

# Uppförandekod – för affärspartners



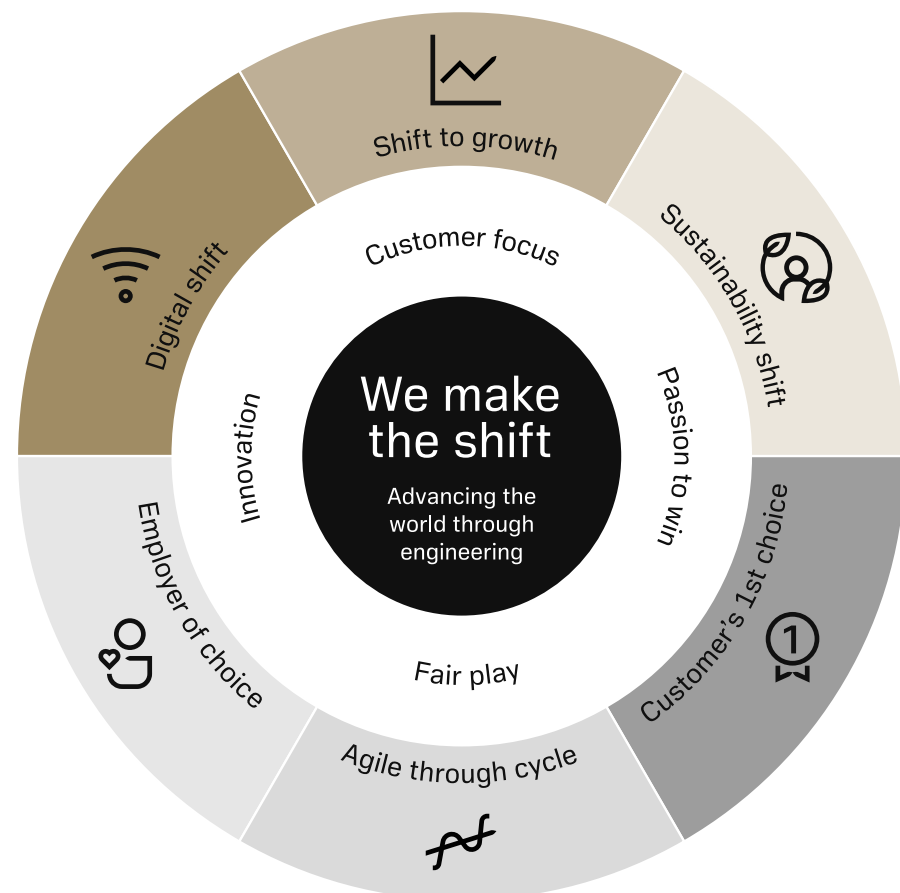
<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	4
1.1	Internationella ramverk .....	5
1.2	Ledningssystem .....	5
1.3	Implementering och efterlevnad .....	6
1.4	Kontroll av efterlevnad .....	7
1.5	Speak up! .....	9
<b>2</b>	<b>Regelefterlevnad</b> .....	8
<b>3</b>	<b>Arbetsmiljö</b> .....	13
<b>4</b>	<b>Mänskliga rättigheter och arbetsrätt</b> .....	14
4.1	Due diligence-granskning av mänskliga rättigheter .....	15
4.2	Barnarbete .....	15
4.3	Modernt slaveri .....	16
4.4	Diskriminering, trakasserier och hård eller omänsklig behandling .....	17
4.5	Arbets tid och ersättning .....	18
4.6	Organisationsfrihet och kollektiva förhandlingar .....	19
4.7	Förvärv av mark och resurser och användning av egendom .....	21
<b>5</b>	<b>Ansvarsfulla inköp av mineraler och metaller</b> .....	22
<b>6</b>	<b>Miljö</b> .....	24
<b>7</b>	<b>Affärsetik</b> .....	26
7.1	Antikorruption .....	26
7.2	Konkurrenslagstiftning .....	27
7.3	Skydd av personuppgifter .....	27
7.4	Efterlevnad av handelsregler .....	28
	Leverantörens godkännande .....	30

# 1 Inledning

Sandvik\* har åtagit sig att bidra till hållbar utveckling för nuvarande och kommande generationer. Det innebär bland annat att identifiera, förebygga, minska och redogöra för negativa effekter på miljö, mänskliga rättigheter och bolagsstyrning i vår verksamhet och våra leverantörskedjor, och vi förväntar oss motsvarande åtagande från våra affärspartners.

Vi ansvarar för de ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter som våra aktiviteter har på omvärlden. Därför har Sandvik utarbetat hållbarhetsmål, Sandviks uppförandekod och en uppförandekod för affärspartners (nedan kallad: affärspartnerkoden) som ska leda oss i detta

åtagande. Affärspartnerkoden gäller för våra affärspartners av varor och tjänster (nedan kallade: affärspartners). Vi förväntar oss att våra affärspartners inte bara ska följa affärspartnerkoden, utan också vara öppna för att samarbeta med oss för att bidra till Sandviks hållbarhetsmål.



\*Sandvik avser Sandvik AB (publ) och alla dess dotterbolag där dotterbolag avser alla enheter som kontrolleras av en part, som kontrollerar en part eller som kontrolleras gemensamt med en part.

I denna uppförandekod för affärspartners avses med "kontroll" av en enhet direkt eller indirekt ägande av mer än femtio procent (50 %) av de aktier eller intressen som har rätt att rösta för styrelseledamöterna i en sådan enhet eller motsvarande befogenhet över ledningen för en sådan enhet, så länge en sådan rättighet eller befogenhet finns.

## 1.1 Internationella ramverk

Vi stöder FN:s internationella regelverk för mänskliga rättigheter, Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling samt FN:s konvention mot korruption, som beskrivs i de tio principerna i FN:s Global Compact-initiativ, som vi är anslutna till.

Vi är fast beslutna att följa dessa principer och OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, och vi förväntar oss att våra affärspartners gör detsamma.



