KLINGER
trusted. worldwide.

CODE OF CONDUCT



Effective: 2014

www.klinger.se

INNEHÅLL

Syfte och introduktion 4
Omfattning och tillämpning 5
Ansvar för genomförande 5
Produktkvalitet 6
Rättvis konkurrens och antitrustlagstiftning 7
Korruption, mutor och mottagande av gåvor 8
Ansvarsfull upphandling 9
Hantering av intressekonflikter 10
Hantering av diskriminering och trakasserier 11
Mångfald och inkludering 12
Transparent rapportering 13
Arbetsmiljö och hälsoskydd 14
Arbetstid 14
Hållbarhet (miljö- och klimatskydd) 15
Socialt ansvar 16
Lagar om utrikeshandel, tull- och exportkontroll 17
Kontroll av sanktionslista 18
Efterlevnad och hållbarhet i leverantörskedjan 19
Dataskydd och datasäkerhet 20
Rapportera överträdelser / KLINGER Whistleblower System 21
Mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter 22
Politiskt inflytande och lobbyverksamhet 22
Anställning av extern personal 23

Revideringar
06/2021
11/2024



Kära partners,

överallt där flytande, gasformiga eller kryogeniska medier måste tätas, symboliserar KLINGER beprövad expertis inom olika industriella tillämpningar. KLINGERs produktportfölj ligger fortfarande i framkant när det gäller tätnings- och flödesteknologier och vi är stolta över att serva en global kundbas. Vi är en internationellt aktiv koncern med drygt 64 företag och mer än 93 tillverknings-, distributions- och servicecenter världen över. Som en pålitlig partner känner vi också ansvar för hur vi bedriver vår verksamhet. Etiska affärsstandarder och praxis är en del av vår företagskultur på KLINGER.

Av denna anledning har vi vidareutvecklat vår uppförandekod för att hjälpa våra anställda att agera ansvarsfullt i alla affärsaktiviteter. Var och en av oss har en personlig skyldighet att upprätthålla denna kod och agera etiskt i vårt samspel med varandra. Den är också ett viktigt inslag för att skapa tillit och förtroende bland alla våra affärspartner och säkerställa att vår verksamhet är hållbar. Vi litar på att var och en av oss gör en noggrann och övervägd bedömning av vad som är rätt och lämpligt i varje given situation. Ta dig tid att noggrant läsa igenom denna uppförandekod. Om du har några frågor eller behöver stöd kan du kontakta Peter Müller (p.mueller@klinger-international.com).

KLINGER Group Management Board

Peter Müller
CFO

Daniel Schibli
CEO

Christoph Klinger-Lohr
CEO

SYFTE OCH INTRODUKTION

KLINGERs uppförandekod är förkroppsligandet av vårt åtagande om hur vi bedriver vår verksamhet. Affärer med KLINGER Group har alltid präglats av höga etiska affärsstandarder och praxis.

Uppförandekoden beskriver några av de viktigaste etiska och juridiska skyldigheterna som vi måste leva upp till i vår affärsverksamhet. Den beskriver också de metoder och förfaranden som måste följas för att uppfylla dessa skyldigheter. Den är fundamentet för alla kommersiella aktiviteter och beslut inom KLINGER Group. Den ska ligga till grund för ett moraliskt, etiskt och juridiskt korrekt beteende hos alla anställda inom KLINGER Group.

Ledningen för KLINGER Group bekräftar principerna för ett etiskt affärsuppförande, utan förbehåll och med fullt stöd från sin styrelse. Efterlevnad av all lagstiftning, inklusive lagar mot korruption och konkurrensbegränsande regler, i varje land där KLINGERs produkter tillverkas eller distribueras är därför en huvudkomponent i KLINGERs företagspolicy. På detta sätt skyddar vi anställdas, kunders och affärspartners förtroende för kvaliteten hos och genomförandet av våra tjänster.

Alla anställda som bryter mot lagar, förordningar, interna riktlinjer, regler eller instruktioner, eller mot denna uppförandekod, kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder. Dessutom kan sådana handlingar resultera i straffrättsliga anklagelser och/eller civilrättsligt ansvar (såsom skadestånd eller skadeståndskrav) mot den berörda individen.

