

Dokumentnamn			
Uppförandekod			
Dokumentbeteckning	Version	Giltig fr o m	Informationssäk.klass
A-01-02	1.0	2023-03-17	K1 - Öppen

## Uppförandekod (Code of conduct)

Vår uppförandekod visar vägen genom att beskriva våra värderingar och de krav vi ställer på medarbetare och affärspartners.

Varor och tjänster ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklaration mot korruption

Edsvärd ska vara ett bolag med hög etisk standard. Våra högt ställda etiska krav och vår positiva syn på mångfald är grunden för det förtroendekapital vi har byggt upp, förvaltar och ökar. Vi ska ständigt eftersträva en företagskultur som präglas av öppenhet och som drivs av våra kärnvärden.

Edsvärd stöder FN:s Global Impacts tio principer, avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption. Bolaget ska inte enbart följa lokala lagar och förordningar utan även väl förankrade och vitt spridda folkrättsliga konventioner, överenskommelser och etiska normer. Vi kräver att våra affärspartners agerar på motsvarande sätt

### Syfte och ansvar

- Uppförandekoden ska fungera som etiska riktlinjer för bolaget och dess medarbetare men även som vägledare i upprättandet av övriga bolagsövergripande policyer
- Uppförandekoden omfattar samtliga Edsvärds medarbetare
- Uppförandekoden är inte heltäckande. Medarbetarna förväntas alltid tillämpa gott omdöme och sunt förnuft. Vid oklarheter kring vad som är korrekt ska närmaste chef kontaktas
- Alla chefer är skyldiga att gå igenom uppförandekoden med nyanställda samt med övriga medarbetare regelbundet så att riktlinjerna och dess innebörd är kända
- Respektive medarbetare ansvarar för att följa koden
- De bolag, och dess medarbetare, som utför tjänster eller producerar material åt Edsvärd ska godta den uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners som har upprättats och se dess innehåll som vägledande för deras handlande
- Vid upphandling och anlitande av extern arbetskraft samt samarbete med andra intressenter ska efterlevnad av uppförandekoden vara ett krav

### Vår etiska beslutsmodell

Edsvärd agerar alltid ansvarsfullt och etiskt i affärsrelationer. Vi tolererar ingen form av korruption, mutor eller utpressning. Edsvärds ambition är också att sunt förnuft och gott omdöme ska prägla vår vardag och tillämpas i arbetet. Ibland kan du ställas inför en situation där det inte är helt tydligt vad som är ett korrekt handlande.

Dokumentnamn			
Uppförandekod			
Dokumentbeteckning	Version	Giltig fr o m	Informationssäk.klass
A-01-02	1.0	2023-03-17	K1 - Öppen

## Edsvärds förhållande till kunder och leverantörer

Vi agerar för sund konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp

- Vi tar avstånd från korruption och ska arbeta aktivt för att sådan inte ska förekomma
- Mutor och bestickning får aldrig förekomma i bolagets affärsrelationer
- Vi ska aldrig agera i strid mot tillämpliga konkurrenslagar
- Vi ska alltid följa de lagar och förordningar som gäller i de länder där vi är verksamma och utöver detta agera på ett sätt som förväntas av ett svenskt bolag i utlandet.
- Vi ska utföra och leverera alla sina tjänster och produkter enligt gällande underhållsplaner och instruktioner. Regelbundna produktrevisioner ska utföras
- Säkerhetsarbetet ska vara systematiskt.
- Vi tar avstånd från barn-, tvångs- och slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete
- Vi tar avstånd från och arbetar aktivt mot svartarbete.

## Edsvärds förhållande till medarbetarna

Våra arbetsplatser ska vara trygga och säkra, utan olyckor. Vi sätter medarbetarnas hälsa och arbetsglädje i centrum. Vi verkar för jämställdhet och mångfald. Vi värnar om föreningsfrihet.

- Edsvärd ska vara en god arbetsgivare. Relationen mellan bolaget och medarbetarna ska bygga på ömsesidig respekt och värdighet
- Årliga utvecklingssamtal ska hållas för att säkra en ständig kompetensutveckling och fånga upp medarbetarens upplevda arbetssituation i form av trivsel.
- Anställningsvillkor som erbjuds ska uppfylla kraven i nationell lagstiftning samt lokala avtal, till exempel kollektivavtal
- Edsvärd erkänner arbetstagarnas rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar.
- Edsvärd tillåter varken diskriminering eller trakasserier och strävar efter att ge alla människor lika möjligheter i arbetet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Edsvärd tillämpar inte tvångsarbete eller andra former av ofrivilligt arbete och tillåter inga metoder som begränsar medarbetarnas fria rörlighet
- Edsvärd har en arbetsmiljöpolicy som sätter upp ramarna för bolaget som arbetsgivare för att säkra att de villkor som råder är acceptabla
- Bolaget respekterar enskilda personuppgifter och hanterar personuppgifter i verksamheten i enlighet med gällande lagar och regler

## Medarbetarnas ansvar

- Edsvärds medarbetare ska agera som goda ambassadörer för företaget och uppträda på ett etiskt korrekt sätt för att bibehålla bolagets förtroende hos kunder, samarbetspartners, ägare och omvärlden
- Medarbetarna ska alltid vägledas av bolagets kärnvärden samt sitt eget professionella omdöme
- Medarbetarna ska vara lojala med företaget och inte sprida vidare konfidentiell eller känslig information.
- Medarbetare ska heller inte prata illa om företaget och därmed sprida en negativ bild till omgivningen.
- Medarbetare ska respektera bolagets fysiska och intellektuella egendom och har ett ansvar att skydda dessa mot skada, stöld och missbruk

Dokumentnamn			
Uppförandekod			
Dokumentbeteckning	Version	Giltig fr o m	Informationssäk.klass
A-01-02	1.0	2023-03-17	K1 - Öppen

## Efterlevnad

Vi kräver att uppförandekoden efterlevs

Uppförandekodens principer följs loppande upp som en naturlig del i verksamheten. Här har ledning och chefer på alla nivåer ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel.

Medarbetare i Edsvärd ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning. I första hand rapporterar Edsvärds medarbetare till sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt finns möjlighet att rapportera anonymt via Edsvärds system för visselblåsning.

Om en medarbetare i Edsvärd inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en affärspartner upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer affärssamarbetet att avvecklas.

## Konsekvenser

Vid eventuell överträdelse av uppförandekoden kommer Edsvärd omedelbart vidta disciplinära åtgärder, såsom erinran, uppsägning eller avsked beroende på den uppstådda situationen. Rapportering av förhållanden som är i strid med tillämpliga lagar och regler kommer att ske till berörda myndigheter.

## Revidering av policy

Ledningsgruppen ansvarar för att årligen pröva innehållet i policyn och vid behov uppdatera den. Ledningsgruppen ska revidera policyn varje år.