## 1.2 Ledningssystem

Vi uppmanar våra affärspartners att sträva efter ständiga förbättringar och att upprätta, implementera och upprätthålla erkända ledningssystem och standarder som rör de områden som beskrivs i affärspartnerkoden. Riskbedömning, implementerade policyer,

processer och rutiner, tydligt kommunicerade roller och ansvar, relevant utbildning och instruktioner, upprättande och resultatutvärdering av mätbara mål, tillsammans med fungerande kontrollsystem, ligger till grund för ett framgångsrikt införande av

affärspartnerkoden. Anställda ska ha rätt att anmäla misstanke om missförhållanden när det gäller efterlevnad av lagkrav eller företagets policyer/regler till sin arbetsgivare utan rädsla för sanktioner.







## 1.3 Implementering och efterlevnad

När Sandvik utvärderar efterlevnad av affärspartnerkoden tar vi hänsyn till omfattning och tillämplighet av kraven i förhållande till vilken typ av verksamhet leverantören driver och vilka risker som är förbundna med den.

Ytterligare leverantörsspecifika hållbarhetskrav och -mål kan fastställas i kommersiella avtal.



Om leverantören nekar Sandvik att kontrollera efterlevnaden av affärspartnerkoden, eller om leverantören inte åtgärdar identifierade avvikelser inom rimlig tid, är detta att anse som ett väsentligt brott mot affärspartnerkoden. Det ger Sandvik rätt att säga upp avtalsförhållandet med leverantören.

### Varje avsnitt i affärspartnerkoden är upplagt enligt följande:

- **Krav**  
Leverantören är ansvarig för att efterleva de krav som anges i affärspartnerkoden, inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.
- **Guide**  
Exempel på hur kraven kan uppfyllas.
- **Hur vi kontrollerar efterlevnad**  
Exempel på hur efterlevnad av kraven kan verifieras, men alternativa verifikat kan övervägas.

## 1.4 Kontroll av efterlevnad

Alla affärsrelationer mellan Sandvik och våra affärspartners ska baseras på ärlighet, tillit och samarbete. Genom att godkänna affärspartnerkoden förbinder sig leverantören att uppfylla dessa krav inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan. Detta bör uppnås genom ett öppet samarbete med Sandvik, och affärspartnerna måste på begäran kunna visa att de efterlever kraven.

Sandvik kan kontrollera leverantörens efterlevnad av affärspartnerkoden genom att föra en dialog, be leverantören fylla i en självutvärdering eller genom att utföra revisioner på plats. Sandvik har också rätt att intervjua anställda och få tillgång till sanningsenlig och fullständig dokumentation och dito uppgifter som rör affärspartnerkoden. Eventuella revisioner och kontroller som Sandvik utför hos

affärspartners underleverantörer utförs efter överenskommelse med affärspartnern. Kontroll av efterlevnad utförs endera av Sandviks egna anställda eller av en oberoende tredje part som utses av Sandvik.

Det är affärspartners ansvar att se till att dess underleverantörer uppfyller affärspartnerkoden eller jämförbara krav och att utvärdera och kontrollera underleverantörskedjans efterlevnad av dessa.

Ni kan ställas inför en situation som inte verkar överensstämma med kraven i affärspartnerkoden eller lagstiftningen. I sådana fall förväntas ni uppmärksamma Sandvik på detta så snart som möjligt, så att vi kan agera i enlighet med vår ambition att vara ett etiskt och hållbart företag. Överträdelser av affärspartnerkoden ska rapporteras till Sandvik endera genom

en kontaktperson på Sandvik eller genom vårt Speak Up-system, som finns på Sandvik.com.

Sandvik behandlar all företagsinformation och personlig information som tas emot på ett ansvarsfullt sätt och vidtar åtgärder för att se till att denna information förblir konfidentiell.





## 1.5 Speak up!

Du kan komma att stöta på en situation som inte verkar överensstämma med de riktlinjer som anges i uppförandekoden för affärspartners eller med gällande lagar. I ett sådant fall uppmanar vi dig att ta upp din fundering med Sandvik så att vi kan arbeta för att minska riskerna för Sandvik, förbättra situationen för medarbetare i värdekedjan och fortsätta att vara ett etiskt och hållbart företag.

### Så här kan du rapportera

Om du är anställd hos vår affärspartner förväntar vi oss att du rapporterar eventuella avvikelser eller problem direkt till din chef. Om du inte känner dig bekväm med att vända dig till din chef, eller om du inte är anställd, kan du använda vårt Speak Up-system.

Speak Up finns tillgängligt på Sandviks internetportal och via landsspecifika telefonlinjer dygnet runt alla veckans dagar i alla länder där Sandvik har verksamhet. Utöver rapportering av incidenter kan systemet användas för att ställa frågor med koppling till uppförandekoden för affärspartners.

### Speak Up-processen

Alla rapporter som tas emot utvärderas, och vid behov genomförs en intern utredning. Relevanta ärendeuppgifter som du (rapportören) lämnar registreras i en ärendehanteringsdatabas och en utredare kan komma att kontakta dig för att inhämta ytterligare information. Den information du lämnar förblir hela tiden konfidentiell. Rapportören kan vara anonym om det är tillåtet enligt lokal lagstiftning, men alla rapportörer uppmanas starkt att identifiera sig för att underlätta en eventuell utredning.

### Policy mot repressalier

Din integritet är av största vikt för oss. Detta är särskilt relevant när du eller någon av dina kollegor träder fram för att rapportera ett problem eller en misstänkt överträdelse av vår uppförandekod, våra policyer eller lagen.

**Mer information om processen finns på:** [home.sandvik/speakup](http://home.sandvik/speakup) eller på Sandviks intranät

Alla rapporter som lämnas in till Speak Up lagras i ett mycket säkert system och endast ett litet team utbildade utredare har tillgång till rapporterna. Speak Up-processen följer alla tillämpliga lagar om visselblåsning och dataintegritet, och personuppgifter raderas i enlighet med dataskyddslagen (GDPR), allt för att säkerställa att visselblåsarens personuppgifter hela tiden hålls säkra.

Som framgår av vår Speak Up-policy kommer inga repressalier att vidtas mot en medarbetare hos någon av våra affärspartners eller affärspartner som i god tro tar upp ett problem. Rapporter som bedöms vara skadliga eller vilseledande kan dock leda till disciplinära åtgärder.

→ Skanna QR-koden för att lämna in en rapport eller uppföljning.