Standarderna som beskrivs i vår uppförandekod är på inget sätt uttömmande. De ersätter inte lokala driftsriktlinjer, policyer och procedurer eller lokala lagar. Vid konflikt mellan denna företagskods standarder och lokal lagstiftning, kommer den senare att ha företräde.

En sådan konflikt kommer dock inte att påverka den övriga företagskoden. Underlåtenhet att följa KLINGERs uppförandekod, driftsriktlinjer eller policyer och procedurer kan resultera i disciplinära åtgärder.

Även om lokala språkversioner av denna uppförandekod kan upprättas, kommer den ursprungliga engelska versionen att förbli den enda officiella versionen. Den elektroniska versionen kommer att redigeras regelbundet med uppdateringar och ändringar.

OMFATTNING OCH TILLÄMPNING

Denna uppförandekod gäller alla anställda inom KLINGER Group.

Dessutom ligger det i koncernens intresse att koncernbolagen uppmärksammar sina affärspartner (kunder, leverantörer, konsulter etc.) på denna uppförandekod.

Varje anställd är ansvarig för att följa och genomföra denna uppförandekod. De anställda ska använda sunt förnuft när de tolkar uppförandekoden och överväga om en specifik handling kan leda till kritik på grundval av rimliga etiska och moraliska normer. Varje anställd kan söka råd och hjälp från sin närmaste chef vid frågor eller osäkerhet angående uppförandekoden. Innan en potentiell överträdelse av reglerna sker, måste varje anställd kontakta den verkställande direktören för ytterligare rådgivning och avstämning. Varje anställd som bryter mot någon lag måste därför förutse arbetsrättsliga konsekvenser, inklusive omedelbar uppsägning. Koncernledningen ska vara den slutgiltiga instansen för tvister gällande tolkningen av denna uppförandekod.

Ämnet efterlevnad ligger inom ansvarsområdet för KLINGER Holding GmbH i Gumpoldskirchen. De huvudsakliga målen är att övervaka efterlevnaden av dessa regler inom KLINGERs koncernbolag och ge stöd i juridiska och organisatoriska frågor och problem.

ANSVAR FÖR GENOMFÖRANDE

Vi förväntar oss att alla anställda på KLINGER bekantar sig med den aktuella uppförandekoden, att de respekterar all tillämplig lagstiftning var de än bedriver affärer på KLINGERS vägnar, och att de personligen ansvarar för att följa dessa regler inom sina ansvarsområden.

Koncernens verkställande direktörer ska vara levande förebilder för alla anställda vid tillämpningen av denna uppförandekod. Att följa dessa regler är varje verkställande direktörs eget ansvar. Varje VD för ett KLINGER-bolag är ansvarig för att anpassa den nuvarande uppförandekoden efter den lokala miljön i frågor som rör konkurrens- och korruptionsbekämpning. De ska instruera, vägleda och övervaka de anställdas efterlevnad av denna uppförandekod.

1. PRODUKTKVALITET

KLINGER Group kommer aldrig att kompromissa med kvaliteten på sina produkter och åtar sig att följa alla lagstadgade krav. Företaget ser till att kunderna får utmärkt service och produkter av hög kvalitet, varvid kundförväntningarna måste uppfyllas eller överträffas. Alla allvarliga problem måste rapporteras till ledningen.



EXEMPEL

En anställd upptäcker en avvikelse i en produktbatch och rapporterar omedelbart denna till ledningen enligt riktlinjerna. Företaget byter ut de berörda produkterna, analyserar orsaken och säkerställer därmed hög kvalitet i fortsättningen. Kunden informeras på ett transparent sätt, mottar en ersättning och får ökat förtroende för KLINGERs integritet och tillförlitlighet.

2. RÄTTVIS KONKURRENS OCH ANTITRUSTLAGSTIFTNING

KLINGER förväntar sig att alla anställda tävlar på lika villkor, är transparenta och respekterar fri konkurrens. Alla begränsningar av fri konkurrens, såsom diskussioner om prissättning eller marknadsandelar, är strängt förbjudna och oförenliga med vår företagskultur. Överträdelser av konkurrens- eller antitrustlagar, inte bara till följd av formella utan också informella överenskommelser, kan få allvarliga juridiska konsekvenser i form av exempelvis höga penningböter och frihetsberövande.

