



# UPPFÖRANDEKOD

NORDVALLS ETIKETT AB

# INLEDNING

I enlighet med FN:s och ILO:s principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion har Nordvalls satt upp följande uppförandekod.

De företag\* som accepterar uppförandekoden, åtar sig att, inom ramen för sin påverkan, godta och följa de grundläggande sociala och miljömässiga standarder som framgår. Företagen ska även vidta de åtgärder som krävs för att implementera uppförandekoden och se till att den följs.

De företag som levererar varor eller tjänster till Nordvalls ska säkerställa att koden iakttas av de eventuella underleverantörer som har del i avslutande tillverkningsprocess om produkten är avsedd för Nordvalls. De företag som levererar varor eller tjänster till Nordvalls ska, med beaktande av sina möjligheter och i enlighet med ett utvecklingsorienterat förhållningssätt, ha som mål att stegvis genomföra följande kriterier:



\*Genom hela uppförandekoden syftar "Företaget" till Nordvalls och leverantörer till Nordvalls.

# UPPFÖRANDEKOD

## 1.MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETS RÄTT

Nordvalls leverantörer och arbetstagare ska stödja och respektera de mänskliga rättigheterna och säkerställa att verksamheten eller dess underleverantörer inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter. Om kränkningar uppmärksammas ska dessa elimineras utan dröjsmål.

Samtliga anställda ska ha rätt att fritt bilda, ingå i och organisera fackföreningar samt att förhandla kollektivt med företaget. Företaget\* ska respektera dessa rättigheter samt på ett ändamålsenligt sätt meddela de anställda att de har rätt att ansluta sig till valfri arbetstagarorganisation och att detta inte kommer att innebära några nackdelar för dem eller leda till repressalier från företagets sida.

Företaget ska inte på något sätt hindra upprättandet, upprätthållandet eller administrationen av sådana arbetstagarorganisationer eller kollektivavtalsförhandlingar. I fall där föreningsfriheten och rätten att ingå kollektivavtal är begränsad enligt lag, ska företagen tillåta att de anställda själva väljer sina egna representanter.

Företaget ska se till att arbetstagarrepresentanter och annan personal inte utsätts för diskriminering, repressalier, hot eller trakasserier till följd av att vara medlem i fackförening eller delta i fackförenings aktiviteter och att representanterna i fråga har tillgång till sina medlemmar på arbetsplatsen.

### 1.1 DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Vid anställning, lönesättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering är all form av diskriminering på grund av ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning förbjuden.

# UPPFÖRANDEKOD

## 1.2 ARBETSTID OCH LÖN

Veckoarbetstiden får inte överstiga lagstadgade gränser eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid. Arbetstagare har rätt till lagstadgad betald semester och ledighet med korrekt ersättning. Arbetstagare har rätt till skälig ersättning (s.k. levnadslön), med minimilön som lägsta nivå där så är applicerbart. Lön ska betalas ut direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo. Löneavdrag som en disciplinär åtgärd är inte accepterat.

Företagen ska uppfylla tillämplig nationell lagstiftning och branschstandarder avseende arbetstid och allmänna helgdagar. Övertidsarbete eftersträvas att ske på frivillig basis och högre ersättning ska utgå för sådant arbete. Om övertid krävs för att företaget på kort sikt ska kunna möta en tillfälligt ökad efterfrågan och det finns ett fritt förhandlat kollektivavtal mellan företaget och arbetstagarorganisationer som företräder en betydande del av personalen, får företaget kräva att sådant övertidsarbete ska utföras i enlighet med tillämpliga kollektivavtal. Samtliga sådana kollektivavtal måste uppfylla ovanstående kriterier.

Alla anställda ska ha rätt till minst en dags ledighet efter sex arbetsdagar i följd. Undantag från denna regel är endast giltiga om följande två villkor är uppfyllda:

- Nationell rätt ska tillåta att arbetstiden överskrider denna begränsning
- Det ska finnas ett fritt framförhandlat och gällande kollektivavtal som tillåter genomsnittsberäkning av arbetstid, inklusive tillräckliga viloperioder

# UPPFÖRANDEKOD

## 1.3 ARBETSMILJÖ OCH SÄKERHET

Enligt dataskyddsförordningen (GDPR) ska företaget följa de föreskrifter och standarder som reglerar hanteringen av konfidentiella uppgifter. Företaget vidtar alla försiktighetsåtgärder för att säkerställa skyddet av data från anställda, företag, leverantörer och kunder.

Företaget ska tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och vidta effektiva åtgärder för att förebygga risken för arbetsplatsolyckor. Företaget ska så långt praktiskt möjligt minimera de faror och risker som förekommer i arbetsmiljön samt se till att de anställdas hälsa inte skadas på grund av, i samband med, eller under arbetet.

Aktuell branschkunskap ska beaktas avseende risker och faror på liknande arbetsplatser samt ta särskild hänsyn till kunskap om eller insikt i de särskilda risker eller faror som förekommer på arbetsplatsen.

Tydliga regler och rutiner ska upprättas för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, framför allt ska personlig säkerhetsutrustning tillhandahållas och användas. Olycksfall och arbetsskador ska rapporteras till arbetsledningen och åtgärdas med ständiga förbättringar som grund för arbetet.

Det skall också finnas tillgång till rena toaletter, dricksvatten och hygieniska och välanpassade anläggningar för förvaring av matvaror. Företaget skall se till att eventuella sovutrymmen som erbjuds personalen är rena, säkra och uppfyller personalens grundläggande behov.

All personal skall ha rätt att avlägsna sig från omedelbara faror eller risker utan att begära tillstånd från företaget. Arbetstagare, särskilt unga, ska inte utsättas för farliga, riskfyllda eller ohälsosamma situationer. Företaget ska särskilt se till att det i företagets ledning utses en representant som är ansvarig för alla anställdas arbetsmiljö och säkerhet samt att uppförandekoden efterlevs på arbetsplatsen.

