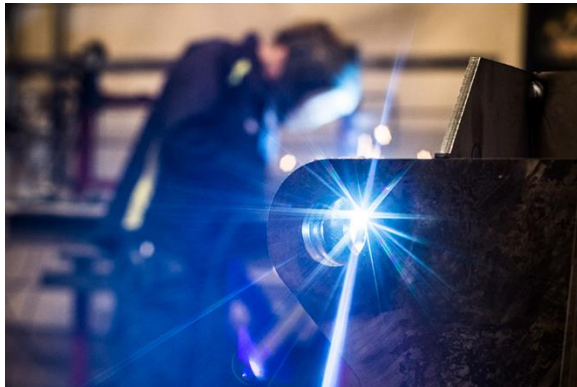


Code of Conduct

vår gemensamma uppförandekod

ANVA 

Denna uppförandekod godkändes av AnVa Industries styrelse juni 2021



INNEHÅLL

Vårt ansvar som industrikoncern	3
INLEDNING	4
Varför har vi en CODE OF CONDUCT	
Ditt personliga ansvar	
Vårt gemensamma ansvar	
Tillämpning och implementering	
Uppföljning och rapportering	
VÅRA VÄRDERINGAR – FÖRHÅLLNINGSSÄTTET	5
Visionen	
Vår värdegrund	
Hållbarhet	
Värdeord	
VÅRA ARBETSPLATSER	6
En hälsosam och säker arbetsmiljö	
Trakasserier och mobbing	
Droger och alkohol	
Mångfald och lika möjligheter	
Respekt för mänskliga rättigheter	
Medarbetarnas rätt till föreningsfrihet	
Vi respekterar privatlivet	
Sociala medier	
VÅR AFFÄRSETIK OCH MORAL	7
Goda relationer till våra affärspartners	
Konkurrens på lika villkor	
Vi respekterar lagar och regler	
Nolltolerans mot mutor och korruption	
Vi undviker otillbörlig representation	
Intressekonflikter	
SKYDD AV KONFIDENTIELL INFORMATION	8
Vi skyddar känslig information	
Informationssystem – vårt arbetsredskap	
Konfidentiell information som tillhör andra	
Respekt för immateriella rättigheter	
VÅRT ANSVAR FÖR MILJÖN	9
Miljöperspektivet	
Hållbar utveckling	

Vårt ansvar som industrikoncern



Vår nationella och globala närvaro ställer höga krav på oss såsom affärspartner och medarbetare - att vi tar ansvar för oss själva och för varandra, att vi arbetar etiskt inom alla delar av verksamheten och agerar med hög affärsetik och moral, att vi värnar om alla våra anställda och visar hänsyn för miljön.

Vi har nu dokumenterat våra affärsetiska principer i en gemensam uppförandekod, vår **CODE OF CONDUCT**, en vägledning för hur vi fattar våra beslut i vardagen - en dokumentation av värderingar, och löften som tydliggör vårt ansvar som industrikoncern och som hjälper oss bevara och stärka vår konkurrenskraft och varumärkesanseende i marknaden.

Vår gemensamma uppförandekod gäller igenom hela AnVa Industries-koncernen – inom samtliga dotterbolag och för alla medarbetare över hela världen.

Vi förväntar oss samtidigt att våra affärspartners respekterar lagar och regler där vi bedriver verksamhet. Vi ställer samma höga etiska krav på våra leverantörer, deras underleverantörer och våra kunder som på oss själva när vi utvärderar och väljer affärspartner. Vi skall därför uppmuntra våra affärspartners till att införa motsvarande sociala, miljömässiga och etiska krav inom sina egnavärdekedjor.

Per Andersson
VD och koncernchef

Inledning

vi ser förtroende som en förutsättning

Vi som industrikoncern och alla våra affärsverksamheter stödjer arbetet i vårt samhälle med att skapa hållbarhet och göra affärer på ett etiskt och riktigt sätt. Den gemensamma uppförandekoden anger våra etiska riktlinjer inom en rad olika områden och beskriver de spelregler som gäller för samtliga anställda i koncernen. Uppförandekoden utgör ett ramverk med övergripande principer som inom våra affärsverksamheter kompletteras med lokala regler och policys inom specifika områden. Alla vi som arbetar inom AnVa Industries har ett ansvar att bevara och upprätthålla vårt rykte som ansvarstagande Industrikoncern.