De anställda är förbjudna att diskutera känslig affärsinformation med konkurrenter och, i händelse av ett misstänkt samtal, måste de omedelbart lämna samtalet och rapportera ärendet till ledningen. Antitrustlagstiftningen förbjuder i synnerhet diskussioner om prissättning, marknadsandelar eller illojal konkurrens. Företag och deras anställda som bryter mot antitrustlagstiftning kan förvänta sig höga böter.

Vid överträdelser av antitrustlagstiftningen tillämpas regler om förmånlig behandling, vilket minskar påföljden för det första företaget som frivilligt rapporterar. Vid en myndighetsutredning måste de anställda samarbeta men är inte skyldiga att aktivt stödja utredningen. De måste säkra dokumentation, informera VD:n och se till att inga bevis förstörs. Alla uttalanden måste vara sanna och faktabaserade.

Generellt sett måste all kommunikation vara i linje med företagets etiska riktlinjer och får inte ge intryck av att antitrustlagstiftningen överträds.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER deltar i en branschkonferens och blir informellt tillfrågad av en konkurrent om han vill samordna prissättningen för ett gemensamt kundprojekt. Den anställde inser omedelbart att en sådan konversation kan utgöra ett brott mot antitrustlagstiftningen. Han avvisar bestämt förslaget och avslutar samtalet. Den anställde informerar sedan ledningen om händelsen och dokumenterar detaljerna. Företaget undersöker situationen och säkrar all relevant information för att kunna medverka vid en eventuell utredning. Denna transparenta och juridiskt korrekta reaktion möjliggör för KLINGER att säkerställa att de etiska standarderna och den fria konkurrensen skyddas.





3. KORRUPTION, MUTOR OCH MOTTAGANDE AV GÅVOR

Att erbjuda eller ta emot förmåner i syfte att påverka affärstransaktioner är strikt förbjudet för alla anställda. Korruption definieras av mutor där beslutet grundas på personliga intressen och inte baserat på objektiva kriterier. Förmåner som inte är till fördel för den anställde (såsom rabatter eller bonusar) betraktas inte som mutor.

Förmåner från KLINGER till andra är endast tillåtna så länge de följer gängse affärsmetoder och inte överstiger ett ekonomiskt värde utan inflytande på mottagarens beslutsfattande.

Gåvor eller förmåner till KLINGERs anställda är endast tillåtna i den mån de följer gängse praxis för affärstransaktioner och inte påverkar affärsbeslut. Monetära gåvor eller förmåner med monetärt värde är dock alltid förbjudna.

EXEMPEL

En leverantör erbjuder en anställd på KLINGER en dyrbar gåva för att öka chanserna till ett nytt kontrakt. Den anställde avvisar gåvan eftersom den bryter mot KLINGERs riktlinjer gällande förmåner som påverkar affärsbeslut och vänder sig till sin chef.

4. ANSVARSFULL UPPHANDLING

På KLINGER strävar vi efter att etablera rättvisa och sunda relationer med ansvarsfulla leverantörer som väljs objektivt och opartiskt baserat på faktorer som integritet, kvalitet, prestanda, prissättning och hållbarhet.

Vid hantering av konkurrenter är arrangemang eller avtal som påverkar konkurrensen strikt förbjudna. I synnerhet är följande avtal förbjudna om de innehåller: avtal om priser, villkor och kontraktsvillkor, regler för marknadsuppdelning och utbyte av marknadsrelaterad information som kan leda till en samordnad marknadsstrategi. Samarbete med konkurrenter är endast tillåtet vid specifika affärsrelationer, såsom produktleveranser eller licensavtal.

Vid hantering av kunder och leverantörer är vertikal bindning av priser och villkor förbjuden. Leverantörer får inte diktera priser till vilka kunden får sälja vidare de levererade varorna. Detta gäller även för rabatter som är kopplade till det rekommenderade priset. Restriktioner som avser vissa geografiska områden eller vissa målgrupper är inte tillåtna såvida inte marknadsandelen understiger 30 %.

