

Policy - Medu Sverige AB

Innehållsförteckning:

1. Miljöpolicy och Miljöplan för Medu Sverige AB	Sid. 2
2. Kvalitetspolicy	Sid. 3
3. Policy för hållbara leveranskedjor	Sid. 4-5
4. Medu Sveriges uppförandekod för leverantörer	Sid. 6-10
5. Supplier Code of Conduct – Medu Sverige	Sid. 11-15

Miljöpolicy och Miljöplan för Medu Sverige AB

Miljöpolicy

Medu Sverige AB är en leverantör av medicinteknisk utrustning som framförallt verkar i Sverige och har leverantörer globalt. Vi har ett ansvar att bidra till en hållbar utveckling och strävar efter att minska vår miljöpåverkan i hela värdekedjan.

Vi förbinder oss att:

- Följa tillämpliga miljölagar, regler och kundkrav.
- Ständigt förbättra vårt miljöarbete och förebygga föroreningar.
- Välja leverantörer som arbetar aktivt med miljöfrågor.
- Minimera klimatpåverkan från transporter genom optimerad logistik och samlastning.
- Arbeta för effektiv resursanvändning, energieffektivitet och minskat avfall.
- Informera och engagera våra medarbetare i miljöarbetet.

Denna policy ska vara välkänd bland våra anställda, tillgänglig för våra intressenter och ligga till grund för våra miljömål.

Kvalitetspolicy

Medu distribuerar medicintekniska produkter med hög kvalitet, säkerhet och tillförlitlighet. Vi vill förbättra patienters hälsa och livskvalitet genom produkter som uppfyller kundernas, myndigheternas och regulatoriska krav.

Vi är engagerade i att:

- Följa tillämpliga lagar, förordningar och standarder, inklusive ISO 13485 och MDR (EU 2017/745).
- Säkerställa att våra produkter är säkra och effektiva för sin avsedda användning.
- Arbeta med ständiga förbättringar i hela verksamheten.
- Utbilda och engagera våra medarbetare i kvalitetsarbetet.
- Upprätthålla och förbättra vårt kvalitetsledningssystem för att möta interna och externa förväntningar.

Kvalitet är allas ansvar, och varje medarbetare spelar en viktig roll i vår strävan att leverera bästa möjliga lösning till våra kunder och slutanvändare.

Policy för hållbara leveranskedjor

1. Syfte

Som medicintekniskt företag har vi ett särskilt ansvar för att säkerställa att våra produkter tillverkas och levereras på ett sätt som skyddar patienter, användare, anställda och miljön. Denna policy beskriver våra krav på leverantörer för att säkerställa en hållbar, etisk och spårbar leveranskedja.

2. Omfattning

Policyn gäller alla våra leverantörer och deras underleverantörer som levererar material, komponenter, tjänster eller produkter till oss.

3. Våra krav på leverantörer

a) Miljö och kemikalier

- Följa gällande miljölagar och EU-regler (REACH, RoHS m.fl.).
- Undvika användning av förbjudna eller begränsade ämnen.
- Arbeta för minskad resursförbrukning, avfall och utsläpp.

b) Socialt ansvar och arbetsvillkor

- Respektera mänskliga rättigheter och ILO:s kärnkonventioner.
- Förbjuda barnarbete, tvångsarbete och diskriminering.
- Erbjuder säkra och sunda arbetsförhållanden.

c) Kvalitet och spårbarhet

- Uppfylla relevanta krav enligt MDR (Medical Device Regulation) och ISO 13485.
- Säkerställa spårbarhet för levererade material och komponenter.
- Dokumentera och rapportera eventuella avvikelser.

d) Affärsetik och transparens

- Förebygga mutor, korruption och oetiska affärsmetoder.
- Vara transparenta om ursprung av material och viktiga underleverantörer.
- Tillhandahålla nödvändig dokumentation på begäran.