Varför har vi en CODE OF CONDUCT

AnVa Industries med sina affärsverksamheter verkar på en konkurrensutsatt marknad, framförallt i Sverige men även i andra nordiska länder och på andra håll i världen. Som industrikoncern kan vi bara uppnå långsiktig framgång genom att vi agerar på ett etiskt, miljömässigt och socialt ansvarsfullt sätt – vår vision och värderingar kan bara uppfyllas genom att vi som medarbetare representerar företaget på ett sätt som motsvarar våra högt ställda etiska krav. På så sätt vinner vi förtroende på marknaden samtidigt som vi skapar grunden till en trygg och säker arbetsplats.

Ditt personliga ansvar

Uppförandekoden är en övergripande vägledning för hur vi som industrikoncern främjar en långsiktig etisk företagskultur. Koden garanterar i sig inte ett etiskt uppförande och koden tar inte heller upp alla aspekter i vårt handlande. Det kommer sannolikt uppstå situationer där vi som medarbetare förväntas använda vårt eget omdöme. Vi har ett personligt ansvar att följa uppförandekoden, där chefer förväntas vara förebilder och tillse att anställda känner till och har möjlighet att diskutera kodens praktiska tillämpning.

Vårt gemensamma ansvar

Samtliga anställda inom AnVa Industries förväntas följa våra riktlinjer och principer. Handlande som strider mot uppförandekoden kan skada vårt rykte och leda till rättsliga åtgärder för såväl koncernen som våra medarbetare. Det kan samtidigt vara ett brott gentemot anställningsvillkoren som bygger på sekretess och lojalitet - vilket i sin tur kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Tillämpning och implementering

Vår gemensamma uppförandekod gäller igenom hela AnVa Industries – inom samtliga dotterbolag och för alla medarbetare över hela världen. Uppförandekoden beskriver lägsta nivån vilket innebär att koden skall följas även om den skulle föreskriva högre nivå än lokala bestämmelser.

Våra chefer och ledare inom våra affärsverksamheter skall känna till och inom respektive område ansvara för att uppförandekoden och lokala eller nationella lagar och föreskrifter efterföljs.

Uppförandekoden är ett viktigt dokument som skall gås igenom i samband med det årliga utvecklingsamtalet som chefer har med sina närmaste medarbetare. Vid samtalet skall vi som medarbetare skriftligen bekräfta att vi läst igenom, förstått och åtar oss att följa principerna inom uppförandekoden.

Som medarbetare kommer vi sannolikt i framtiden att ställas inför komplicerade situationer där vi tycker att uppförandekoden eller det lokala ledningssystemet inte ger tydliga svar. I sådana fall bör vi rådfråga och diskutera med närmaste chef.

Uppföljning och rapportering

Vi skall uppmontra våra medarbetare att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med uppförandekoden. Varje medarbetare förväntas rapportera fall av bedrägerier, brottsligt beteende eller avsteg från uppförandekoden. Om vi misstänker lagöverträdelser eller brott mot vår uppförandekod ska vi rapportera överträdelse till närmaste chef.

Konstaterade överträdelser mot uppförandekoden skulle kunna leda till disciplinära åtgärder. Om vi som medarbetare känner en osäkerhet huruvida ett uppförande strider mot uppförandekoden bör vi rådfråga närmaste chef. Säg ifrån! I många fall kan tidig rapportering hjälpa till att snabbt åtgärda ett problem och minimera skadan. Använd vår visselblåsarpolicy! Anmälan om överträdelse mot vår uppförandekod kan lämnas anonymt och konfidentiellt per post till huvudkontoret i Västerås.

AnVa Industries | Kopparbergsvägen 10 | 722 13 Västerås.

Att rapportera en avvikelse innebär att vara lojal mot koncernens värderingar. En anmälan skall inte på något sätt medföra negativa konsekvenser för Dig som lämnar en anmälan.



Våra värderingar – förhållningssättet

värderingarna utgör våra tre hörnstenar och fundamentet i vårt förhållningssätt

Visionen

Vi ska vara våra kunders förstaval och leverera till Sveriges bästa industriföretag både nationellt och internationellt.

Vår värdegrund

Värdegrunden beskriver vårt förhållningssätt – en gemensam strävan att alltid leverera högsta upplevda kundvärde – att överträffa kundens förväntningar. Vår värdegrund beskriver hur vi förväntas att agera på marknaden oavsett sammanhang eller situation. För oss handlar kundtillfredsställelse om att hålla det vi lovat.

