att åstadkomma positiva förändringar. Vårt långsiktiga mål är att samtliga leverantörer till våra bolag skall leva upp till uppförandekoden. Vi har dock förståelse för att vissa omställningar kräver tid, men förväntar oss samtidigt en kontinuerlig strävan efter förbättring.

Vi följer som ett minimum samtliga gällande lagar och regler och kommer vid behov även att införa normer som följer denna kod där existerande lagar och regler inte ligger i linje med dess mål. Vi förväntar oss att leverantörer i sin verksamhet har kännedom om och som ett minimikrav följer den nationella lagstiftningen i de länder där de bedriver sin verksamhet.

Ansvar för att det löpande arbetet sker i enighet med vår uppförandekod ligger hos VD i varje enskilt bolag i koncernen.

## Arbetsvillkor

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare. Bolagen inom koncernen ska sörja för god arbetsmiljö ur fysisk och social synvinkel, samt sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling. Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt och värdighet samt rimligt inflytande inom områden som påverkar den enskildes arbetssituation.

Vi kräver att leverantörer respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och att anställda behandlas i enlighet med ILO:s Deklaration om Grundläggande Principer och Rättigheter i arbetet ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

## Arbetsmiljö

Vi strävar efter att ständigt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, samt arbetar för att erbjuda våra medarbetare en säker arbetsmiljö. Samtliga bolag i koncernen kommer som ett minimum att strikt följa nationella lagar och/eller kollektivavtal.

Leverantörer ska som ett minimikrav följa tillämpliga lagar och bestämmelser beträffande arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Vi begär också av våra leverantörer att arbetarnas hälsa och säkerhet prioriteras, och förväntar oss att ändamålsenliga skydd används, att använd utrustning och byggnader är säkra, och att farliga substanser och farligt avfall hanteras på ett säkert sätt.

## Löner och arbete

De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds våra medarbetare ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning eller vara i enlighet med relevanta normer på de platser där vi bedriver verksamhet.

Leverantörer ska tillämpa arbetstider och betala löner och övertidsersättning minst i enlighet med nationella lagar och avtal, eller enligt normen inom den lokala industrin.

## Jämställdhet

Vi förespråkar förändring och utveckling och anser att detta inte är möjligt att uppnå på en arbetsplats som inte är jämställd. Vi strävar därför efter att anställda i koncernen ska ges lika möjligheter till utveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och anställningsvillkor, oavsett kön. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan män och kvinnor skall vi aktivt arbeta för att dessa ska jämnas ut. Vi arbetar även för en jämnare könsfördelning vid rekrytering, samt för män och kvinnors lika rätt till föräldraledighet.

## Diskriminering

Vi strävar efter en icke diskriminerande företagskultur baserad på ansvar och respekt. Vi är övertygade om att goda resultat, trivsel, engagemang och samverkan uppnås genom mångfald, och koncernens medarbetare ges lika möjligheter att utvecklas oavsett kön, ålder, etnisk eller nationell tillhörighet, religion, sexuell läggning, handikapp eller andra särskiljande egenskaper. Koncernen tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Detta gäller både för koncernens bolag samt för våra leverantörer.

## Tvångsarbete

Vi accepterar inte tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form. Detta inkluderar avtal under tvångsmässiga förhållanden och illegal arbetskraft. Vi accepterar inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet och ingen person får kvarhållas i arbete under någon tid, mot dennes vilja. Detta gäller både för koncernens bolag samt för våra leverantörer.

## Barnarbete

FN:s konvention om Barns Rättigheter, ILO:s konvention om Minimiålder för tillträde till arbete, samt konventionen om Förbud mot och omedelbara åtgärder för avskaffande av de värsta formerna av barnarbete, är riktlinjer för all verksamhet som sker i vårt namn. Ingen person får anställas under åldern för att ha genomfört obligatorisk skolgång eller vara under 15 år. Om barn i arbete påträffas hos en av våra leverantörer begär vi att åtgärder vidtas för att rätta till problemet, som inte förvärrar barnets sociala situation. Om brister fortfarande finns efter att leverantören givits rimlig tid och möjlighet att åtgärda dessa ska leverantören bytas ut.

## Disciplinära åtgärder

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång. Avdrag i lön får inte göras som disciplinär påföljd, om detta inte regleras i kollektivavtal eller är godkänt enligt lag. Detta gäller både för koncernens bolag samt för våra leverantörer.

## Föreningsfrihet och rätten till kollektiv löneförhandling

Anställda ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda. Leverantörer ska inte utsätta arbetstagare för hot eller trakasserier, eller på annat sätt inskränka eller blanda sig i anställdas lagliga och fredliga utövande av sina rättigheter.

## Politiskt engagemang

Vi iakttar neutralitet gentemot politiska partier och kandidater. Varken namnet AddLife, respektive koncernbolags bolagsnamn, eller några som helst resurser under koncernföretagens kontroll skall användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

## Relationer till samhället

Varje bolag inom koncernen arbetar för att ha ett positivt socialt inflytande inom de samhällen där koncernen verkar. Affärsbeslut som kan antas ha påverkan på samhället i stort ska så vitt det är möjligt alltid föregås av, alternativt snarast följas av, diskussioner med samhällsföreträdare i syfte att identifiera eventuella behov av gemensamma åtgärder.

