



ROOF SAFETY MORA SWEDEN

CODE OF CONDUCT

Uppförandekod



Leder genom kunskap



CODE OF CONDUCT - Uppförandekod

CW Lundberg Industri AB

Att skapa ett säkert takliv för de som vistas på taken innebär också att skapa trygga miljöer runt fastigheter. Det har varit företagets ledstjärna och passion sedan starten 1993. Idag är företaget marknadsledande inom taksäkerhet.

Lagercrantz Group

CW Lundberg Industri AB är sedan 2021 en del av Lagercrantz Group. Lagercrantz Group är en värdeskapande teknikgrupp inom B2B som erbjuder egna produkter och produkter från ledande leverantörer. Koncernen består av närmare 70 verksamheter, som alla fokuserar på mervärde i nischer, d v s att erbjuda specifik teknik till specifika kunder på specifika marknader.

Lagercrantz är verksam i nio länder i Europa samt i Indien, Kina och USA. Koncernen har omkring 1900 anställda och omsätter cirka 5,5 miljarder kronor. Bolagets aktie är listad på Nasdaq Stockholm sedan 2001.

Code of Conduct - Uppförandekod

CW Lundberg Industri AB följer Lagercrantz affärsetiska grundprinciper (Code of Conduct). För att vi (CWL) ska fortsätta vara marknadsledande och nå våra långsiktiga mål behöver vi försäkra oss att våra leverantörer, kunder och affärspartner också fungerar i enlighet med villkoren i denna Code of Conduct.

säkert : **takliv**

Code of Conduct – Lagercrantz Group

Lagercrantz Group är en teknikkoncern som – inom väl definierade nischer och i partnerskap med kunder och leverantörer – erbjuder värdeskapande tekniska lösningar. Koncernen har cirka 1 000 anställda i ett trettiotal självständiga dotterbolag som drivs under egna namn. Varje dotterbolag driver sin verksamhet med stor frihet under eget ansvar. De viktigaste affärsbesluten fattas därmed där kunskapen är som störst - nära kunder och marknad.

Verksamheten bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder, leverantörer och andra affärspartners, och vi vill vara en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner. Förutom företagsekonomiska, mål och riktlinjer ska affärsverksamheten också bedrivas med höga krav på integritet och etik. Vi fäster därför stor vikt vid att agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt.

Vi stödjer tankegångarna i FN:s Global Compact (www.globalcompact.org), ILOs kärnkonventioner (www.ilo.org), samt OECDs riktlinjer för multinationella företag (www.oecd.org) och vår Code of Conduct (Uppförandekod) är inspirerad av dessa principer. Vårt långsiktiga mål är att samtliga kunder och leverantörer till våra bolag skall leva upp till Uppförandekoden. Vi har dock förståelse för att vissa omställningar kräver tid, men förväntar oss samtidigt en kontinuerlig strävan efter förbättring. Vi följer som ett minimum samtliga gällande lagar och regler och kommer vid behov även att införa normer som följer denna kod där existerande lagar och regler inte ligger i linje med dess mål. Vi förväntar oss att kunder och leverantörer som ett minimikrav har kännedom om och följer aktuell lagstiftning.

Ansvaret för att det löpande arbetet sker i enighet med vår Uppförandekod ligger hos VD i varje enskilt bolag i koncernen.

Samhälle

Relationer till samhället

Varje bolag inom koncernen arbetar för att ha ett positivt inflytande inom de samhällen där koncernen verkar. Affärsbeslut som kan antas ha påverkan på samhället i stort ska så vitt det är möjligt alltid föregås av, alternativt snarast följas av, diskussioner med samhällsföreträdare i syfte att identifiera eventuella behov av gemensamma åtgärder.

Politiskt engagemang

Vi iakttar neutralitet gentemot politiska partier och kandidater. Varken namnet Lagercrantz Group, respektive koncernbolags bolagsnamn, eller några resurser under koncernföretagens kontroll skall användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

Antikorruption

Vi accepterar inte korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. Lagercrantz Group följer den svenska Näringslivskoden utgiven av Institutet Mot Mutor (IMM), som har till syfte att vägleda företag i frågor om hur gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet får

användas för att främja företagets verksamhet. All försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska dessutom ske i enlighet med relevanta lagar och regler i respektive land.

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 vår koncern. 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 med vår koncern.

Arbetsvillkor

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare. Bolagen inom koncernen ska sörja för god arbetsmiljö samt sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling. Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt och medge rimligt inflytande inom områden som påverkar den enskildes arbetssituation.

Vi eftersträvar att kunder och leverantörer följer samma grundläggande principer som Lagercrantz Group, vilka redovisas nedan:

Arbetsmiljö

Vi erbjuder en god arbetsplats och värnar om medarbetarnas hälsa, trivsel och utveckling. Det innebär att vi vad gäller utformning av arbetsplatser, utrustning, uppträdande mot varandra, arbetsbeskrivningar, kompetensutveckling och i alla övriga arbetsmiljörelaterade frågor arbetar för att våra medarbetare ska ha en arbetsmiljö och en arbetssituation som förebygger fysisk och psykisk ohälsa och som främjar trivsel och utveckling. Våra medarbetares hälsa och säkerhet ska prioriteras, och att ändamålsenliga skydd används, att använd utrustning och byggnader är säkra, och att farliga substanser och farligt avfall hanteras på ett säkert sätt.