Hållbarhet

För AnVa Industries handlar hållbarhet om hur vi bedriver vår verksamhet – det innebär att ta ansvar och att tillföra värde i våra relationer och hela värdekedjan. Ju större vi blir, desto viktigare är det att alltid utgå från det ekonomiska, sociala och miljömässiga perspektivet i det dagliga arbetet. På AnVa Industries strävar vi alltid efter att göra rätt saker på rätt sätt i rätt tid! Våra värdeord och ledarskapsprinciper ger oss tillsammans med uppförandekoden ramarna för hur vi ska bedriva vår verksamhet.

Värdeord

Pålitlighet

Vi värnar och är stolta över vårt goda rykte och namn genom att konsekvent stå för och leverera på våra utfästelser.

Vi gör det vi säger att vi gör!

Utveckling

Koncernens framtid är beroende av vår konkurrenskraft – därför prioriteras bolagets och medarbetarnas utveckling. Vi förväntar oss alla medarbetares engagemang att med ständiga förbättringar och innovation utveckla AnVa och våra processer – till gagn för både medarbetaren och företaget.

Vi ska ligga i framkant!

Högt i tak

Alla medarbetare har förtroendet att utföra sina uppgifter. Vår arbetsmiljö är förlåtande och det är tillåtet att göra fel och lära av sina misstag. Rak kommunikation förväntas.

Vi sopar ingenting under mattan!



Våra arbetsplatser

vi skall värna om en trygg och säker arbetsplats

Trivsel inom arbetsplatsen är av vital betydelse för att våra medarbetare skall kunna utföra ett effektivt och kvalitativt arbete. Vi skall tillsammans verka för att skapa trivsel på våra arbetsplatser så att alla medarbetare och de som arbetar hos oss känner sig välkomna och motiverade att delta i en social gemenskap.

En hälsosam och säker arbetsmiljö

Vi skall erbjuda våra medarbetare och de som arbetar inom våra anläggningar en säker och hälsosam arbetsplats. Vi skall sörja för god arbetsmiljö och minimera arbetsplatsrelaterade olyckor och personskador. Ingen skall behöva riskera sin säkerhet eller hälsa genom att arbeta hos oss eller tillsammans med oss. Vi skall värna om varandras hälsa och säkerhet både fysiskt och psykiskt. Vi skall hjälpa varandra att skapa en god arbetsmiljö. Relationen till varje medarbetare skall bygga på ömsesidig respekt. Vi skall sträva efter att ge våra medarbetare ett rimligt inflytande inom områden som påverkar arbetssituationen.

Utöver vår uppförandekod skall vi oavsett var vi bedriver vår verksamhet följa nationella arbetsmiljölagar och miljölagstiftning i enlighet med lokala lagar och kollektivavtal.



Trakasserier och mobbing

Alla våra medarbetare skall behandla varandra med värdighet och med respekt. Vi tolererar inte någon form av sexuella trakasserier eller annat ovälkommet uppträdande som skapar en kränkande eller skrämmande arbetsmiljö. Chefer och ledare inom alla nivåer skall vara uppmärksamma på om trakasserier förekommer inom våra arbetsplatser och skall härvid vidta nödvändiga åtgärder för att motverka alla fall av kränkande beteende.

Droger och alkohol

Vi skall upprätthålla en trygg och säker arbetsplats utan påverkan av alkohol eller drogmissbruk. Vi tolererar ingen att inneha, nyttja eller arbeta under inverkan av alkohol eller droger inom några av våra anläggningar eller i något arbete för koncernen. Användande av alkohol eller droger innebär överträdelse av koden.

Mångfald och lika möjligheter

Vi skall erbjuda arbetsplatser som stimulerar alla medarbetare att vara effektiva och kreativa – en arbetsplats som kännetecknas av mångfald utgör en bättre grund för kreativitet och innovation. Vi skall arbeta mot att öka mångfalden eftersom vi tror att mångfald är en förutsättning för att förbli en framgångsrik koncern.

Vi skall ge våra medarbetare samma möjlighet till karriärutveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och villkor oavsett kön. I de fall ersättningsklyftor finns mellan män och kvinnor skall vi verka för att skillnaderna jämnas ut. Alla medarbetare skall ges samma behandling oavsett kön, civilstånd, ras, religion, politisk åskådning, etnisk eller nationell tillhörighet, könsöverskridande identitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.