4. Uppföljning och förbättring

- Leverantörer ska bekräfta att de följer denna policy och Medu Sveriges uppförandekod för leverantör.
- Vid avvikelser förväntar vi oss omedelbara korrigerande åtgärder.
- Fortsatt samarbete är villkorat av att leverantören lever upp till policyn.

5. Vårt åtagande

Vi samarbetar långsiktigt med våra leverantörer för att säkerställa en säker, hållbar och innovativ försörjningskedja som bidrar till god patientnytta, minskad miljöpåverkan och hög etisk standard.

Medu Sveriges uppförandekod för leverantörer

Denna bilaga tillhör kontraktsvillkoret om tillbörlig aktsamhet för hållbara leveranskedjor. Åtagandena gäller för all verksamhet med anknytning till det som anskaffas.

Mänskliga rättigheter

Alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, så som de uttrycks i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, ska respekteras.

Arbetares rättigheter

Föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar respekteras.

- Arbetstagare, utan åtskillnad, har rätt att gå med i eller bilda fackföreningar efter eget val samt att förhandla kollektivt.
- Arbetsgivare intar en öppen inställning till fackföreningars aktiviteter och deras organisatoriska verksamhet.
- Arbetstagarrepresentanter diskrimineras inte och har möjlighet att utföra sina representativa funktioner på arbetsplatsen.
- Där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag underlättar och hindrar inte arbetsgivare utvecklingen av parallella medel för oberoende och fri förening samt förhandlingar.

Anställningen är fritt vald

- Det finns inget tvångsarbete, trældom eller ofrivilligt fängelsearbete.
- Arbetstagare är inte skyldiga att lämna "depositioner" eller sina identitetshandlingar hos sin arbetsgivare och är fria att lämna sin arbetsgivare efter rimlig uppsägningstid.

Barnarbete får inte användas

- Det får inte förekomma någon nyrekrytering av barnarbete. Barnarbete är varje form av aktivitet eller arbete som är skadligt för den intellektuella, fysiska, sociala och moraliska utvecklingen hos personer under 18 år och som undergräver deras utbildning, hindrar dem från att gå i skolan, tvingar dem att överge skolgången för tidigt eller kräver att de arbetar och studerar samtidigt.

- Arbetsgivaren utvecklar eller deltar i och bidrar till policyer och program som föreskriver transition av varje barn som befinns utföra barnarbete, för att göra det möjligt för honom eller henne att delta i och förbli i utbildning tills han eller hon inte längre är ett barn.
- En arbetstagare under 18 år kan dock ha rätt att arbeta om han eller hon uppfyller ålderskraven för den aktuella typen av arbete:
 - För allmänt arbete är minimiåldern 15 år.
 - För icke-farligt arbete får minimiåldern tillfälligt fastställas till 14 år i länder där skolavslutningsåldern är lägre än 15 år.
- Personer under 18 år får inte vara anställda nattetid eller under farliga förhållanden.

Ingen diskriminering utövas och ingen omänsklig behandling är tillåten

- Det finns ingen diskriminering vid anställning, ersättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av ras, kast, nationellt ursprung, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet.
- Fysiska övergrepp eller disciplin, hot om fysiska övergrepp, sexuella eller andra trakasserier och verbala övergrepp eller andra former av hot ska vara förbjudna.

Arbetsförhållandena är säkra och hygieniska

- En säker och hygienisk arbetsmiljö ska tillhandahållas, med beaktande av kunskapen om branschen och om eventuella särskilda faror. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att förebygga olyckor och hälsoskador som uppstår till följd av, har samband med eller inträffar i arbetet, genom att så långt det är praktiskt möjligt minimera orsakerna till de faror som är förenade med arbetsmiljön.
- Arbetstagare ska få regelbunden och registrerad hälso- och säkerhetsutbildning, och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.
- Tillgång till rena toaletter och dricksvatten samt i förekommande fall sanitära anordningar för lagring av livsmedel ska tillhandahållas.
- Inkvartering, om sådan tillhandahålls, ska vara ren, säker och tillgodose arbetstagarnas grundläggande behov.
- Ansvar för hälsa och säkerhet ska tilldelas en företrädare för den högsta ledningen.