**Online**  
[home.sandvik/speakup](http://home.sandvik/speakup)

**Via telefon**  
Du hittar journalnumret för ditt land på Speak Up-portalen

Speak Up



# 2 Regel- efterlevnad

Att säkerställa medvetenhet om och efterlevnad av relevanta legala krav utgör grunden för efterlevnad av affärspartnerkoden.

## Krav

Våra affärspartners ska vara uppdaterade om, och följa, nationell och regional lagstiftning samt relevanta och tillämpliga internationella förordningar och konventioner som har anknytning till områdena i affärspartnerkoden.

Affärspartnerna ska vara medvetna om ifall någon nationell lagstiftning eller efterlevnad av den strider mot internationella normer för mänskliga rättigheter, och ska sträva efter att hedra andan av de universellt erkända mänskliga rättigheterna.

I de fall där kraven i affärspartnerkoden är striktare än lokala lagar ska kraven i affärspartnerkoden ha företräde. Om det råder ett faktiskt eller potentiellt motsatsförhållande mellan koden och tillämpliga lagar och förordningar ska affärspartnerna underrätta Sandvik om detta.



## → Guide

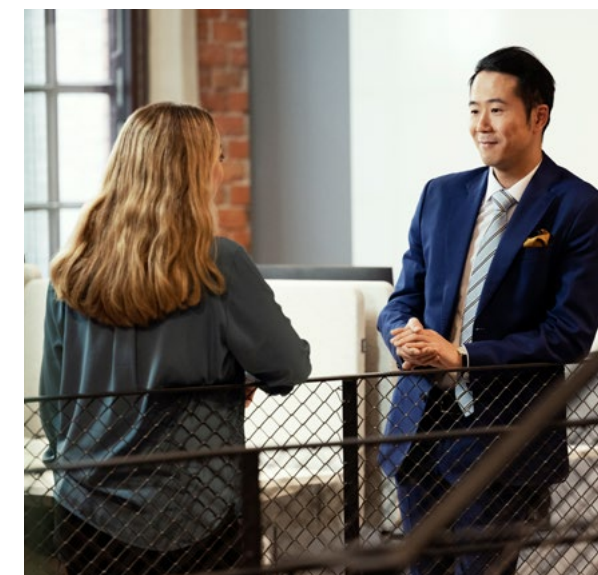
Håll er underrättade om och följ tillämpliga lagkrav som är relevanta för verksamheten, och håll er uppdaterade om eventuella relevanta förändringar.

Erhåll alla tillstånd, licenser och registreringar som krävs enligt lag och se till att de fortsätter vara giltiga.

## → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Vi kommer att fråga hur ni arbetar för att garantera efterlevnad på följande områden:

- arbetsmiljö
- mänskliga rättigheter
- arbetsrätt
- arbetsvillkor
- miljö
- skattehantering
- antikorrupsionspraxis
- tull- och exportkontroll
- dataskydd
- ansvarsfulla inköp av metaller och mineraler.





# 3 Arbetsmiljö

Noll skador på människor är en grundläggande princip för Sandvik.

## Krav

Affärspartnerna ska tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och vidta alla genomförbara åtgärder för att förebygga tillbud och skador.

Affärspartnerna måste ha en lämplig, riskbaserad arbetsmiljöstrategi som till exempel innebär relevanta instruktioner och utbildningar som alla anställda förstår.

De anställda ska ha rätt att vägra utföra ett arbetsmoment om de har en rimlig anledning att tro att det utgör en direkt och allvarlig risk för deras hälsa och säkerhet.

Alla arbetslokaler, inklusive i förekommande fall logi och matsalar, ska kontrolleras regelbundet så att brandsäkerhet och hygien upprätthålls på daglig basis.

Om logi tillhandahålls har varje anställd rätt till egen säng och till avskilda sovutrymmen för det kön som den enskilda anställda identifierar sig som.

## → Guide

Utför regelbundna arbetsmiljöriskbedömningar av verksamheten och utvärdera hur effektiva de förebyggande och riskreducerande åtgärderna är.

## → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Byggnader används i avsett syfte, vilket bestyrks med verksamhetstillstånd.
- Elledningar och -kablar samt belysnings- och gasarmaturer är korrekt installerade och underhålls ordentligt.
- Det finns fungerande brandlarm, lämplig brandsläckningsutrustning, tydligt utmärkta och lättillgängliga utrymningsvägar och nödutgångar som underhålls och som tillhandahålls baserat på anläggningens storlek.
- Brand- och utrymningsövningar utförs regelbundet.
- Beredskapsplaner och insatsrutiner är implementerade.
- Tillräckliga kontrollåtgärder vidtas för att minska arbetsmiljörisker.
- Förfaranden och system inrättas för att hantera, spåra och rapportera arbetsrelaterade skador och sjukdomar.
- De anställda använder personlig skyddsutrustning och skyddskläder som är rena, fungerande och relevanta för de risker som har identifierats samt tillhandahålls kostnadsfritt.
- Relevant utrustning för första hjälpen finns lättillgänglig och de anställda har fått utbildning i första hjälpen.
- De anställda arbetar inte under påverkan av droger och/eller alkohol.
- Arbetslokalerna är rena och väl upplysta, har tillräcklig ventilation och acceptabel temperatur och ljudnivå.
- Det finns fri tillgång till rent dricksvatten, rena utrymmen för måltider, hygieniska toaletter och, i tillämpliga fall, duschar.







# 4 Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

Respekt för mänskliga rättigheter och arbetsrätt är väldigt viktigt för Sandvik. I detta ingår att behandla de anställda rättvist, med värdighet och respekt, och att undvika att orsaka eller bidra till brott mot mänskliga rättigheter eller arbetsrätt.

## 4.1 Due diligence-granskning av mänskliga rättigheter

### → Guide

Verka proaktivt för mänskliga rättigheter, till exempel genom att genomföra en due diligence-granskning för att identifiera, förebygga, minska och redogöra för verksamhetens påverkan på mänskliga rättigheter.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Resultat av utförd due diligence-granskning.

### Krav

Verka proaktivt för mänskliga rättigheter, till exempel genom att genomföra en due diligence-granskning för att identifiera, förebygga, minska och redogöra för verksamhetens påverkan på mänskliga rättigheter.



## 4.2 Barnarbete

### Krav

Sandvik accepterar inte barnarbete. Affärspartnerna ska aktivt motverka barnarbete i sin verksamhet och leverantörskedja och säkerställa att lagliga arbetsvillkor råder för unga arbetstagare.

