

UPPFÖRANDEKOD

Vår vision

Clemondo ska aktivt bidra till en hållbar värld genom att vara en ledande aktör inom trygg kemi.

I vår uppförandekod sammanfattar vi hur vi alla ska agera för att bedriva vår verksamhet med omtanke om varandra på ett etiskt, socialt och miljömässigt vis. I uppförandekoden har vi vår gemensamma grund för vårt ansvarsfulla företagande. Med en gemensam grund att stå på blir det lättare för var och en att ta ansvar.

Ledningen på Clemondo AB

Om uppförandekoden

Uppförandekoden, tillsammans med våra värderingar, "Omtanke och alltid hållbart" genomsyrar hela vår verksamhet och är grunden för hur vi uppträder och agerar i vårt dagliga arbete.

Uppförandekoden sammanfattar de etiska värderingar som Clemondo anser ska gälla i vår verksamhet, anger miniminivån för acceptabelt uppförande och omfattar alla medarbetare i koncernen. Clemondo accepterar inga handlingar som strider mot uppförandekoden. Koden är baserad på FN:s Global Compact, ILOs kärnkonventioner, OECDs riktlinjer för multinationella företag, konkurrenslagstiftning och anti-korrupsionsregler.

ALLMÄNNA PRINCIPER

Clemondos verksamhet bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder, leverantörer och andra affärspartners, och vi eftersträvar att uppfattas som en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner. Därför är det viktigt att affärsverksamheten bedrivs inte bara utifrån företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer utan även med höga krav på integritet och etik. Clemondo ska som ett minimum följa gällande lagar och regler i samtliga länder där koncernens bolag bedriver verksamhet samt befintliga koncernpolicys. Clemondo väljer endast att samarbeta med leverantörer som delar våra principer.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Var och en som direkt eller indirekt arbetar för Clemondo ska ha rätt att få sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Anställningsvillkor

De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds våra medarbetare ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning och kollektivavtal. Lön ska gå direkt till arbetstagaren. Samtliga medarbetare ska få sitt anställningsavtal skriftligen och informeras om villkoren för anställningen. Löner, arbetstider och villkor ska vara rättvisa och rimliga.

Arbetsmiljö (ILO 155 och 170)

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare och ständigt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vi ska sörja för god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel, samt sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling. Nödvändiga säkerhetsvillkor ska tillhandahållas, inklusive lämplig information och utbildning. Relationen till och mellan de anställda ska

Bygga på ömsesidig respekt. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal.

Barnarbete (ILO 138 och 182)

FN:s konvention om barnets rättigheter, minimiålder för tillträde till arbete är 15 år, om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, är riktlinjer för all verksamhet.

Föreningsfrihet (ILO 87 och 98)

Anställda ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

Jämställdhet, mångfald och diskriminering (ILO 111 och 100)

Vi tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Koncernens medarbetare ska ges lika möjligheter till utveckling oavsett kön, ålder, etnisk härkomst, religion, politiska åsikter, sexuell läggning, handikapp eller andra särskiljande egenskaper. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan exempelvis män och kvinnor ska vi aktivt arbeta för att jämna ut dem. Vi arbetar även för jämnare könsfördelning samt för lika rätt till föräldraledighet.

Tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form. Detta inkluderar avtal under tvångsmässiga förhållanden och illegal arbetskraft. Vi accepterar inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet. Ingen person får kvarhållas i arbete mot dennes vilja.

AFFÄRSETIK

Antikorruption

Vi accepterar inte korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. Inköp, försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska skötas professionellt och i enlighet med relevanta lagar och regler.

Vi följer tillämpliga lagar och regler avseende antikorruption, inklusive Näringslivskoden (Institutet Mot Mutors kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet).

Vi ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla affärsrelation med våra koncernbolag. Vi ska inte, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla affärsrelation.

Ingen medarbetare ska varken ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens beteende så att personen agerar illojalt eller olagligt gentemot sin arbetsgivare för egen vinning.

Gåvor till myndighetsanställda eller i samband med offentliga upphandlingar är aldrig tillåtna.

Vi ska inte göra affärer med kunder eller leverantörer, där vi har anledning att tro att de bryter mot våra regler kring antikorruption.

Konfliktområden

Vi ska säkerställa att inga av affärerna som görs på något vis stödjer krig, konflikter, drog- eller slavhandel. Detta innefattar även användandet av konfliktmineraler.