Ett företag med en marknadsandel av över 25 % (i Tyskland från 33 %) anses vara marknadsdominerande och får inte missbruka sin ställning för att skada konkurrenter eller manipulera konkurrensvillkoren.

EXEMPEL

KLINGER letar efter en leverantör av specialiserade tätningar. Urvalsprocessen är objektiv och transparent där en mängd faktorer såsom produktkvaliteten, leveranstiderna, priset, produktionskapaciteten och leverantörens hållbarhetspraxis utvärderas.

5. HANTERING AV INTRESSEKONFLIKTER

KLINGER baserar alla affärsbeslut med företagets bästa för ögonen. Intressekonflikter som grundar sig i personliga angelägenheter eller andra ekonomiska och/eller personliga aktiviteter måste undvikas redan från början – liksom konflikter som berör släktingar eller andra närstående personer och organisationer.

För att undvika sådana konflikter måste de anställda undvika att ge sken av att ha egna preferenser när de hanterar konkurrenter, konsultföretag, kunder, leverantörer, tjänsteleverantörer och andra affärspartner. Potentiella intressekonflikter måste omedelbart anmälas till de närmaste cheferna eller en betrodd person och utredas.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER har i uppdrag att kontrollera anbud för en ny leverantör, men märker att ett av företagen leds av en nära släkting. För att undvika eventuella intressekonflikter informerar han omedelbart sin överordnade chef och berättar om relationen. Chefen beslutar att en kollega ska överta utvärderingen av anbuden för att säkerställa att ett objektivt beslut fattas. Samtidigt garanteras att den berörda leverantören behandlas lika rättvist som övriga sökande.



6. HANTERING AV DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

KLINGER förbjuder all form av diskriminering och alla typer av sexuella och icke-sexuella trakasserier.

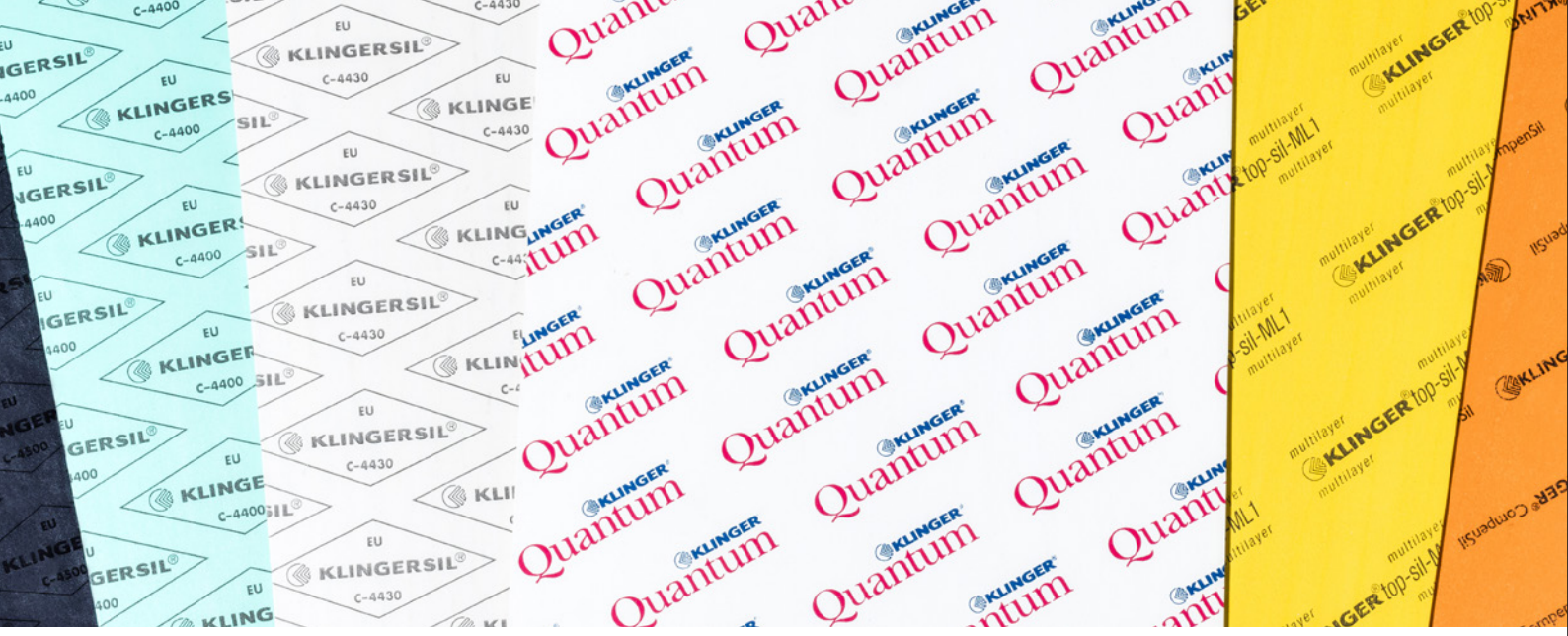
KLINGER eftersträvar en nolltoleranspolicy och vidtar aktiva och koncisa åtgärder mot sådant beteende.