Om det konstateras att barnarbete förekommer ska en lösning tillämpas som är i barnets bästa intresse.

Anställda får inte vara yngre än 15 år (eller 14 om det är tillåtet enligt nationell lagstiftning), eller äldre om den lokala lagstiftningen föreskriver en högre minimiålder. Unga arbetstagare (under 18 år) får inte utföra arbete som medför psykiska, fysiska, sociala eller moraliska risker eller som inkräktar på deras obligatoriska skolgång. Unga arbetstagare får inte arbeta natt.

### → Guide

För register över den lagliga åldersgränsen för arbete för alla anställda, till exempel med kopior av dokument som verifierar de anställdas ålder.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Allt arbete utförs av anställda som har uppnått den lagliga åldersgränsen för arbete.
- Det finns ett system på plats som säkerställer att inga minderåriga är anställda.
- Lagliga arbetsvillkor råder för unga arbetstagare.



## 4.3 Modernt slaveri

Modernt slaveri, såsom tvångsarbete, skuldslaveri, obligatoriskt arbete, slavarbete, vilseledande rekrytering, människohandel och slaveri baserat på härkomst är oacceptabelt för Sandvik. Detta gäller inte bara allt arbete som utförs ofrivilligt, utan också all förekomst av tvång, psykiska och/eller fysiska hot eller övergrepp, maktmissbruk och bedrägeri.

### Krav

Varken affärspartnerna eller deras rekryteringsbolag får utöva eller acceptera:

- inskränkning av rörelsefriheten
- orimliga rekryteringsavgifter eller kontanta depositioner
- konfiskering av id-handlingar och/eller pass
- innehållande av löner
- ovärdiga arbetsförhållanden
- skuldslaveri
- våld

eller någon form av tvångsarbete, obligatoriskt arbete eller illegalt arbete, inklusive människohandel, fångarbete, barnslaveri, livegenskap eller någon annan sorts utnyttjande eller övergrepp.



#### → Guide

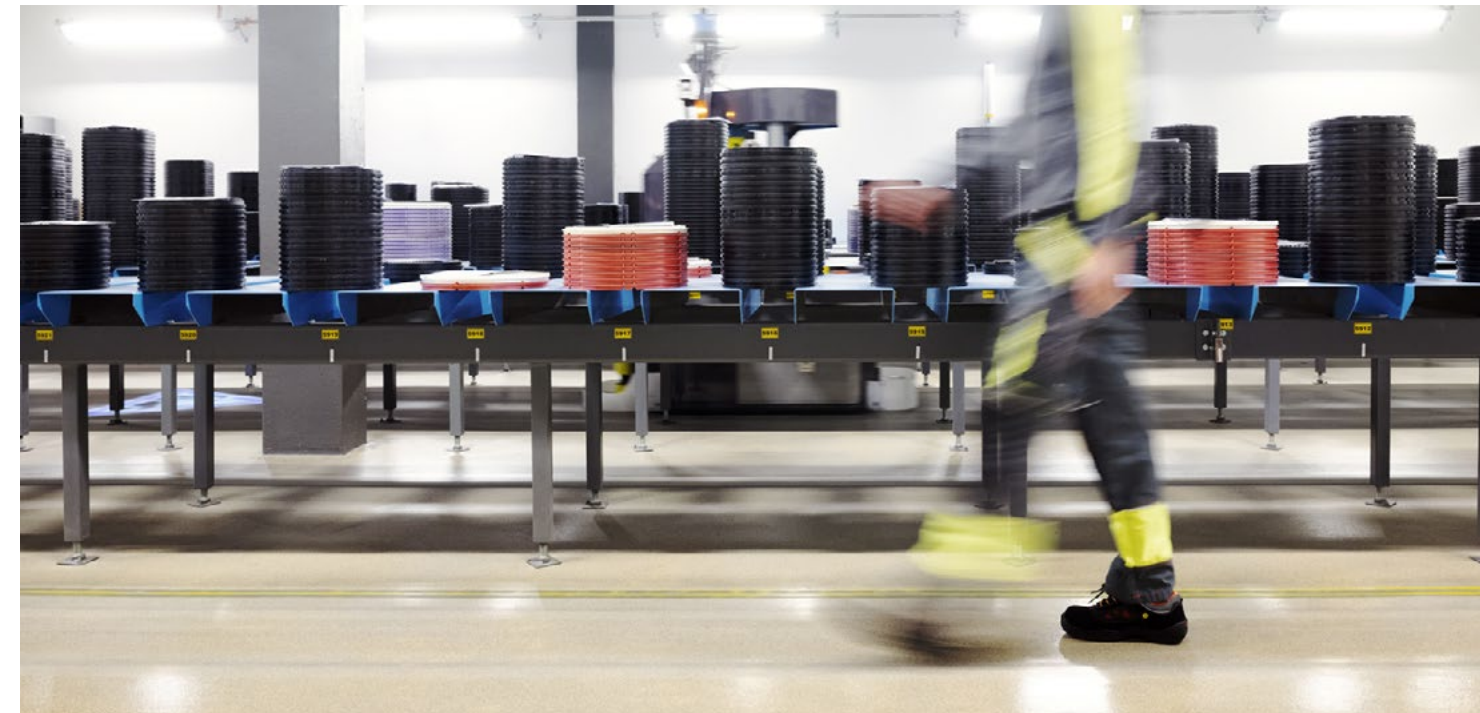
Var medveten om riskerna för modernt slaveri i branschen och inför policyer och förebyggande åtgärder med nolltolerans mot all inblandning i modernt slaveri.

Undvik affärsmetoder och beslut som utgör en risk för orimlig press på affärspartners, entreprenörer och underaffärspartners och kan leda till modernt slaveri.

#### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Övertidsarbete är överenskommet i samförstånd med den anställde, såvida det inte är nödvändigt och godkänt enligt lokal lagstiftning.
- Anställda har rätt att lämna logi och arbetsplats fritt som de önskar under sin fritid.
- Anställda är inte tvungna att överlämna personliga certifikat eller identitetshandlingar i original, såsom officiella id-kort, pass eller arbetstillstånd, som ett villkor för anställning.
- Inga olagliga disciplinära åtgärder eller bötesstraff ska användas, såsom orättvisa eller olagliga löneavdrag, innehållen lön eller indragna förmåner.
- Inga depositioner, avgifter, böter, lån eller återbetalningsavtal som hindrar anställda från att lämna sin anställning om de har aviserat om detta i rimlig tid i förväg får förekomma.
- Återbetalningsavtal är förutsägbara, rimliga och begränsade i tid.
- Migrantarbetare behandlas rättvist och likvärdigt med lokalanställda.



## 4.4 Diskriminering, trakasserier och hård eller omänsklig behandling

Sandvik accepterar inte diskriminering på arbetsplatsen. Inkluderande arbetsgrupper med mångfald bidrar till ökade prestationer och resultat i företaget.

### Krav

Affärspartnerna ska respektera varje anställds värdighet, integritet och rättigheter och inte tolerera några som helst fysiska eller psykiska trakasserier eller smädelser, vare sig verbala eller icke-verbala.

Affärspartnerna ska förbjuda beteende, språk och fysisk kontakt som är av sexuell, hotfull, grov eller exploaterande art eller som utgör tvång.

Affärspartnerna får varken vid anställningstillfället eller under anställningstiden diskriminera, på aktiv eller passiv basis, på grund av ålder, nationalitet eller etnicitet, religion, politisk övertygelse, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, fysisk förmåga eller på andra utmärkande egenskaper som skyddas enligt lag eller ILO-konventioner.

Affärspartnerna ska förbjuda offentliga varningar och bestraffningar.

#### → Guide

Verka för en företagskultur som är fri från diskriminering. Sträva efter att skapa mångfaldiga arbetsgrupper och en arbetsplats där människor känner sig delaktiga och trygga i att få bidra och ställa utmaningar.

#### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Metoder för rekrytering, lön, anställning, icke-diskriminering och lika möjligheter har införts och kommunicerats.
- Företaget har mekanismer för att rapportera, utreda och tillämpa påföljder för diskriminerande och trakasserande beteende utan represallier eller vedergällning för den som rapporterar.



## 4.5 Arbetstid och ersättning

Rimliga arbetstider och skälig ersättning är centrala faktorer för anständiga arbetsvillkor. Tillräckligt med vila och ledighet motverkar arbetsrelaterade skador och ökar effektiviteten.

### Krav

Arbetstider, övertid, raster och ledighet ska följa relevant lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal.

Orimligt mycket övertidsarbete får inte vara normen.

De anställda ska som lägsta nivå erbjudas lön och förmåner som överensstämmer med relevant lagstiftning eller med tillämpliga kollektivavtal.

De anställda ska informeras om sina anställningsvillkor, inklusive rättigheter och skyldigheter, på sitt modersmål eller på ett språk som de förstår, till exempel i ett skriftligt anställningsavtal.

Våra affärspartners uppmuntras att tillämpa familjevänliga arbetsvillkor som möjliggör en sund balans mellan arbete och familjeliv, i tillämpliga fall även med möjlighet till omsorgsansvar och rekreation.



### → Guide

Följ lagstiftningen i fråga om arbetstider och registrera dem sanningsenligt och korrekt.

För korrekta och sanningsenliga register över alla löner. Tillhandahåll lönebesked till alla anställda där alla delar av lönen anges på ett begripligt sätt, inklusive övertidsersättning, arbetade timmar, förmåner, lagliga avdrag, bonusar samt andra relevanta poster.

Informera de anställda om deras anställningsvillkor och dokumentera dem, till exempel genom kopior av undertecknade anställningsavtal.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Att all faktisk arbetstid registreras, indelat i normal arbetstid och övertid, om inte något annat har avtalats.
- De anställda har rätt till minst en ledig dag per sjudagersperiod och till tillräckligt med tid för vila mellan skift.
- Löner betalas ut regelbundet, direkt till de anställda, på avtalad tid och i sin helhet för de arbetade timmarna under den aktuella perioden.
- Kontroll av undertecknade anställningsavtal och lönebesked.
- De anställda har rätt till betald lagstadgad semester och lagligt fastställd ledighet, inklusive betald sjukfrånvaro och föräldraledighet, utan negativa konsekvenser.

## 4.6 Organisationsfrihet och Kollektiva förhandlingar

Sandvik stöder föreningsfriheten och rätten att lagligt och fredligt ansluta sig till och organisera sig i arbetstagarorganisationer och förhandla kollektivt. Vi uppmuntrar affärspartnerna att föra en dialog med sina anställda för att motivera till och stimulera arbetsplatsengagemang.

### Krav

Affärspartnerna ska erkänna och respektera de anställdas rätt att fritt ansluta sig till arbetstagarorganisationer och förhandla kollektivt i enlighet med lagarna i det land där de är anställda.

Affärspartnerna ska erkänna betydelsen av en öppen kommunikation och direkt kontakt mellan anställda och chefer.

Affärspartnerna ska låta de anställda utse oberoende arbetstagarrepresentanter och kommunicera öppet med chefer och ledning om arbetsvillkor, utan rädsla för trakasserier, hot, bestraffning, inblandning eller vedergällning.

Omvänt ska de anställda som väljer att inte delta i arbetstagarorganisationer respekteras för sitt val.

### → Guide

Verka för en arbetsmiljö som tillåter ömsesidigt konstruktiv kommunikation mellan anställda och chefer och där onödiga konfrontationer undviks i möjligaste mån.

För en dialog med de anställda om arbetsvillkoren och dokumentera möten eller kommunikation som äger rum.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Hur vi kontrollerar efterlevnad:

- De anställda har rätt att organisera sig och förhandla kollektivt.
- De anställda har rätt att utse oberoende arbetstagarrepresentanter och kommunicera öppet med cheferna.
- Arbetstagarrepresentanter erkänns av chefer och ledning.
- Granskning av kollektivavtal i tillämpliga fall.
- Bevis för att det finns fungerande mekanismer för dialog mellan anställda och chefer.







## 4.7 Förvärv av mark och resurser och användning av egendom

Mark och rätten till markinnehav är centrala faktorer för att få slut på fattigdom och ojämlikhet mellan könen samt i fråga om inkomst och för att säkra tillgång på mat, fred och trygghet.

