



# VERHALTENSKODEX

NORDVALLS ETIKETT AB

## EINLEITUNG

In Übereinstimmung mit den Grundprinzipien der UN und der ILO zu Menschenrechten, Arbeitsrecht, Umwelt und Korruptionsbekämpfung hat Nordvalls den folgenden Verhaltenskodex aufgestellt.

Die Unternehmen\*, die dem Verhaltenskodex zustimmen, verpflichten sich im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten, die dargelegten grundlegenden Sozial- und Umweltstandards anzuerkennen und einzuhalten. Die Unternehmen müssen auch die notwendigen Schritte zur Umsetzung des Verhaltenskodexes ergreifen und seine Einhaltung gewährleisten.

Die Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen an Nordvalls liefern, müssen sicherstellen, dass der Kodex von allen am endgültigen Herstellungsprozess beteiligten Unterauftragnehmern eingehalten wird, wenn das Produkt für Nordvalls bestimmt ist. Die Unternehmen, die Nordvalls mit Waren oder Dienstleistungen beliefern, sollen unter Berücksichtigung ihrer Möglichkeiten und im Einklang mit einem entwicklungsorientierten Ansatz darauf hinarbeiten, die folgenden Kriterien schrittweise umzusetzen:



\*Der Begriff „Unternehmen“ bezieht sich im gesamten Verhaltenskodex auf Nordvalls und die Lieferanten von Nordvalls.

# VERHALTENSKODEX

## 1. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSRECHT

Die Lieferanten sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Nordvalls unterstützen und respektieren die Menschenrechte und stellen sicher, dass das Unternehmen oder seine Unterauftragnehmer nicht in Menschenrechtsverletzungen verwickelt ist bzw. sind. Festgestellte Verstöße müssen unverzüglich geahndet werden.

Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, frei Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und sie zu organisieren sowie Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen zu führen. Das Unternehmen\* muss diese Rechte respektieren und die Beschäftigten in angemessener Weise darüber informieren, dass sie das Recht haben, einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten und dass dies keine Nachteile für sie mit sich bringt oder zu Vergeltungsmaßnahmen seitens des Unternehmens führt.

Das Unternehmen darf die Gründung, Aufrechterhaltung oder Verwaltung solcher Arbeitnehmerorganisationen oder Tarifverhandlungen in keiner Weise behindern. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf den Abschluss von Tarifverträgen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen die Unternehmen den Beschäftigten die Möglichkeit geben, ihre eigenen Vertreter und Vertreterinnen zu wählen.

Das Unternehmen muss sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen und andere Beschäftigte nicht diskriminiert, benachteiligt, bedroht oder belästigt werden, weil sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen, und dass die betreffenden Vertreter bzw. Vertreterinnen ihre Mitglieder am Arbeitsplatz erreichen.

### 1.1 DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Im Zusammenhang mit Beschäftigung, Entlohnung, Zugang zu Bildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand ist jede Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung verboten.

# VERHALTENSKODEX

## 1.2 ARBEITSZEIT UND LOHN

Die Wochenarbeitszeit darf die gesetzlichen Grenzen bzw. 60 Stunden pro Woche, einschließlich Überstunden, nicht überschreiten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf gesetzlich geregelten bezahlten Urlaub und Freistellung mit angemessener Vergütung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Entlohnung (existenzsichernder Lohn), wobei der Mindestlohn gegebenenfalls die niedrigste Stufe darstellt. Die Löhne müssen zum vereinbarten Zeitpunkt und in voller Höhe direkt an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gezahlt werden. Ein Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht zulässig.

Die Unternehmen müssen die geltenden nationalen Gesetze und Branchenstandards in Bezug auf Arbeitszeiten und Feiertage einhalten. Überstunden werden freiwillig geleistet und mit einer höheren Vergütung entlohnt. Wenn Überstunden erforderlich sind, um eine vorübergehende, kurzfristige Nachfragesteigerung zu bewältigen, und ein frei ausgehandelter Tarifvertrag zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmerorganisationen besteht, die einen wesentlichen Teil der Belegschaft vertreten, kann das Unternehmen verlangen, dass diese Überstunden im Einklang mit dem entsprechenden Tarifvertrag geleistet werden. Alle diese Tarifverträge müssen die oben genannten Kriterien erfüllen.

Alle Beschäftigten sollten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Tag haben.