Jämställdhet

Vi strävar efter att anställda i koncernen ska ges lika möjligheter till karriärutveckling, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och anställningsvillkor, oavsett kön. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan män och kvinnor skall vi aktivt arbeta för att dessa ska jämnas ut. Vi arbetar även för en jämnare könsfördelning vid rekrytering.

Diskriminering

Vi erbjuder lika möjligheter för anställning oavsett ras, religion, kön, ålder, funktionshinder, familjeförhållanden eller sexuell läggning. Vi arbetar för att motverka varje form av diskriminering på arbetsplatsen eller i behandlingen av anställda när det gäller lönesättning och karriärutveckling. Vi strävar efter att införa ändamålsenliga processer för att upptäcka och åtgärda varje fall av diskriminering.

Övriga arbetsförhållanden

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång. Vi accepterar inte tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form. FN:s konvention om Barns Rättigheter, ILO:s konvention om Minimiålder för tillträde till

arbete, samt konventionen om Förbud mot och omedelbara åtgärder för avskaffande av de värsta formerna av barnarbete, är riktlinjer för all verksamhet som sker i vårt namn.

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

Miljö

Kretsloppstänkande och hushållning med naturresurser är en viktig utgångspunkt för vår affärsverksamhet. Miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för koncernens kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Miljöarbetet skall även bedrivas inom ramen för vår affärsidé och vara väl integrerat i det operativa arbetet. Detta innefattar i förlängningen att hänsyn skall tas till hela livscykeln hos de varor och tjänster vi tillhandahåller. Genom hög kompetens hos våra medarbetare och genom att ständigt utveckla vårt kunnande om miljöeffekterna kan vi ha en helhetssyn på miljöfrågorna. Miljöfrämjande åtgärder ska vidtas så långt som det är tekniskt möjligt, företagsekonomiskt rimligt och miljömässigt motiverat.

Kunder och leverantörer förväntas känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Kunder och leverantörer ska som ett minimikrav ha en säker hantering av farliga substanser och avfall.

Information

Verksamheten

All information om vår verksamhet med kunder och leverantörer är konfidentiell, liksom all information om våra medarbetare och interna angelägenheter. Det gäller t.ex. information om att det finns eller har funnits en relation mellan oss och en kund/leverantör. Uppgifter om tjänster och produkter som kunder/leverantörer köper/säljer är också konfidentiella om inte något annat är överenskommet.

Anställdas engagemang utanför Lagercrantz koncernen

Engagemang i externa aktiviteter ska anmälas till och godkännas av närmaste chef. Exempel på sådana aktiviteter är om anställd inom Lagercrantz tar anställning utanför Lagercrantz (del- eller heltid), sitter i styrelsen eller liknande organ för ett annat företag eller annan organisation, eller driver affärsverksamhet av något slag.

Finansiell rapportering och redovisning

All finansiell rapportering och redovisning skall underhållas och rapporteras i enlighet med lokala föreskrifter (GAAP) och IFRS. All rapportering ska tillhandahålla information som är till hjälp och nytta för användarna. Alla tillgångar, skulder, intäkter, kostnader och verksamheter beskrivs på ett rättvisande sätt.

Sociala medier

På våra arbetsplatser har de flesta av oss tillgång till Internet och sociala medier. Dessa är – på samma sätt som telefon och e-post – hjälpmedel i arbetet och är avsedda för att kommunicera i

arbetsommanhang. Den som i sin professionella roll kommunicerar i sociala medier representerar alltid sitt bolag och Lagercrantz. Därför måste all kommunikation ligga i linje med våra värderingar och vara förenlig med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Som medarbetare måste vi också dra en tydlig gräns mellan privat och professionell närvaro på Internet och i sociala medier.

Implementering

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. Frågor kan ställas via e-post till info@lagercrantz.com

Tillämpning

Chefer och ledare i Lagercrantz Group koncernens bolag ska känna till och inom sitt område ansvara för att denna uppförandekod, samt gällande relevanta nationella lagar och föreskrifter, efterföljs. VD för varje enskilt bolag i koncernen ansvarar även för att respektive bolags huvudsakliga kunder och leverantörer känner till uppförandekoden. Samtliga anställda inom koncernen är ansvariga för att de själva agerar i enlighet med uppförandekodens värderingar och affärsprinciper. Lagercrantz Groups koncernledning är ansvarig för att arbetet kring uppförandekoden är en kontinuerlig process.

Uppföljning

Varje anställd i Lagercrantz Group koncernen ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende till koncernledningen, men även andra avsteg mot uppförandekoden bör rapporteras. Konstaterade överträdelser mot vår uppförandekod kan leda till disciplinära åtgärder. Medarbetare som är osäkra på huruvida ett specifikt uppförande kan strida mot denna uppförandekod ska rådfråga närmast överordnade chef.

Ansvar för anställda

VD i respektive dotterbolag ansvarar för att föra ut innehåll och syfte i denna uppförandekod i sin organisation och för att uppmuntra anställda att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med dessa regler. Anmälningar om överträdelser mot denna uppförandekod kan lämnas in anonymt och konfidentiellt till info@lagercrantz.com eller via post till Lagercrantz Group AB, Att. Info, Box 3508, 103 69 Stockholm.

Det medför inget straff eller andra negativa konsekvenser för personer som lämnar in anmälan i god tro.