

Lomond Industriers uppförandekod

Lomond Industrier ska agera som ett ansvarsfullt företag och arbetsgivare vilket innebär att ALLA anställda har att förhålla sig till de riktlinjer som anges i denna uppförandekod.

I arbetet med att upprätthålla vårt certifierade ledningssystem (ISO 9001 och ISO 14001) har vi upprättat policys, rutiner, personalhandböcker och handlingsplaner för att agera hållbart, med hög etik, moral och stort socialt ansvarstagande, samt för att efterleva lagar, regler och direktiv. Det speglas i vår uppförandekod nedan.

Förutom nationella lagar och direktiv, standardkrav och föreskrifter, vill vi även lyfta in kriterier som i delar ligger utanför vår verksamhet, men som vi ändå på olika sätt kan påverka. Vår uppförandekod har därför även baserats på:

- ◆ OECD:s riktlinjer för multinationella företag och vars riktlinjer ger en bra uppfattning om hur företag förväntas agera i internationella sammanhang
- ◆ ILO som är en konventionsbaserad organisation med kärnkonventioner rörande sysselsättnings- och arbetslivsfrågor
- ◆ Global Compact som är ett FN-initiativ och som innehåller 10 generella principer för företagens sociala ansvar
- ◆ UN PRI är ett FN-initiativ med 6 principer för ansvarsfulla investeringar och agerande inom ESGområdet (Miljö, Samhälle, Bolagsstyrning)

Uppförandekoden ska ses som en sammanfattning av det arbete vi bedriver men också som en viljetrytning att påverka, och i längden förändra, situationen globalt till det bättre sett ur ett hållbarhetsperspektiv. Lomond Industriers uppförandekod ska därför inte bara anammas av medarbetarna utan vi förväntar oss också att leverantörer och andra affärspartners har samma höga ambitionsnivå som vi. Sist i detta dokument finns därför möjlighet för andra intressenter att intyga att de mottagit, förstått och lovar att följa Lomond Industriers uppförandekod.

Vårt åtagande inom olika områden

Grundläggande

- ◆ Vi respekterar människor och mänskliga rättigheter
- ◆ Vi ska säkerställa en god medvetenhet och överensstämmelse med internationella konventioner, såsom FN:s konventioner för mänskliga rättigheter
- ◆ Vi ska följa de lagar och förordningar som gäller i det land vi är verksamma
- ◆ Vi accepterar inte köp av sexuella tjänster, sexuellt utnyttjande av barn eller barnpornografi. Det är olagligt enligt lagstiftning i flertalet länder, inklusive Sverige, och kan understödja människohandel (trafficking), vilket är ett brott mot de mänskliga rättigheterna.

Miljöfrågor

- ◆ Vi ska efterleva gällande lokal miljölagstiftning innefattande bland annat regler kring hantering av skadliga ämnen och farligt avfall
- ◆ Vi ska tillämpa försiktighetsprincipen, och ha kunskap och kontroll över vår miljöpåverkan samt eftersträva energieffektivitet

Sociala frågor

- ◆ Vi accepterar inte barnarbete eller tvångsarbete. Åtgärder för att förebygga barnarbete skall genomföras med hänsyn till barnets bästa
- ◆ Vi ska arbeta för att ha en företagskultur och arbetsgemenskap fri från diskriminering och trakasserier på grund av ålder, funktionsnedsättning, nationalitet, etnisk tillhörighet, könsidentitet

eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller andra särskiljande egenskaper

- ◆ Vi ska ståva efter mångfald vad gäller kön, etnicitet och social bakgrund
- ◆ Jämställdhetsperspektiv ska vara en integrerad del i alla arbetsprocesser, inte minst i rekryterings-, lönervisions-, och utbildningsprocesser
- ◆ Våra anställda är en av våra viktigaste resurser och relationen ska bygga på ömsesidig respekt och förtroende
- ◆ Vi strävar efter att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade och motiverade medarbetare i en professionell miljö

Arbetsrättsliga frågor

- ◆ Vi respekterar de anställdas rätt till fri förenings- och förhandlingsrätt i enlighet med lokal arbetslagstiftning
- ◆ Arbetsförhållanden ska uppfylla lagar, regler, förordningar och eventuella kollektivavtal. Det ska erbjudas en säker, hälsosam och god arbetsmiljö för alla anställda
- ◆ De anställningsvillkor som erbjuds de anställda ska uppfylla kraven i nationell lag och/eller kollektivavtal samt relevanta ILO-konventioner. Lagstadgad minimilön är den lägst godtagbara men vi uppmantrar leverantörer att betala levnadslöner. Dessa ska betalas regelbundet och i tid
- ◆ Alla ska beviljas sina juridiska rättigheter i form av semester, sjukfrånvaro och föräldraledighet utan några konsekvenser

Affärsetik

- ◆ Vi har nolltolerans mot alla former av korruption och vi ska arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor
- ◆ Det är förbjudet att såväl erbjuda, utlova eller lämna som att begära, godta ett löfte om eller ta emot en muta
- ◆ Vi ska efterleva tillämpliga kartell- och konkurrenslagar
- ◆ Vi strävar efter att bolagets information ska vara öppen, korrekt, kontinuerlig, snabb samt av högsta kvalitet
- ◆ Vi ska tillämpa korrekt redovisning som överensstämmer med gällande lagar, regelverk, redovisningsstandarder och normer. Ekonomisk information och övrig kurspåverkande information ska kommuniceras enligt gällande lag, börsregler (bl. a. noteringsavtal) och övriga föreskrifter
- ◆ Vi respekterar alla förekommande personuppgifter och hanterar dessa varsamt utefter vid var tid gällande regelverk

Personligt ansvar och rapporteringsrutiner vid överträdelse

- ◆ Om en anställd har frågor gällande praktiska situationer (t.ex. givande eller mottagande av gåvor/förmåner eller intressekonflikter) ska närmaste chef i första hand rådfrågas. Om en anställd misstänker ett eventuellt beteende som avviker mot denna uppförandekod ska detta rapporteras snarast till närmaste chef. Om denna är inblandad eller på annat sätt jävig, ska händelsen rapporteras till närmaste högre chef, alternativt enligt den rapporteringsinstruktion som finns för respektive bolag.
- ◆ En anställd som misstänker ett eventuellt beteende som avviker mot något i uppförandekoden kan alltid, om den anställde känner tvekan inför detta eller är rädd för trakasserier eller andra repressalier, använda koncernens Whistleblowerfunktionen, WhistleB, som ett alternativt sätt att rapportera överträdelsen
- ◆ Alla anmälningar ska tas på allvar och utredas vid behov. Det får inte förekomma någon form av vedergällning (uppsägning, trakasserier, diskriminering etc.) för anmälan i god tro av avvikelser mot uppförandekoden eller deltagande i företagets utredning av ett klagomål



Intygande av efterlevnad

Vi som affärspartner till Lomond Industrier har mottagit och förstått ovan uppförandekod. Vi intygar att vi i alla för vår verksamhet relevanta delar kommer att följa den.

Ort och datum	
Företag	
Företagets representant	