Ausnahmen von dieser Regelung sind nur gültig, wenn die folgenden zwei Bedingungen erfüllt sind:

- Nach nationalem Recht muss die Arbeitszeit über diese Beschränkung hinausgehen dürfen
- Es muss einen frei ausgehandelten und gültigen Tarifvertrag geben, der die Durchschnittserfüllung der Arbeitszeit, einschließlich angemessener Ruhezeiten, vorsieht

# VERHALTENSKODEX

## 1.3 ARBEITSUMFELD UND SICHERHEIT

Gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) muss das Unternehmen die Vorschriften und Standards für den Umgang mit vertraulichen Daten einhalten. Das Unternehmen trifft alle erforderlichen Maßnahmen, um den Schutz der Daten von Beschäftigten, Unternehmen, Lieferanten und Kunden zu gewährleisten.

Das Unternehmen muss für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen und wirksame Maßnahmen ergreifen, um das Risiko von Arbeitsunfällen zu vermeiden. Das Unternehmen minimiert im Rahmen des Möglichen die im Arbeitsumfeld auftretenden Gefahren und Risiken und stellt sicher, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht durch die Arbeit, im Zusammenhang mit der Arbeit oder während der Arbeit geschädigt wird.

Der aktuelle Wissensstand der Branche muss in Bezug auf Risiken und Gefahren an ähnlichen Arbeitsplätzen berücksichtigt werden und die Kenntnis oder Einsicht in die besonderen Risiken oder Gefahren, die am Arbeitsplatz auftreten, besonders einbeziehen.

Es müssen klare Regeln und Verfahren für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt werden, insbesondere ist eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und zu gebrauchen. Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz müssen der Geschäftsleitung gemeldet werden. Diese müssen als Grundlage für die Arbeit mit kontinuierlicher Optimierung behandelt werden.

Außerdem müssen saubere Toiletten, Trinkwasser und hygienische und angemessene Lagermöglichkeiten für Lebensmittel vorhanden sein. Das Unternehmen stellt sicher, dass die den Beschäftigten zur Verfügung gestellten Schlafplätze sauber und sicher sind und deren Grundbedürfnisse erfüllen.

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich aus unmittelbaren Gefahren oder Risiken zu entfernen, ohne das Unternehmen um Erlaubnis zu bitten. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, vor allem jüngere, sollten keinen gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden. Das Unternehmen stellt insbesondere sicher, dass in der Unternehmensleitung ein Beauftragter bzw. eine Beauftragte ernannt wird, der bzw. die für das Arbeitsumfeld und die Sicherheit aller Beschäftigten verantwortlich ist und dafür sorgt, dass der Verhaltenskodex am Arbeitsplatz befolgt wird.

Das gesamte Personal wird regelmäßig zu den Themen Arbeitsumgebung und Sicherheit geschult. Diese Schulungen werden dokumentiert und für neues und versetztes Personal wiederholt. Das Unternehmen muss Routinen einführen und aufstellen, die es dem Unternehmen ermöglichen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die das Personal betreffen können, zu erkennen, zu vermeiden und darauf zu reagieren.

# VERHALTENSKODEX

## 1.4 KINDERARBEIT UND ZWANGSARBEIT

Arbeit, die von Kindern unter 18 Jahren verrichtet wird, darf nicht mit der gesetzlichen Schulpflicht in Konflikt geraten und niemals Nachtarbeit beinhalten oder der Gesundheit, Sicherheit oder geistigen Entwicklung des Kindes schaden.

Jede Arbeit sollte freiwillig sein und die Arbeitnehmerin und Arbeitnehmerinnen sollten das Recht haben, ihr Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden. Das Unternehmen darf die Freiheit und Mobilität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht einschränken, indem es z. B. die Originalausweise einbehält oder das Recht dieser einschränkt, den Arbeitsplatz am Ende der Arbeitsschicht zu verlassen.

Weder das Unternehmen noch Dritte, die dem Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, dürfen sich am Menschenhandel beteiligen oder ihn unterstützen. Alle Mitarbeiter sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Körperliche Bestrafung, psychischer oder physischer Druck oder Beschimpfungen der Mitarbeiter sind verboten.

## 2. UMWELT UND QUALITÄT

Das Unternehmen führt seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und arbeitet aktiv daran, seine Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu verringern, indem es die Emissionen in Luft, Boden und Wasser reduziert und die Effizienz seiner Ressourcennutzung, einschließlich des Energie- und Wasserverbrauchs, optimiert.

Das Unternehmen sorgt für eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen und wählt Materialien aus, die sowohl recycelt werden können als auch die Umwelt schonen und die Biodiversität wahren. Das Unternehmen sollte die Verwendung von Rohstoffen aus nachhaltiger Forstwirtschaft anstreben.