Levnadslöner främjas

- Löner och förmåner som betalas ut för en normal arbetsvecka uppfyller åtminstone nationella rättsliga standarder eller branschriktmärkesstandarder, beroende på vilken som är högst. Under alla omständigheter bör lönerna alltid vara tillräckliga för att tillgodose grundläggande behov och för att ge viss diskretionär inkomst.
- Alla arbetstagare ska få skriftlig och begriplig information om sina anställningsvillkor avseende lön innan de börjar arbeta och om löneuppgifterna för den berörda löneperioden varje gång de får betalt.

- Löneavdrag som en disciplinär åtgärd ska inte tillåtas och inte heller ska avdrag från löner som inte föreskrivs i nationell lagstiftning tillåtas utan den berörda arbetstagarens uttryckliga tillstånd. Alla disciplinära åtgärder bör registreras.

Arbetstiden är inte oskäligen

- Arbetstiden ska följa nationella lagar, kollektivavtal och bestämmelser, beroende på vilket som ger det större skyddet för arbetstagare.
- Arbetstiden, exklusive övertid, ska fastställas i avtal och får inte överstiga 48 timmar per vecka. All övertid ska vara frivillig. Övertid ska användas på ett ansvarsfullt sätt, med beaktande av omfattning, frekvens och arbetade timmar för enskilda arbetstagare och arbetskraften som helhet. Den får inte användas för att ersätta reguljär anställning. Övertid ska alltid kompenseras med en premie som rekommenderas vara minst 125 % av den ordinarie lönen.
- Det totala antalet arbetade timmar under en sjudagarsperiod får inte överstiga 60 timmar förutom i undantagsfall om samtliga följande villkor är uppfyllda:
 - detta är tillåtet enligt nationell lagstiftning;
 - detta är tillåtet enligt ett kollektivavtal som fritt förhandlats fram med en arbetstagarorganisation som representerar en betydande del av arbetskraften;
 - lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet;
 - arbetsgivaren kan visa att exceptionella omständigheter föreligger, såsom oväntade produktionsstopp, olyckor eller nödsituationer.
- Arbetstagarna ska ges minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod eller, om det är tillåtet enligt nationell lagstiftning, två dagar ledigt under varje 14-dagarsperiod.

Reguljär anställning tillhandahålls

- I största möjliga utsträckning ska det arbete som utförs ske på grundval av ett erkänt anställningsförhållande som etablerats genom nationell lagstiftning och praxis.
- Skyldigheter gentemot arbetstagare enligt lagar och andra författningar om arbete eller social trygghet som följer av det reguljära anställningsförhållandet ska inte undvikas genom användning av "labour-only contracting", underleverantörer eller hemarbete, eller genom lärlingssystem där det inte finns någon verklig avsikt att förmedla färdigheter eller tillhandahålla reguljär anställning. Inte heller ska sådana skyldigheter undvikas genom överanvändning av tidsbegränsade anställningskontrakt.

Miljö

Klimat- och miljöpåverkan

- Nationell miljölagstiftning följs.
- Klimatåtgärder som bidrar till att uppnå nationella och internationella klimatmål främjas.

- Användningen av jungfruliga råvaror minskas genom kontinuerlig optimering av råvaruanvändningen, ökad återvinning och återanvändning av råmaterial, minimering av avfall och genom erbjudanden och lösningar i linje med en cirkulär ekonomi.
- Inga råvaror används från arter som är listade i CITES eller som akut hotade, hotade eller sårbara på IUCN:s rödlista över hotade arter.
- Kemikalieanvändningen kontrolleras eller utvärderas. Där så är tillämpligt utförs substitution och/eller implementering av alternativa processer, för att minska farorna för hälsa och miljö och förbättra resurseffektiviteten.
- Avfall lagras, hanteras, transporteras och bortskaffas på ett sätt som skyddar arbetstagares hälsa, personer i omgivande samhällen och miljön.
- Strategier för effektiv vattenanvändning främjas där så är tillämpligt.
- Utsläpp som utgör en fara för hälsa och miljö minskas eller elimineras.