## Miljöpolicy

Denna, vår miljöpolicy, uttrycker koncernens vilja att medverka till en hållbar utveckling och en förbättrad miljö. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska koncernens direkta och indirekta miljöpåverkan. Kretsloppstänkande och hushållning med naturresurser är en viktig utgångspunkt för vår affärsverksamhet.

Miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för koncernens kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Miljöarbetet skall även bedrivas inom ramen för vår affärsidé och vara väl integrerat i det operativa arbetet. Detta innefattar i förlängningen att hänsyn skall tas till hela livscykeln hos de varor och tjänster vi tillhandahåller. Genom hög kompetens hos våra medarbetare och genom att ständigt utveckla vårt kunnande om miljöeffekterna kan vi ha en helhetssyn på miljöfrågorna. Miljöfrämjande åtgärder ska vidtas så långt som det är tekniskt möjligt, företagsekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat.

Leverantörer uppmanas att verka i linje med vår miljöpolicy. Leverantörer ska även känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Leverantörer ska som ett minimikrav ha en säker hantering av farliga substanser och avfall.

## Antikorrruption

Vi accepterar inte korrruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. All försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska ske i enlighet med relevanta lagar och regler i respektive land.

Vi ska inte agera i strid mot tillämpliga konkurrenslagar. Vi deltar inte i karteller eller andra otillåtna samarbeten med konkurrenter, kunder eller leverantörer. Om något bolag i vår koncern blir kontaktat med förslag om sådant samarbete så ska detta rapporteras till AddLifes koncernledning.

Vi ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla affärsrelation med vår koncern. Vi ska inte, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla affärsrelation med vår koncern. I syfte att undvika intressekonflikter ska våra anställda endast ge eller ta emot gåvor eller tjänster som inte bryter mot gällande lag, är i linje med allmän affärspraxis och inte rimligtvis kan anses utgöra mutor.

Vi respekterar andra företags tillgångar, och skyddar våra materiella och immateriella tillgångar från förlust, stöld, intrång eller missbruk.

Vi ska inte göra affärer med kunder eller leverantörer, där vi har anledning att tro att de bryter mot våra regler kring antikorrruption.

## Kommunikation

Vi har en öppen attityd i dialogen med de som påverkas av koncernens verksamhet. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar med berörda parter på ett korrekt och effektivt sätt. Frågor kan ställas via [info@add.life](mailto:info@add.life).

## Tillämpning

Chefer och ledare i AddLife-koncernens bolag ska känna till och inom sitt område ansvara för att denna uppförandekod, samt gällande relevanta nationella lagar och föreskrifter, efterföljs. VD för varje enskilt bolag i koncernen ansvarar även för att respektive bolags leverantörer känner till och accepterar uppförandekoden.

Samtliga anställda inom koncernen är ansvariga för att de själva agerar i enlighet med uppförandekodens värderingar och affärsprinciper. AddLifes koncernledning är ansvarig för att arbetet kring uppförandekoden är en kontinuerlig process, och för att dokumentera och kommunicera hur vi själva och våra leverantörer uppfyller kraven.

## Uppföljning

Varje anställd i AddLife-koncernen ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende till koncernledningen. Konstaterade överträdelser mot vår uppförandekod leder omgående till disciplinära åtgärder, inklusive avsked vid allvarigare avsteg från riktlinjerna. Medarbetare som är osäkra på huruvida ett specifikt uppförande kan strida mot denna uppförandekod ska rådfråga närmast överordnade chef.

Vi förbehåller oss rätten att genomföra oanmäld kontroll och uppföljning av varje leverantör och tillverkare, i förekommande fall med hjälp av en oberoende tredje part för att försäkra oss om efterlevnad av vår uppförandekod. Det innebär, men begränsas inte till, att leverantörer och tillverkare på begäran ska tillhandahålla en förteckning över anställda, arbetstid och lönelistor, dokumentation över skador och olycksfall i samband med arbetet, vilka förebyggande åtgärder som vidtagits, samt genomförda brandskyddsåtgärder och utrymningsövningar. Om en leverantör eller tillverkare inte genomför fastställda förbättringar inom överenskommen tidsperiod, trots att påtalande skett och åtgärdsplan överenskommit, avbryter vi samarbetet med denne.

## Ansvar för anställda

VD i respektive koncernbolag ansvarar för att föra ut innehåll och syfte i denna uppförandekod i sin organisation och för att uppmuntra anställda att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med dessa regler. Anmälningar om överträdelser mot denna uppförandekod kan lämnas in anonymt och konfidentiellt till [info@add.life](mailto:info@add.life), eller via post till AddLife AB, att: CSR. Det medför inget straff eller andra negativa konsekvenser för personer som lämnar in anmälan i god tro. Underlåtenhet att följa reglerna i denna etikkod kan resultera i disciplinära åtgärder.

Denna uppförandekod har antagits av AddLife AB (publ) styrelse och ändringar eller dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.