### Krav

Affärspartnerna ska vara den rättmätiga ägaren eller användaren av egendomen där de verkar. Affärspartnerna ska undvika alla eventuella negativa sociala, hälsorelaterade, miljömässiga och ekonomiska effekter av förvärv av mark eller resurser, tvångsförflyttningar eller restriktioner för markanvändning.

I händelse av expropriation eller tvångsförflyttning ska affärspartnerna se till att en stödplan förhandlas fram på ett transparent sätt, som omfattar men inte begränsas till tillräcklig ersättning, med målet att bibehålla försörjningsmöjligheter och levnadsstandard för de berörda personerna.

### → Guide

Spara bevis på markägande eller hyresavtal för egendomen där ni verkar.

Bedöm vilka konsekvenser en förändring av markägandet eller -arrendet för egendomen där ni verkar kan få för tidigare användare eller andra intressenter, liksom vilken inverkan företagets pågående verksamhet kan få på dem. Fäst särskild vikt vid de mest utsatta kategorierna (landsbygdsområden, ursprungsbefolkning, kvinnor och barn).

I fall där människor har varit tvungna att flytta eller överlåta mark för att ge plats åt verksamheten ska ni föra en öppen och transparent dialog för att komma fram till lämpligast möjliga kompensation som ligger i de förflyttade personernas bästa intresse.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Hur vi kontrollerar efterlevnad:

- Markägande eller -arrende.
- Granskning av konsekvensbedömning och/eller i tillämpliga fall beredningsplaner.
- Granskning av stödplaner som i tillämpliga fall antagits i samråd med intressenter som påverkats.





# 5 Ansvarsfulla inköp av mineraler och metaller

Sandvik stöder etiska inköp av alla mineraler. Leverantörskedjor som direkt eller indirekt bidrar till konflikter eller till allvarliga brott mot mänskliga rättigheter är oacceptabla för Sandvik. Eftersom godtyckliga tillbakadraganden från konfliktområden kan orsaka negativa konsekvenser för lokalbefolkningen uppmuntrar Sandvik till etiska inköp av mineraler från dessa områden.



## Krav

Affärspartners som hanterar råvaror och komponenter som innehåller tenn, tantal, volfram, guld (3TG) eller kobolt och som utgör en del av den direkta leverantörskedjan för Sandviks produkter måste:

- följa alla tillämpliga lagar om ansvarsfulla inköp och konfliktmineraler
- baserat på var de befinner sig i leverantörskedjan, följa OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfulla leveranskedjor för mineraler från konflikttrabbade områden och högriskområden, och lämna relevanta rapporter
- säkerställa att alla leveranser i deras leverantörskedja för 3TG och kobolt är spårbara till smältverks- eller raffinaderinivå.

Smältverk och raffinaderier för 3TG i vår leverantörs kedja måste godkännas i en validerad tredjepartsgranskning, såsom Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) i Responsible Minerals Initiative (RMI). Smältverk och raffinaderier för kobolt måste ha som mål att godkännas, eller måste åtminstone delta och aktivt medverka i en tredjepartsgranskning.

Samtidigt som affärspartnerna ska respektera affärshemligheter ska de, på begäran, rapportera om sin leverantörskedja för 3TG och kobolt genom att fylla i och skicka in RMI:s mall Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) och/eller mallen Cobalt Reporting Template (CRT).



## → Guide

Var medvetna om möjliga samband mellan produktionen av råvaror och väpnade konflikter eller grova kränkningar av mänskliga rättigheter.

Baserat på var ni befinner er i leverantörskedjan ska råvaror enbart köpas in från ansvarsfulla källor, eller så ska rimliga åtgärder vidtas för att få insyn i och, när det är nödvändigt, påverka leverantörskedjorna i riktning mot ansvarsfulla inköp.

## → Hur vi kontrollerar efterlevnad

- Genomföra en due diligence-granskning i enlighet med OECD:s vägledning, där vi förväntar oss att ni medverkar.
- Granskning av resultaten av "Reasonable Country of Origin Inquiry".
- Granskning av rapporterna om ansvarsfulla inköp av mineraler och metaller.
- Smältverk och raffinaderier i vår leverantörskedja ska finnas med på Europeiska kommissionens förteckning över ansvarstagande smältverk, förteckningar över smältverk som överensstämmer med Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) eller, i tillämpliga fall, vara godkända av andra, likvärdiga branschprogram.



# 6 Miljö



Att skydda miljön, begränsa klimatförändringarna och bygga cirkularitet är väldigt viktigt för Sandvik. Verksamhetens negativa miljöpåverkan måste minimeras och prestationerna på miljöområdet måste förbättras fortlöpande. Hit hör bland annat skydd av biologisk mångfald och ekosystem, hållbar användning av resurser samt ansvarsfullt ägande, förvärv och användande av mark.

## Krav

Affärspartnerna ska etablera, implementera och upprätthålla ett riskbaserat program för att minska eller minimera negativ miljöpåverkan från sin verksamhet och sina produkter och tjänster.

Affärspartnerna ska vidta förebyggande åtgärder så snart det finns anledning att tro att en aktivitet skulle kunna skada miljön eller människors hälsa, och sträva efter att utveckla och stödja miljövänlig teknik i produkter, processer och konstruktioner samt vid val av material.

Affärspartnerna ska betala de sociala, miljörelaterade och ekonomiska kostnader som uppstår om deras verksamhet skulle orsaka skador på miljön.

Affärspartnerna ska kontrollera, mäta, dokumentera och planera sitt arbete för att minimera verksamhetens miljöpåverkan på framför allt följande områden:

- Utsläpp av växthusgaser
- Cirkularitet
- Kemikalier och farliga ämnen
- Avfall
- Andra utsläpp till luft, vatten och mark
- Energiförbrukning
- Vattenförbrukning

Sandvik uppmuntrar sina affärspartners att sätta mål för att reducera växthusgasutsläpp som ligger i linje med Parisavtalet, med stöd av vetenskapsbaserade mål. Affärspartners som kan ha en väsentlig inverkan på Sandviks totala utsläpp av växthusgaser ska förse Sandvik med tillämplig information.

## → Guide

Gör en regelbunden bedömning av vilka risker för miljön somföretagets värdekedja utgör och utvärdera hur effektiva de förebyggande och riskreducerande åtgärderna är.