Beslut som rör medarbetarens anställning, befordran, utveckling eller ersättning skall alltid bygga på medarbetarens unika kunskap och kompetens i arbetet.

Respekt för mänskliga rättigheter

Vi stödjer internationella konventioner och respekterar mänskliga rättigheter. Vi tolererar inte barnarbete eller arbete under tvång eller hot om våld. Vi godtar inte produkter från leverantörer som utnyttjar barnarbete direkt eller indirekt genom samarbeten med andra underleverantörer.

Vi ställer samma etiska krav som på oss själv när vi utvärderar och bedömer våra leverantörer på grundval av deras förmåga att leva upp till kraven enligt vår uppförandekod. Vi förväntar oss att våra leverantörer respekterar vår uppförandekod och gör sitt yttersta för att uppnå motsvarande standard.

Medarbetarnas rätt till föreningsfrihet

Vi respekterar fackföreningsverksamhet – alla anställdas rätt till att bilda eller gå med i olika arbetsorganisationer. Vi stödjer och respekterar medarbetarnas rätt till fackföreningsfrihet och deras rätt till att förhandla kollektivt.

Vi respekterar privatlivet

Vi respekterar människors grundläggande rätt till privatliv. Vi skall inhämta erforderliga personuppgifter på ett säkert och lagligt sätt som är relevant för syftet vi samlar in personuppgifter för. Vi följer riktlinjerna i enlighet med dataskyddsförordningen GDPR.

Sociala medier

Vi ser gärna att våra medarbetare deltar inom sociala medier och andra forum. Här gäller dock en ömsesidig respekt gentemot företaget och arbetskamrater. På våra arbetsplatser har de flesta av oss tillgång till internet och sociala medier vilket på samma sätt som telefon och e-post är ett hjälpmedel i arbetet avsedda för att kommunicera i olika arbetsområden.

Den som inom sin profession kommunicerar inom sociala medier representerar alltid företaget. En sådan kommunikation i sociala medier skall ligga i linje med företagets värderingar och samtidigt vara förenlig med hur vi kommunicerar inom andra kanaler. Som medarbetare måste vi dra en tydlig gräns mellan vad som är privat och professionell närvaro på internet och sociala medier.

Affärsetik och moral

vi gör affärer ärligt, rättvist och korrekt

Vi skall alltid agera som en pålitlig och hederlig industrikoncern och inom våra dotterbolag leva upp till våra löften. Vi tror på långsiktiga affärsrelationer där vi tillsammans med våra affärspartners skapar grundlag för starka ekonomiska resultat. Vår försäljning av produkter och tjänster skall alltid ske på ett ärligt, rättvist och korrekt sätt.

Goda relationer till våra affärspartners

Vi skall bedriva våra verksamheter enligt god affärssed och skapa kundvärden genom att erbjuda konkurrenskraftiga produkter och tjänster. Vi skall sträva efter ömsesidig öppenhet gentemot såväl kunder, leverantörer, som andra affärspartners genom att vi alltid tillhandahåller korrekt information inom ramen för bevarande av affärshemligheter eller andra sekretessöverenskommelser.

Vi skall agera professionellt mot kunder och leverantörer. Vi skall verka för en sund affärsrelation. Inköp av varor och tjänster skall grunda sig på kvalitet, pris och lämplighet. Vi skall eftersträva en ömsesidig och långsiktig relation till våra leverantörer grundade på dessa faktorer. Om släktskap, vänskap eller nära relation finns med en leverantör skall närmaste chef godkänna inköpet. Vi skall fritt kunna göra affärer utan att misstanke om påverkan finns.

Konkurrens på lika villkor

Vi har av tradition varit långsiktigt framgångsrika tack vare sund affärskonkurrens. Vårt erbjudande baseras på vad vi kan göra för kunden, inte vad konkurrenterna kan göra. Vi sprider inte negativ information och talar inte illa om våra konkurrenter. Vi skall sträva efter att skapa framgång och nå konkurrensfördelar genom högre effektivitet och bättre prestanda än våra konkurrenter.

Vår utgångspunkt är att affärsverksamheten bäst främjas genom fritt företagande och en fri konkurrens inom en marknad där alla har samma förutsättningar. Avtal eller andra överenskommelser som begränsar konkurrensen är enligt konkurrenslagstiftningen förbjuden. Vi skall alltid sträva efter att konkurrera på lika villkor och det strider mot vår uppförandekod att föra diskussioner med konkurrenter omkring pris eller andra affärssuppgörelser som kan påverka marknadens prissättning.