Företagets egendom och resurser

Vi respekterar andra företags tillgångar, och skyddar våra materiella och immateriella tillgångar från förlust, stöld eller intrång. Clemondos egendom och resurser får inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat otillbörligt sätt.

Kunder och leverantörer

Vi grundar vår relation med affärspartners på sunda affärs- och marknadsmässiga metoder med hög etisk standard.

Opartiskhet och intressekonflikter

Clemondos affärsrelationer ska vara opartiska och samtliga affärsbeslut ska fattas utifrån koncernbolagens bästa, utan hänsyn till personliga relationer eller fördelar.

Intressekonflikter mellan medarbetare och koncernbolagen ska undvikas. Medarbetare får inte delta i aktiviteter som strider mot Clemondos eller koncernbolagens intressen.

Sund konkurrens

Vi stödjer rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet.

Alla former av prissamarbeten eller marknadsuppdelningar mellan konkurrenter, prisstyrningar av återförsäljare, hämmande av innovation, utbyte av företagshemligheter eller andra konkurrensbegränsande åtgärder är otillåtna. I kontakt med konkurrenter får Clemondos medarbetare bl.a. inte diskutera

uppdelning av marknader, priser eller andra prispåverkande villkor eller kostnader.

Om något bolag i koncernen blir kontaktat med förslag om sådant samarbete eller om det uppstår en situation som är svår att bedöma om den är tillåten eller otillåten så ska detta rapporteras till sin chef eller chefs chef.

I händelse av att en konkurrensmyndighet utför en oanmäld inspektion ska medarbetare samarbeta med myndighetens utsända och inte på något sätt hindra inspektionen.

Redovisning och rapportering

Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper.

SAMHÄLLE

Kommunikation

Vi har en öppen attityd i dialogen med de som påverkas av koncernens verksamhet. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar med berörda parter på ett korrekt och effektivt sätt. Affärsrelaterade frågor hanteras av koncernbolagen. Frågor om Clemondo ställs till info@clemondo.se

Lokalt engagemang

Bolaget Clemondo har en stark lokal förankring och verksamheterna finns på mindre och mellanstora orter. Vid förvärv strävar vi efter att stanna kvar och ta vara på samt utveckla den kompetens som finns. Vi vill bidra till att stärka de samhällen vi verkar i genom ett livskraftigt och långsiktigt företagande

Genom en aktiv och konstruktiv dialog med det lokala samhället vill vi skapa förutsättningar för att växa lokalt.

Miljöansvar

Clemondo bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska koncernens direkta och indirekta miljöpåverkan. Miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för koncernens kunder, medarbetare, aktieägare och för

samhället i stort. Koncernens bolag ska följa Clemondos miljöpolicy.

Skatter

I samtliga länder där Clemondo bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas.

TILLÄMPNING OCH EFTERLEVNAD

Tillämpning av uppförandekoden

Vi kräver att samtliga medarbetare följer uppförandekoden. VD i Clemondo ansvarar för att implementera uppförandekoden, informera sina medarbetare om deras rättigheter och skyldigheter samt att våra anställda följer uppförandekoden.

Efterlevnad av uppförandekoden

Varje anställd i Clemondo ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende. Konstaterade överträdelser mot vår uppförandekod leder omgående till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarigare avsteg. Medarbetare som är osäkra på huruvida ett specifikt uppförande kan strida mot uppförandekoden bör i första hand rådfråga närmast överordnade chef.

Vi uppmuntrar anställda att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med koncernens uppförandekod i första hand till sin chef eller chefs chef alternativt HR. Det medför inget straff eller andra negativa konsekvenser för personer som lämnar in anmälan i god tro och i enlighet med syftena i uppförandekoden.

Vår visselblåsartjänst

Vår visselblåsartjänst är ett "early warning system" för att minska risker. Den är viktig för att värna god bolagsstyrning och bevara kundernas och allmänhetens förtroende för oss.

Visselblåsartjänsten kan användas för att varna om allvarliga risker för oegentligheter som kan påverka människor, vår organisation, samhället eller miljön. Din rapport kan innehålla information om brottslighet,

oegentligheter och överträdelser eller andra handlingar som bryter mot EU:s eller nationell lagstiftning i en arbetsrelaterad kontext.

Du behöver inte ha bevis för din misstanke, men alla meddelanden ska lämnas i god tro.