

UPPFÖRANDEKOD



Vi har sedan 1893 utvecklat och tillverkat hållbara kvalitetsmöbler i vår fabrik på Österlen. Vi gör möbler som ska hålla under många år, som enkelt ska kunna renoveras och återbrukas. Allt för att maximera livslängden på våra produkter och spara på naturens resurser.

För oss har det alltid varit viktigt att visa hänsyn till både människor och natur. I över 100 år har vi värnat om vårt lokalsamhälle och platsen som vi verkar på. Men världen växte och numera är vi oundvikligen en del av ett globalt flöde av material, resurser och relationer. Därför har det blivit ännu viktigare att aktivt arbeta med vårt sociala ansvarstagande för att kunna tillgodose en hållbar framtid för alla.

Vi tror att vägen framåt bygger på ett nära och ömsesidigt samarbete med våra leverantörer, anställda, kunder och övriga intressenter.

För att säkerställa att Gärtnäs AB och våra samarbetspartners agerar på ett ansvarsfullt sätt i alla delar av världen har vi skapat Gärtnäs AB:s uppförandekod.

Vår uppförandekod bygger på FN:s Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. Uppförandekoden ska följas och respekteras av Gärtnäs AB, våra samarbetspartners och alla leverantörer samt underleverantörer som arbetar i partnerskap med oss eller som är en del av vår leveranskedja.

Gustav Klockby, VD
Gärtnäs, Oktober 2026

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Med mänskliga rättigheter avses efterlevnad av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948) samt Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

- Vi stödjer och respekterar de mänskliga rättigheterna och tar vårt ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.
- Vi försäkrar oss om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar att undvika att utreda misstänkta kränkningar av de mänskliga rättigheterna samt dra nytta av kränkningar som begås av tredje part.

BARNARBETE

- Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32) får förekomma.
- Ingen person anställs under åldern för obligatorisk skolgång eller är under 15 år eller yngre än minimi-åldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.
- Barn mellan 15 och 18 år anställs inte för riskfyllt arbete eller arbete som strider mot individens personliga utveckling (fysisk, psykisk, mental, andlig, moralisk eller social utveckling). Barn mellan 15 och 18 år anställs endast under förutsättning att de uppnått laglig ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt. Det ska finnas en policy för vilka typer av uppgifter en person mellan 15 och 18 år får utföra.
- Om barnarbete upptäcks agerar vi utifrån barnets bästa samt hittar lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

ARBETSVILLKOR

- Ingen form av Tvångsarbete (ILO 29 och 105), inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete får förekomma. Allt arbete är frivilligt utan hot om straff.
- Arbetstagaren har rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.
- Vi omhändertar inte id-handlingar i original.

DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

- Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsvariation, politiska åsikter, fackligt engagemang, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, hälsotillstånd eller sexuell orientering eller annat karaktärsdrag som skyddas av tillämplig lagstiftning får inte förekomma (ILO 100 och 111). Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder.
- Vi verkar för mångfald och lika möjligheter i vår verksamhet.
- Trakasserier får inte förekomma i verksamheten. Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning.

FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR

- Gärsnäs AB erkänner och respekterar arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själva önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. Med kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska vi medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser (ILO 87 och 98)

ANSTÄLLNINGSVILLKOR, LÖNER OCH ARBETSTIDER

- Alla arbetstagare har ett skriftligt anställningsavtal där uppgifter om arbetets art, arbetstid, lön och semester ingår.
- Vi säkerställer att alla arbetstagare förstår sina anställningsvillkor, till exempel med hjälp av medarbetarhandbok och utbildning.
- Lön betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo.
- Vi verkar för att levnadslöner betalas till arbetstagare och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen.
- Övertidsersättning betalas ut enligt nationell lagstiftning och är tydligt specificerat i lönebeskedet.

- Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.
- Arbetstagarna har minst en ledig dag per vecka.
- Vi säkerställer att arbetstagarna har raster under arbetsdagen.
- Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet godkänns och ersätts i enlighet med nationell lagstiftning.
- Alla arbetstagare omfattas av socialförsäkringar i enlighet med nationell lag.

ARBETSMILJÖ

- Arbetsmiljön är säker och hygienisk (ILO 155 och 170)
- Arbetstagaren som arbetar i verksamheten erbjuds en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas. Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren ska, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.
- Det finns ett register över olyckor och incidenter. Med incidenter menas sådana händelser som kunde lett till en olycka.
- Arbetstagare får utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive farliga arbetsmoment och allmän säkerhetsinformation. Arbetstagare ska regelbundet få relevant utbildning och instruktioner för att kunna manövrera maskiner och annan utrustning.
- Arbetstagare har tillgång till all behövlig skyddsutrustning utan att själva behöva bekosta den.
- Temperatur, luftkvalitet och ljudnivå regleras i enlighet med lokal lagstiftning. Där arbetsmiljön inte kan ändras avhjälps den med skyddsutrustning.
- Kemikalier hanteras säkert och säkerhetsdatablad finns tillgängliga.
- Brandövningar hållas regelbundet. Brandutrustning, utrymningsplaner och nödutgångar finns tillgängliga och väl synliga i alla utrymmen.

- Arbetsplatsen är ren, fräsch och säker. Hygieniska faciliteter finns tillgängliga. Detta gäller också för boenden för de anställda.

MILJÖ

Med miljö avses efterlevnad av den miljöskyddslagstiftning som gäller i landet där arbetet utförs samt att verksamheten ska bedrivas med hänsyn till den omgivande miljön.

- Vi bedriver verksamheten med hänsyn till miljön och följer lokal och nationell miljöskyddslagstiftning. Ett system för lagefterlevnadskontroll med laglistor finns.
- Vi identifierar, mäter och följer upp vår miljöpåverkan. För att säkerställa ständig förbättring finns kort- och långsiktiga miljömål med tillhörande handlingsplaner upprättade.
- Vid materialval och tillverkning av möbler och dess ingående delar tas hänsyn till försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
- Alla arbetstagare tillhandahålls miljöutbildning och vi tar lämpliga initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.
- Vi uppmuntrar utvecklandet av miljövänlig teknik.

ANTI-KORRUPTION

Med anti-korruption avses efterlevnad av FN:s konvention mot korruption samt den mutbrottslagstiftning som gäller i Sverige, i landet där hela eller delar av produkten framställs och annat lands lag som i övrigt omfattar vår verksamhet.

- Vi motarbetar alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.
- Vi erbjuder inte eller ger otillbörlig betalning eller annan ersättning, direkt eller indirekt, till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för vår verksamhet.
- Vi begär eller accepterar inte, direkt eller indirekt, någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.