Vi respekterar lagar och regler

I de länder där vi bedriver verksamhet skall nationella regler och lagar efterföljas. Vi skall respektera varje lands konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslag samt andra bestämmelser som påverkar vår verksamhet.

Nolltolerans mot mutor och korruption

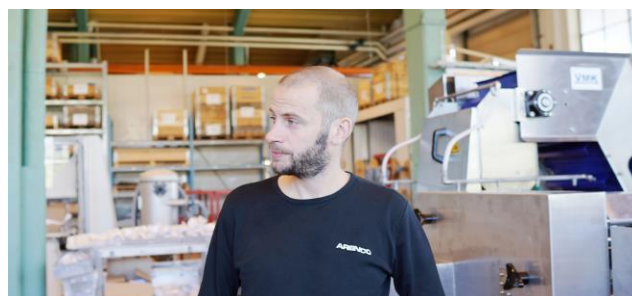
Vi tillämpar nolltolerans i fråga om korruption vilket innebär att vi inte under några omständigheter skall vara inblandade eller tolerera någon form av mutor.

Vi är medvetna om risken för att ersättning till samarbetspartners kan komma att användas för otillbörlig påverkan av affärsbeslut. För att förhindra detta utvecklar vi och tillämpar krav och interna processer för att vår affärsverksamhet skall överensstämma med "best practice" inom branschen.

Vi undviker otillbörlig representation

Vårt arbete skall präglas av högsta affärsmässighet. Rimliga gåvor eller sedvanlig representation är normalt inte ett problem om de lämnas i rätt syfte, som exempelvis när vi förevisar våra produkter eller tjänster, stärker vår image eller etablerar goda relationer till affärspartners. Vi bör dock vara medvetna om att även sedvanliga gåvor och normal representation kan vara olämpligt i samband med framtida eller pågående förhandlingar. Vi får aldrig erbjuda gåvor eller andra förmåner till ett värde, av beskaffenhet och/eller under omständigheter som skulle kunna betraktas som försök att otillbörligen påverka affärsbeslut eller vinna andra otillbörliga fördelar. Detsamma oss gäller när vi bjuder in våra kunder till olika kundevenemang eller andra aktiviteter. Det åligger därför oss alla att visa full öppenhet och transparens för all redovisning av gåvor och representation, för att visa att vi efterlever dessa normer.

Som medarbetare skall vi vara oberoende och agera professionellt i vårt affärsumgänge. Det innebär att vi bara skall acceptera gåvor och representation som vi erbjuds som är rimliga i förhållande till den aktuella affären och ryms inom de gränser som vi ställer för hur vi själva agerar mot andra. Gåvor och representation av stort värde eller av oetisk eller onormal karaktär ska vi inte under några omständigheter ta emot. Om vi känner osäkerhet huruvida vi kan ta emot en gåva eller delta i ett evenemang skall vi alltid rådfråga vår närmaste överordnade chef.



Intressekonflikter

Vi som medarbetare skall alltid skilja på personliga intressen och företagets verksamhet. Beslut för företaget får aldrig påverkas av personliga önskemål eller relationer. Såsom medarbetare skall vi aldrig använda vår position eller inflytande för några andra syften än att alltid främja företagets intressen. Personliga relationer och andra överväganden får aldrig påverka vårt beslutsfattande.

Eventuellt delägarskap hos kunder, leverantör eller konkurrenter skall skriftligen anmälas och om detta inte bedöms olämpliga skall det beviljas av överordnad chef. Anmälan gäller även eventuella bisysslor förutsatt att bisysslan kan innebära intressekonflikt.

Skydd av konfidentiell information

vi ser information som en värdefull tillgång

Information om AnVa Industries och dess affärsverksamheter är intern eller konfidentiell information förutsatt att den inte har offentliggjorts genom årsredovisningar, pressmeddelande, produktbeskrivningar eller liknande publika dokument. Vi sprider inte information till personer utanför koncernen såvida det inte finns affärsrelaterade skäl.