Delta i omställningen från ett linjärt till ett cirkulärt system och arbeta för att bevara jordens ändliga resurser.

Garanterna säker behandling och hantering av uttjänta produkter genom en fullständig deklaration av vad materialet innehåller och information om hur produkterna hanteras och behandlas när de är uttjänta.

Välj material och resurser som kan återanvändas och återvinnas. Minimera avfall som läggs på deponi, i synnerhet farligt avfall.

Låt miljöaspekterna ingå i produktutvecklingen med ett livscykelperspektiv från råvara till uttjänt produkt.

Arbeta aktivt för att byta ut farliga kemikalier mot säkrare alternativ.

Verka aktivt för att optimera energi- och resurseffektivitet.

Öka andelen utsläppsnåla energikällor.

Visa och förespråka miljömässigt ansvarstagande genom att stödja globala initiativ. Delge miljörelaterade mål och resultat offentligt, i synnerhet klimat- och resurseffektivitet och cirkularitet.

## → Hur vi kontrollerar efterlevnad:

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Belägg för resultatmätningar och ansträngningar för att minimera verksamhetens negativa effekter på miljön.
- Granskning av uppgifter om förekomst av farliga kemikalier och särskilt farliga ämnen i affärspartners produkter.



# 7 Affärsetik

Sandvik har åtagit sig att bedriva affärsverksamhet med hög etisk integritet, och det innebär bland annat att följa konkurrenslagstiftning, skydda enskilda individers rätt till personlig integritet och följa alla föreskrifter på tullområdet och om exportkontroll. Vi förväntar oss samma sak av våra affärspartners

## 7.1 Antikorruption

### Krav

Affärspartnerna ska följa lokala lagar och internationella antikorruptionskonventioner och inte själva delta i, eller orsaka att Sandvik deltar i, någon form av korruption.

Affärspartnerna får inte ge bort något av värde för att på ett oegentligt sätt påverka anställda i Sandvik eller någon tredje part, till exempel underaffärspartners eller offentliga tjänstemän.

Affärspartnerna ska undvika alla potentiella intressekonflikter vid samarbete med Sandvik och underrätta Sandvik om alla eventuella intressekonflikter som inte kan undvikas.

Affärspartnerna ska vara delaktiga i Sandviks due diligence-förfarande för affärspartners och förbinda sig till transparens, kvalitet och snabbhet.



### → Guide

Etablera processer för att förhindra korruption, till exempel genom att införa en antikorruptionspolicy och genom att ge personalen relevant utbildning.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Granskning av policyer och relaterad kommunikation, utbildning, gåvor och underhållning som har registrerats, samt förklaringar om intressekonflikter.

## 7.2 Konkurrenslagstiftning

### Krav

Affärspartnernas avtalsförhandlingar ska alltid, oavsett kontraktsform, ske i enlighet med principer om rättvis konkurrens och med största aktsamhet.

Affärspartnerna får inte sluta något formellt eller informellt kontrakt eller avtal som syftar till att förhindra eller begränsa konkurrensen, eller som leder till att konkurrensen förhindras eller begränsas, eller kontrakt eller avtal som bryter mot tillämplig lagstiftning om konkurrens eller rättvis handel.

### → Guide

Relevant personal ska delges företagets policy rörande konkurrenslagstiftning.

Register ska föras över anställda som har utbildats i konkurrenslagstiftning.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Dokumentation som visar att en policy och principer om rättvis konkurrens har införts och att relevant personal har fått utbildning på området.

## 7.3 Skydd av personuppgifter

### Krav

Affärspartnerna ska följa alla tillämpliga principer om skydd av personuppgifter och endast använda personuppgifter när det är tillåtet enligt lag och nödvändigt för att uppfylla legitima syften i affärsverksamheten.

### → Guide

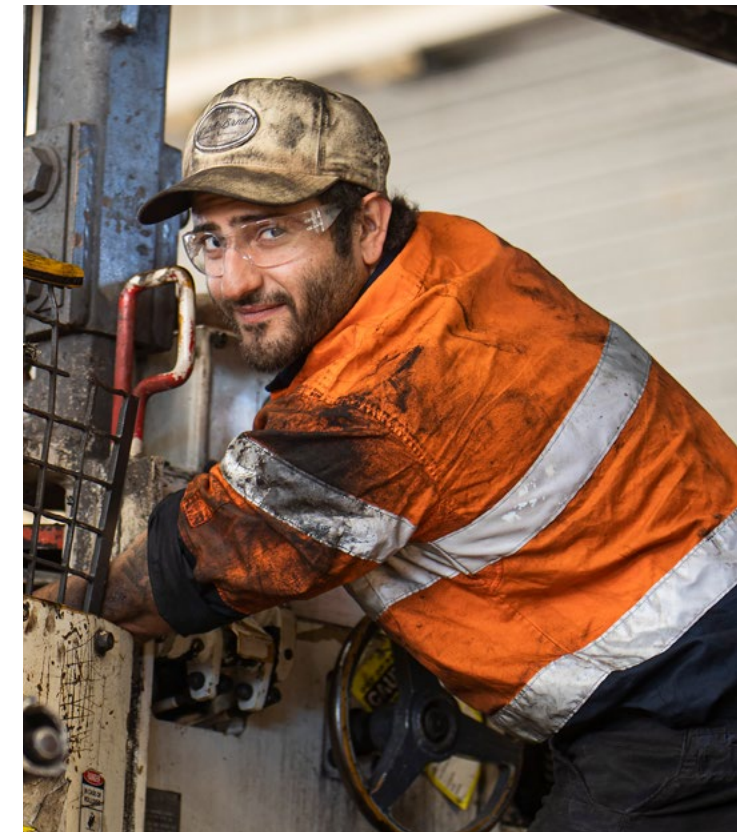
Principer om dataskydd:

- Ge enskilda individer så mycket information som möjligt när och varför ni använder deras uppgifter.
- Använd enbart sådana personuppgifter som är absolut nödvändiga för att uppnå lagliga och rimliga ändamål.
- Lagra bara personuppgifter så länge som de behövs för att uppfylla sådana syften och så länge som det krävs enligt lag.
- Skydda inhämtade personuppgifter genom lämpliga tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder och underrätta relevanta myndigheter om alla eventuella personuppgiftsbrutt, om det krävs enligt lag.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

Bland annat följande kan kontrolleras:

- Relevant dokumentation som visar att er organisation har antagit dessa dataskyddsprinciper.