Das Vorsichtsprinzip muss bei allen Entscheidungen angewendet werden, die negative Auswirkungen auf die Umwelt haben können. Abfälle müssen minimiert und in Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften entsorgt werden.

Chemikalien sollten so eingesetzt werden, dass die Risiken für die Gesellschaft und die Umwelt minimiert werden. Das Chemikalienmanagement von Nordvalls steht im Einklang mit den Anforderungen der REACH-Verordnung, der europäischen Verordnung (EG) Nr. 1907/2006.

Das Unternehmen muss im Einklang mit den geltenden Vorschriften und Normen sowie anderen Anforderungen arbeiten, um die höchste Qualität zu gewährleisten. Das Unternehmen schult seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin, ordnungsgemäße Bewertungen und Qualitätskontrollen durchzuführen. Das Unternehmen muss die Einhaltung der Qualitätsprozesse durch ein gut entwickeltes Managementsystem sicherstellen.

# VERHALTENSKODEX

## 3. BESTECHUNG UND KORRUPTION

Das Unternehmen führt seine Geschäfte in uneingeschränkter Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften. Alle Formen von Bestechung und korrupten Geschäftspraktiken sind streng verboten. Das Unternehmen duldet keine Form von Bestechung oder Korruption. Bestechung beinhaltet oftmals Zahlungen (oder das Versprechen von Zahlungen), kann aber auch andere Leistungen oder Vorteile umfassen.

Bestechung kann zum Beispiel sein:

- Unverhältnismäßige Geschenke, Repräsentation oder Bewirtung
- Unerlaubte Provision, sogenannter „Kick-back“
- Ungerechtfertigte Rabatte oder unbillige Provisionen
- Ungerechtfertigte Entschädigungen oder Ausgleichszahlungen
- Spenden für wohltätige Zwecke\* oder für politische Zwecke
- Zahlungen, um einen bestimmten Kunden zu bevorzugen
- Erleichterung von Zahlungen an Beamte, um die Durchführung routinemäßiger öffentlicher Maßnahmen zu beschleunigen oder zu vereinfachen
- Kostenlose Nutzung der Dienste oder Einrichtungen des Unternehmens

\*Spenden für wohltätige Zwecke dürfen nicht versprochen oder gewährt werden, um eine Entscheidung zu beeinflussen, die für das Geschäft von Nordvalls relevant ist. Nordvalls leistet keine Spenden für wohltätige Zwecke an Organisationen, die keine etablierten Wohltätigkeitsorganisationen mit anerkannten Wohltätigkeitszielen sind. Die Spenden von Nordvalls müssen von der Geschäftsleitung von Nordvalls genehmigt werden.



# VERHALTENSKODEX

## 4. ROUTINEN UND PROZESSE DES UNTERNEHMENS

Die Unternehmensleitung arbeitet systematisch daran, dass die Anforderungen in der eigenen Organisation und bei den Unterauftragnehmern eingehalten werden. Whistleblower bzw. Whistleblowerinnen dürfen weder mit Verboten noch mit Vergeltungsmaßnahmen belegt werden.

Die Unternehmensleitung muss die soziale Verantwortung des Unternehmens auf der Grundlage der im Verhaltenskodex festgelegten Regeln ständig überprüfen und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um etwaige Mängel zu beheben. Das Unternehmen und die Beschäftigten sind aufgefordert, Verstöße zu melden.

Das Unternehmen muss alle Beschäftigten und Zulieferer über die Regeln des Verhaltenskodexes informieren und sich gegebenenfalls auch mit Hinweisen seiner Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen auf eine Missachtung der dargelegten Anforderungen auseinandersetzen.

Führungskräfte innerhalb Nordvalls werden jährlich aufgefordert, schriftlich zu versichern, dass der Verhaltenskodex nach bestem Wissen und Gewissen und unter Kontrolle umgesetzt wurde und dass alle Abweichungen behoben wurden.

Das Unternehmen ist verpflichtet, Unstimmigkeiten mit Unterauftragnehmern unverzüglich zu erkennen und zu auszuräumen. Wir behalten uns das Recht vor, die Zusammenarbeit mit Lieferanten zu beenden, die Abweichungen nicht innerhalb der vereinbarten Zeitspanne beheben oder wiederholt schwerwiegende Verstöße gegen die Anforderungen dieses Verhaltenskodex begehen.

Wir glauben an einen konstruktiven und offenen Dialog über die Themen, um gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und eine gemeinsame Entwicklung in eine nachhaltige Richtung zu erreichen.

Patrik Jenemark  
GF / Managing Director  
Nordvalls Etikett AB

Unternehmen:

Datum:

*Patrik Jenemark*

---

