

## Praxairs riktlinjer för mänskliga rättigheter

Praxair tar ansvar för att upprätthålla mänskliga rättigheter i alla de länder vi bedriver verksamhet. Praxair åtar sig att följa alla relevanta nationella lagar och internationella avtal som berör mänskliga, sociala och fackliga rättigheter, i enlighet med riktlinjerna i Universal Declaration of Human Rights, och hänvisade delar av International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Samtidigt respekterar vi varje nations suveränitet och bejakar deras grundläggande ansvar att skydda sina medborgares mänskliga rättigheter. Riktlinjerna reflekteras i Praxairs Standards of Business Integrity. Praxair strävar efter att våra affärspartners – kunder och leverantörer – delar vårt engagemang för mänskliga rättigheter.

Alla anställda är skyldiga att följa dessa riktlinjer, vilka är tillgängliga på Praxairs websida samt kommuniceras internt och externt till alla anställda, affärspartners och andra relevanta parter. Ledningen skall uppmana sina anställda att förstå innebörden av riktlinjerna och relevanta lagar. Praxair tar dessa riktlinjer på största allvar och överträdelse kan resultera i disciplinära åtgärder. Beroende på omständigheterna kan det, i de allvarligaste fallen, bli fråga om avslutande av anställningen.

### **Rättvis ersättning och lika belöning**

Praxair åtar sig att betala löner och övertids ersättning enligt gällande nationell lag och fackliga kollektiv avtal. Om inga sådana lagar eller avtal finns åtar sig Praxair att betala ut marknadsmässiga löner och ersättningar. Praxair kommer inte att lönediskriminera i enlighet med Prevention of Discrimination and Harassment standards.

### **Arbete**

Alla människor har rätt att bli beaktad för lämpligt arbete enligt gällande arbets- och anställningslagar och regler, vilka Praxair åtar sig att följa, inklusive men inte begränsat till de om arbets- och relevant branschpraxis. Praxair tillhandahåller en säker och hygienisk arbetsmiljö, inklusive rent vatten och sanitär utrustning till alla anställda och leverantörer av tjänster inom Praxairs verksamhet. I de fall bostad eller annat boende erbjuds anställda, är denna ren och säker.

### **Förebyggande av Diskriminering och Trakasserier**

Praxair förbjuder diskriminering och trakasserier baserat på ras, färg, religion, kön, ursprung, ålder, handikapp, graviditet, sexuell läggning, köns identitet eller uttryck, eller någon annan orsak som är förbjuden enligt lag. Praxair definierar diskriminering i enlighet med ILO Convention No. 111 on Diskrimination (Empyemen and Ockupation) Artikel 1 (1) (a): alla slag av åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, färg, kön, religion, politisk åsikt, nationell härkomst eller social bakgrund, vilket får till följd att omintetgöra eller inskränka lika möjligheter eller behandling i anställning eller sysselsättning.

## Säkerhet

Vårt säkerhetsmål i Praxair är att bedriva verksamheten **utan olyckor** och **utan personskador** och vi tror att alla skador går att förhindra. Anställda är skyldiga att stoppa eller vägra utföra ett jobb som inte är säkert eller kan utföras på ett säkert sätt. Alla anställda och tjänsteleverantörer är skyldiga att följa Praxairs Global Safety, Health & Environmental Policy.

## Föreningsrätt

Praxair anser sig ha goda relationer med sina anställda. Även fast vi inte tror att en tredje part behöver stå mellan de anställda och företaget, anser vi att våra medarbetare har rätt att välja vilka organisationer de går med i, bland annat för att avgöra om kollektivavtal behövs eller inte.

## Förbud mot barn- eller tvångsarbete

Praxair motsätter sig alla former av barnarbete, frivilligt eller påtvingat, i vår verksamhet och förväntar oss samma ståndpunkt från våra kunder och leverantörer. "Påtvingat" arbete inkluderar arbete enligt definitionen i ILO Convention 29 on Forced Labour och ILO Convention 105 on Abolition of Forced Labour och inkluderar att arbete utkrävs av en arbetsgivare genom tvång, inklusive undanhållande av mat, mark eller lön, fysiskt våld eller sexuella övergrepp, begränsning av människors rörelsefrihet eller inlåsning samt skuldslaveri. Termen "barn" överensstämmer med ILO Convention 138 on Minimum Age och ILO Convention 182: Worst Forms of Child Labor och syftar på någon anställd yngre än 15 år (eller yngre om specificerad i lämplig lag).

## Klagomålsordning och Genomförande

Anställda som tror sig har upptäckt eller blivit utsatta för handlingar som bryter mot dessa riktlinjer bör rapportera till ledningen, lämplig arbetsgrupp eller Integrity Hotline.

Chief Compliance Officer, Praxair har det övergripande ansvaret för förvaltningen av dessa riktlinjer, Praxairs Standards of Business Integrity; och att säkerställa lämplig uppföljning av rapporterade överträdelser.

HR samt Ansvariga/Chefer på alla nivåer är ansvariga för att upprätthålla arbetelementen i dessa riktlinjer; stödja företagets ansträngningar att skapa en respektfull och rättvis arbetsmiljö; anpassa sitt beteende därefter; och rapportera vägran att följa dessa riktlinjer.

Säkerhets, Hälsa och Miljö Ansvariga/Chefer på alla nivåer är ansvariga att: upprätthålla säkerhetselementen i dessa riktlinjer; stödja företagets ansträngningar att bibehålla en säker arbetsmiljö; anpassa sitt beteende därefter; och rapportera vägran att följa dessa riktlinjer.



Leverantörer och försäljare måste acceptera att följa Praxairs Riktlinjer för mänskliga rättigheter eller visa ett åtagande för mänskliga rättigheter genom sina egna riktlinjer.

Rapporter från tredje part får göras via Praxairs Integrity Hotline.

Praxair motsätter sig alla former av hämnd mot någon person som i god tro rapporterar vad den anser vara en överträdelse mot dessa riktlinjer.

Steve Angel

Chief Executive Officer  
April 2015