Miljörättigheter

- Alla folk har rätt till självbestämmande och att fritt förfoga över sina naturrikedomar och naturresurser. Ett folk får inte i något fall berövas sina möjligheter till försörjning.
- Olovlig avhysning eller övertagande av mark, skog eller vatten får inte förekomma.
- Ursprungsbefolkningars rätt till mark, territorier och naturresurser som de traditionellt har ägt, ockuperat eller på annat sätt använt eller förvärvat respekteras, inklusive rätten till fritt och informerat förhandssamtycke.
- Rätten till en säker, ren, hälsosam och hållbar miljö respekteras. Denna rättighet är en integrerad del av det fulla åtnjutandet av rätten till liv, hälsa, mat, vatten och sanitet.

Affärsetik

Korruption, konkurrensbegränsande beteende och beskattning

- Ingen inblandning i mutbrott, förskingring, handel med inflytande, missbruk av tjänsteställning, olagligt berikande, tvätt av vinning av brott, häleri eller hindrande av rättvisan förekommer.
- Inga avtal ingås som syftar till att snedvrida konkurrensen eller missbruka en dominerande ställning.
- Skatteupplägg avstås om det är osäkert om arrangemanget ligger inom lagens ram. Detsamma gäller skatteplanering som utnyttjar brister i skatteregler för att på konstgjord väg flytta vinster till länder med låg eller ingen skatt.
- Arbetstagare får regelbunden och registrerad utbildning i affärsetik, och sådan utbildning ska upprepas för nya eller omplacerade arbetstagare.

Allvarliga avvikelser

Tvångsarbete, barnarbete, arbetsförhållanden som medför fara för liv, allvarlig miljöskada, storskalig korruption och attacker på miljö- och människorättsförsvarare är allvarliga avvikelser.

Allvarlig miljöskada definieras som skada som orsakas av förorenande verksamhet som har en allvarlig negativ påverkan på människor, vattenområden eller grundvatten, arter och livsmiljöer.

Storskalig korruption definieras som inblandning i mutbrott, förskingring, handel med inflytande, missbruk av tjänsteställning, olagligt berikande, tvätt av vinning av brott, häleri eller hindrande av rättvisan:

- som en del av ett upplägg som involverar en offentlig tjänsteman på hög nivå, och
- som leder till eller är avsett att leda till:
 - en grov undandräkt av offentliga medel eller resurser, eller
 - allvarliga eller systematiska kränkningar av de mänskliga rättigheterna för en betydande del av befolkningen eller en sårbar grupp.

Supplier Code of Conduct – Medu Sverige

This appendix belongs to the contract term on due diligence for sustainable supply chains. The commitments apply to all operations connected to what is purchased.

Human Rights

All internationally recognized human rights, as expressed in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, shall be respected.

Workers' Rights

Freedom of association and the right to collective bargaining are respected

- Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.
- The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational operations.
- Workers' representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.
- Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

Employment is freely chosen

- There is no forced labour, bonded labour or involuntary prison labour.
- Workers are not required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.

Child labour shall not be used

- There shall be no new recruitment of child labour. Child labour is any kind of activity or work which is harmful to the intellectual, physical, social and moral development of persons under 18 and undermines their education, preventing them from going to school, constraining them to abandon schooling too soon or requiring them to work and study at the same time.