All personal skall regelbundet få utbildning om arbetsmiljö och säkerhet och sådan utbildning ska dokumenteras samt upprepas för ny och omplacerad personal. Företaget skall upprätta och etablera rutiner som gör det möjligt för företaget att upptäcka, undvika och reagera på hälso- och säkerhetsrisker som kan drabba personalen.

# UPPFÖRANDEKOD

## 1.4 BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

Arbete som utförs av barn under 18 år får inte gå ut över lagstadgad skolgång och får aldrig utföra nattskiftsarbete, vara skadliga för barnets hälsa, säkerhet eller psykiska utveckling.

Allt arbete ska vara frivilligt och arbetstagaren ska ha rätt att avsluta sin anställning med en rimlig uppsägningstid. Företaget får inte begränsa arbetstagarens frihet och rörlighet genom exempelvis omhändertagande av ID-handlingar i original eller begränsningar i arbetstagares rätt att lämna arbetsplatsen efter avslutat arbetspass.

Varken företaget eller annan som tillhandahåller arbetskraft till företaget ska delta i eller främja människosmuggling. All personal ska behandlas med värdighet och respekt. Kroppsstraff, mentala eller fysiska påtryckningar eller verbal kränkning av personal är föbjudet.

## 2. MILJÖ OCH KVALITET

Företaget ska bedriva sin verksamhet i enlighet med gällande lagstiftning och aktivt arbeta för att minimera sin påverkan på miljön och klimatet genom att minska utsläpp till luft, mark och vatten samt effektivisera sin resursanvändning inklusive energi och vattenanvändning. Företaget ska säkerställa ett hållbart nyttjande av resurser och välja material både med möjligheter till återvinning och med beaktande av miljön och den biologiska mångfalden. Företaget bör sträva efter att använda råvaror från hållbart skogsbruk. Försiktighetsprincipen ska tillämpas i alla beslut som kan ha en negativ påverkan på miljön. Avfall ska minimeras och hanteras i enlighet med lokala föreskrifter.

Kemikalier ska användas på ett sådant sätt att risker för samhället och miljö minimeras. Nordvalls kemikaliehantering är i förenlighet med de krav som anges i REACH-förordningen, European Regulation (EC) No. 1907/2006.

Företaget ska arbeta i enlighet med gällande föreskrifter och standarder och övriga krav som ställs för att hålla högsta kvalitet. Företaget utbildar anställda att göra korrekta bedömningar och kvalitetskontroller. Företaget ska genom ett väl utvecklat ledningssystem säkerställa att kvalitetsprocesser efterlevs.

# UPPFÖRANDEKOD

## 3. MUTOR OCH KORRUPTION

Företaget ska bedriva sin verksamhet i full överensstämmelse med lagar och regler. Alla former av mutor och korrupt affärsbruk är strikt förbjudna. Företaget tolererar inte någon mut- eller korruptionshandling. Mutor inbegriper ofta betalningar (eller löften om betalningar), men kan inkludera andra förmåner eller fördelar.

Mutor kan exempelvis inkludera:

- Oproportionerlig gåva, representation eller gästfrihet
- Otillåten provision, s.k. "kickback"
- Orimliga rabatter eller oskäligen kommissioner
- Obefogade ersättningar eller kostnadskompensationer
- Donationer till välgörenhet\* eller för politiska ändamål
- Betalningar för att prioritera en viss kund
- Underlättande betalningar till offentliga tjänstemän för att påskynda eller underlätta utförandet av offentliga rutinåtgärder
- Kostnadsfri användning av bolagets tjänster eller faciliteter

\*Donationer till välgörenhet får inte utlovas eller beviljas i syfte att påverka ett beslut som är relevant för Nordvalls affärer. Nordvalls donerar inte välgörenhetsdonationer till aktörer som inte är etablerade välgörenhetsorganisationer med erkända välgörenhetsmål. Nordvalls donationer måste godkännas av Nordvalls ledning.

# UPPFÖRANDEKOD

## 4. FÖRETAGETS RUTINER OCH PROCESSER

Företagets ledning ska systematiskt arbeta för att kraven efterlevs i den egna organisationen och hos underleverantörer. Inga förbud eller repressalier för visselblåsare får förekomma.

Företagets ledning ska regelbundet följa upp företagets sociala ansvarstagande baserat på de regler som framgår av uppförandekoden och vidta de åtgärder som krävs för att åtgärda eventuella brister. Företaget och anställda uppmanas att rapportera överträdelser.

Företaget ska informera samtliga anställda och leverantörer om reglerna i uppförandekoden och i förekommande fall även behandla eventuell information från sin personal om att företaget inte uppfyller de krav som framgår.

Ledande befattningar inom Nordvalls kommer årligen uppmanas att skriftligt intyga att uppförandekoden har implementerats efter bästa förmåga, med kontroll samt att eventuella avvikelser har korrigerats.

Företaget har en skyldighet att uppmärksamma och åtgärda avvikelser hos underleverantörer utan dröjsmål. Vi förbehåller oss rätten att säga upp samarbetet med leverantörer som inte åtgärdar avvikelser inom överenskommen tidsperiod eller uppvisar upprepade allvarliga överträdelser mot kraven i denna uppförandekod.

Vi tror på en konstruktiv och öppen dialog kring frågorna för att bygga ömsesidigt förtroende och åstadkomma gemensam utveckling i en hållbar riktning.

Patrik Jenemark  
VD / Managing Director  
Nordvalls Etikett AB

Företag:

Datum:

*Patrik Jenemark*

---

---