## 7.4 Efterlevnad av handelsregler

### → Guide

- Inför processer för efterlevnad av handelsregler och ge personalen relevant utbildning.
- Uppdatera och presentera relevant och gällande information och dokumentation om era produkter, till exempel: HS-tariffkoder, status för exportkontrollklassificering, ursprungsland och stöddokumentation för såväl medgiven som icke-medgiven förmånsbehandling av ursprung i frihandelssyfte, samt amerikanskt innehåll i era produkter. Spara nödvändiga uppgifter och intyg.

### → Hur vi kontrollerar efterlevnad

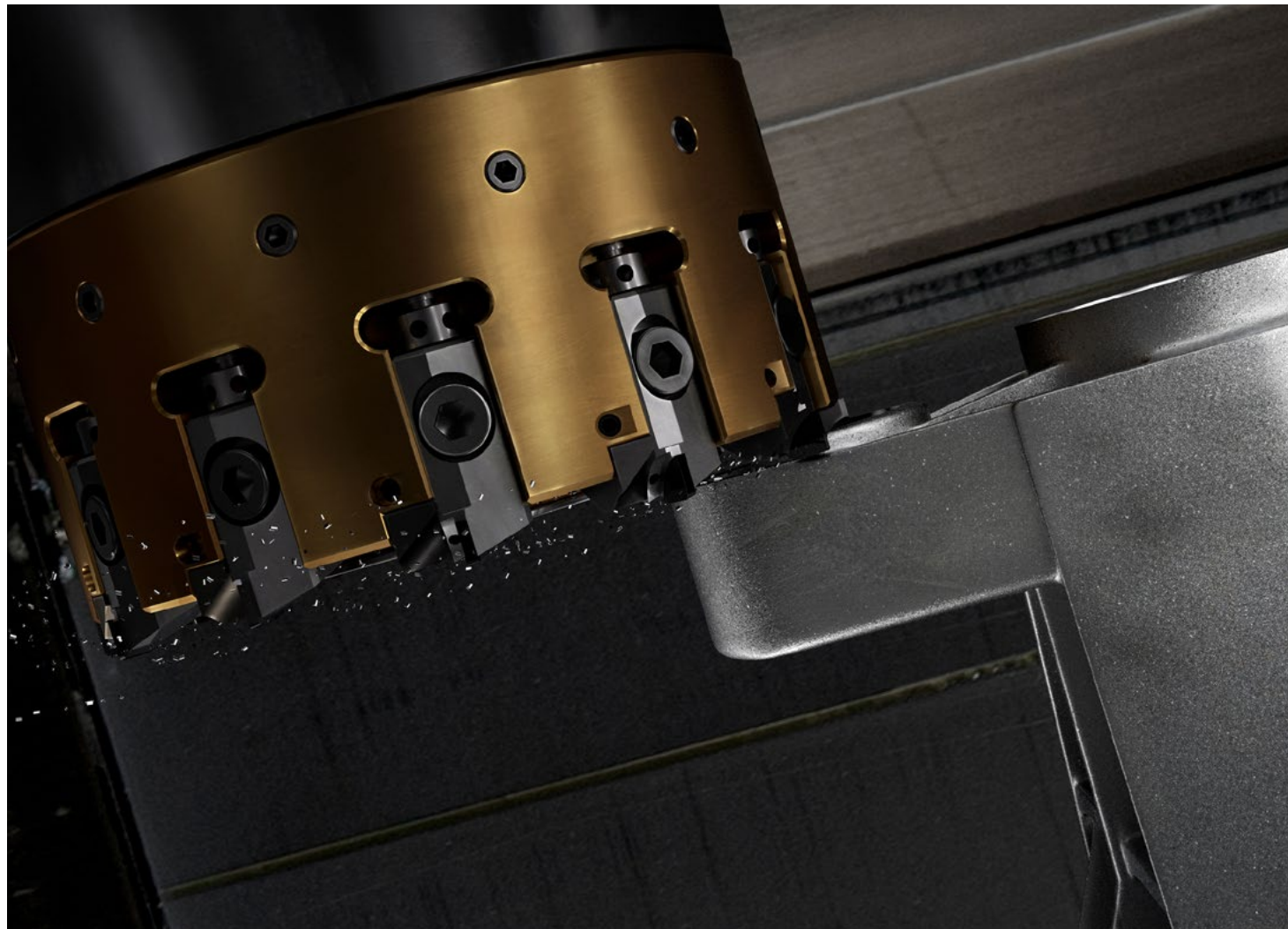
Bland annat följande kan kontrolleras:

- Affärspartnarnas processer för efterlevnad av handelsregler.
- Krav på inlämning av information och dokumentation för laglig handel.
- Krav på nödvändiga bevis på giltigheten hos handelsrelaterade uppgifter och annan information som lämnats.

### Krav

Affärspartnerna ska upprätthålla och dela korrekta handelsrelaterade uppgifter och dokument som har anknytning till deras produkter.

Affärspartnerna ska följa lokala lagar och internationella förordningar om sanktioner och inte själva delta i, eller orsaka att Sandvik deltar i, någon form av brott mot sanktionerna.



# SANDVIK



# Leverantörens godkännande

Jag/vi, undertecknad(e) behörig(a) representant(er) för leverantören, intygar härmed för dennes räkning och för dess dotterbolag\* att affärspartnern och dess dotterbolag\* accepterar och efterlever uppförandekoden för affärspartners.

Företagets fullständiga namn .....

Organisationsnummer .....

Ort .....

Datum .....

Namn .....

Befattning .....

Namnunderskrift .....

Namn .....

Befattning .....

Namnunderskrift .....

Företagsstämpel

\*Dotterbolag avser alla enheter som kontrolleras av en part, som kontrollerar en part eller som kontrolleras gemensamt med en part. I denna uppförandekod för affärspartners avses med "kontroll" av en enhet direkt eller indirekt ägande av mer än femtio procent (50 %) av de aktier eller intressen som har rätt att rösta för styrelseledamöterna i en sådan enhet eller motsvarande befogenhet över ledningen för en sådan enhet, så länge en sådan rättighet eller befogenhet finns.