- The employer develops or participates in and contributes to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour, to enable him or her to attend and remain in education until he or she is no longer a child.
- A worker under 18 may nonetheless have the right to work if he or she meets the age requirements for the type of work in question:
 - For general work, the minimum age is 15.
 - For non-hazardous work, the minimum age may be temporarily set at 14 in countries whose school-leaving age is lower than 15.
- Persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.

No discrimination is practiced and no harsh or inhumane treatment is allowed

- There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.
- Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.

Working conditions are safe and hygienic

- A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.
- Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.
- Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.
- Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.
- Responsibility for health and safety shall be assigned to a senior management representative.

Living wages are promoted

- Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.
- All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.

- Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

Working hours are not excessive

- Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provisions of b to f below, whichever affords the greater protection for workers.
- Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract, and shall not exceed 48 hours per week.
- All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account all the following: the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of the regular rate of pay.
- The total hours worked in any seven day period shall not exceed 60 hours, except where covered by clause e below.
- Working hours may exceed 60 hours in any seven day period only in exceptional circumstances where all of the following are met:
 - this is allowed by national law;
 - this is allowed by a collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce;
 - appropriate safeguards are taken to protect the workers' health and safety; and
 - the employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents or emergencies.
- Workers shall be provided with at least one day off in every seven day period or, where allowed by national law, two days off in every 14 day period.

Regular employment is provided

- To every extent possible work performed must be on the basis of a recognised employment relationship established through national law and practice.
- Obligations to workers under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub-contracting, or home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.

The environment

Climate and environmental impact

- National environmental legislation is complied with.
- Climate measures that contribute to achieving national and international climate goals are promoted.
- The use of virgin raw materials is reduced through continuous optimization of raw material use, increased recycling and reuse of raw materials, minimization of waste and through offers and solutions in line with a circular economy.
- No raw materials from species listed in CITES or as critically endangered, endangered or vulnerable on the IUCN Red List of Threatened Species are used.
- Chemical use is controlled or evaluated. Where applicable, substitution and/or implementation of alternative processes is carried out to reduce health and environmental hazards and improve resource efficiency.
- Waste is stored, handled, transported and disposed of in a manner that protects the health of workers, people in surrounding communities and the environment.
- Strategies for efficient water use are promoted where applicable.
- Emissions that pose a danger to health and the environment are reduced or eliminated.

Environmental rights

- All peoples have the right to self-determination and to freely dispose of their natural wealth and natural resources. A people must in no case be deprived of its means of subsistence. Illegal eviction or taking over of land, forest or water must not occur.
- The rights of indigenous peoples to lands, territories and natural resources that they have traditionally owned, occupied or otherwise used or acquired are respected, including the right to free, prior and informed consent.
- The right to a safe, clean, healthy and sustainable environment is respected. This right is an integral part of the full enjoyment of the right to life, health, food, water and sanitation.

Business ethics

Corruption, anti-competitive behaviour and taxation

- There is no involvement in bribery, embezzlement, trading in influence, abuse of functions, illicit enrichment, laundering of proceeds of crime, concealment or obstruction of justice.
- No agreements are entered into with the aim of distorting competition or abusing a dominant position.
- Tax arrangements are refrained from where it is uncertain whether the arrangement is within the framework of the law. The same applies to tax planning that exploits deficiencies in tax rules to artificially shift profits to countries with low or no tax.

- Workers receive regular and recorded business ethics training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.

Severe deviations

Forced labour, child labour, working conditions that pose a danger to life, serious environmental harm, grand corruption and attacks on environmental and human rights defenders are severe deviations. Serious environmental harm is defined as damage caused by polluting activities that have a severe adverse impact on people, water areas or ground water, species and habitat. Grand corruption is defined as involvement in bribery, embezzlement, trading in influence, abuse of functions, illicit enrichment, laundering of proceeds of crime, concealment or obstruction of justice:

- as part of a scheme that involves a high-level public official, and
- that results in or is intended to result in:
 - a gross misappropriation of public funds or resources, or
 - grave or systematic violations of the human rights of a substantial part of the population or of a vulnerable group.