Vi skyddar känslig information

Information av teknisk, kommersiell och marknadsföringskaraktär är särskilt känslig och omfattas av sekretess. All information som hanteras inom koncernen skall bedömas utifrån sitt värde för att säkerställa att informationen ges rätt skyddsnivå. Vi bör dock vara uppmärksamma på att det finns risk för oavsiktlig spridning när vi exempelvis diskuterar företagsangelägenheter med våra kollegor i offentliga miljöer eller när vi talar om oss själva i sociala medier eller i andra forum.

Informationssystemet – vårt arbetsredskap

Vi använder våra informationssystem på arbetet som ett sätt att effektivisera våra arbetsprocesser. Våra informationssystem får aldrig användas i olagliga eller oetiska syften. En begränsad privat användning av informationssystemen är tillåten men dock endast om det gäller personliga angelägenheter som inte stör arbetet.

Konfidentiell information som tillhör andra

Vi behandlar information som vi får av andra på samma sätt som vi förväntar oss att de skulle behandla information som vi lämnat ifrån oss. Vi får aldrig försöka få tillgång till och heller inte ta emot konfidentiell information som tillhör andra såvida inte ägaren har godkänt att informationen sprids. Konfidentiell information som oavsiktligt skulle komma oss till handa får inte spridas vidare utan skall återsändas till avsändaren/ägaren.

Det är nödvändigt för oss att vi känner till kundens regler omkring informationskydd av säkerhet och exportkontrollskäl. Vi behöver många gånger information som inköpsplaner och andra uppgifter för att kunna tillgodose kundens behov. Vi skall dock aldrig försöka få tillgång till information som inte på ett legitimt sätt skulle gjorts tillgängligt eller bryta mot de villkor som reglerar hur information får användas av oss.

Respekt för immateriella rättigheter

Vi skall aldrig kopiera, sprida eller ändra upphovsrättsligt skyddad programvara, dokumentation eller material som ägs av andra om vi inte har giltig licens eller tillstånd från upphovsrättshavare. Det är endast lagliga licenser och programvaror som får installeras på koncernens datorer. Vi bör samtidigt vara uppmärksamma på att upphovslagar kan skydda material som återfinns på webbsidor.



Vårt ansvar för miljön

vi bryr oss om vår omvärld

Agenda 2030 och dess 17 globala mål för hållbar utveckling är en detaljerad agenda som antagits av FN:s alla medlemsstater för att uppnå en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling. Vi ser oss som en del av den globala världen där vi genom vår produktion är en liten del av helheten. Vi är medvetna om att våra beslut, vårt arbete och vår produktion påverkar vår miljö på olika sätt. Vår ambition är att vi vill lämna en bättre värld efter oss till kommande generationer och därför ser vi vårt ansvar för miljön som en naturlig del av vårt dagliga arbete. Vi skall bygga in hållbarhet som en naturlig del av vår affärsverksamhet.

Vi vill främja en hållbar och ekologiskt sund resursanvändning. Vi skall respektera försiktighetsprincipen och skydda miljön, minska CO2-utsläpp och bidra till att uppnå FN:s globala klimatmål, förhindra föroreningar, främja effektivare energianvändning, öka återvinning och minimera avfall. Vi vill uppmuntra till ständigt förbättringsarbete och spridning av innovativ teknik i syfte att uppnå Agenda 2030s mål.

Miljöperspektivet

Kretsloppstänkande och hushållning med våra naturresurser är en viktig utgångspunkt inom vår affärsverksamhet. Miljöperspektivet skall finnas med vid viktiga beslut för att skapa långsiktiga värden för våra intressenter och samhället i stort. Vårt miljöarbete skall vara en integrerad del av affärsverksamheten och en del av vårt operativa arbete där vi tar hänsyn till livscykeln hos de produkter och tjänster som vi tillhandahåller. Genom högre kompetens hos våra medarbetare och ständig vidareutveckling av vårt kunnande om miljön får vi en större helhetssyn på miljöfrågorna.

Hållbar utveckling

Enligt vår uppfattning är hållbarhet en avgörande faktor för vår framgång på marknaden och ger oss möjligheter till konkurrensfördelar och förbättrad lönsamhet. Därför strävar vi efter att minimera vår belastning på miljön och bidrar med förbättringar på de produkter och tjänster som vi levererar. Vi vill bidra till en hållbar samhällsutveckling vilket innebär att vi i våra uppdrag skall verka för att utveckla lösningar som undviker negativ miljöpåverkan. Vi skall vidta miljöfrämjande förbättringar så långt som detta är tekniskt möjligt, affärsekonomiskt försvarbart och miljömässigt motiverat.