KLINGER främjar en kultur av respekt och tolerans samt rapportering av problem där diskriminering eller trakasserier av alla slag uppmärksammas.

Indikationer på etiska överträdelser eller trakasserier tolereras inte heller.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER hör att en kollega uttrycker olämpliga kommentarer mot en annan kvinnlig anställd under ett möte. Den anställde rapporterar omedelbart beteendet till sin överordnade chef eller någon annan betrodd person. Företaget inleder omedelbart en utredning och vidtar nödvändiga åtgärder för att säkerställa en respektfull arbetsmiljö.



7. MÅNGFALD OCH INKLUDERING

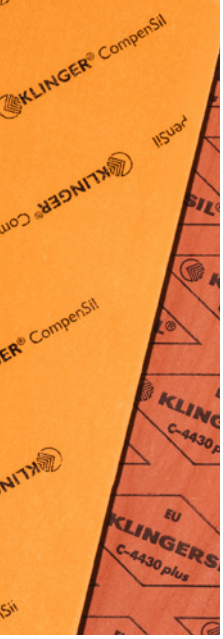
KLINGER erbjuder en arbetsmiljö som främjar mångfald, jämlikhet och inkludering. Detta innebär att lika möjligheter garanteras för alla anställda, oavsett demografiska eller andra personliga egenskaper, i synnerhet men inte begränsat till:

» Ålder
» Funktionshinder
» Kön
» Sexuell läggning
» Könstillhörighet
» Ras
» Hudfärg
» Nationalitet
» Etniskt eller nationellt ursprung
» Religion eller ideologi
» samt egenskaper som är relaterade till den socioekonomiska kontexten.

Dessutom främjar KLINGER en företagskultur där alla känner sig värderade och inkluderade.

EXEMPEL

En nyanställd med funktionsnedsättning integreras med anpassade arbetsförhållanden och stöd så att han kan lyckas i sitt arbete. Vid befordringar tillses att alla anställda har samma möjligheter utan diskriminering på grund av personliga egenskaper.



8. TRANSPARENT RAPPORTERING

För KLINGER är sanningsenlig, transparent och pålitlig rapportering och kommunikation om företagets relevanta affärstransaktioner till alla intressenter (såsom investerare, anställda, kunder, affärspartner, allmänheten i stort och statliga institutioner) av grundläggande betydelse. Här ingår även tillräcklig dokumentation av våra åtgärder, inte bara inom företaget utan också i förhållande till tredje parter.

Som en del av sina arbetsuppgifter och åligganden enligt anställningsavtalen är alla anställda inom KLINGER Group därför skyldiga att noggrant, fullständigt, korrekt och omgående registrera och rapportera om relevanta affärstransaktioner. Detta ligger till grund för KLINGERs trovärdighet när det gäller affärer och på kapitalmarknaden. Ansvariga chefer ser till att det finns tillräcklig dokumentation inom deras respektive ansvarsområden.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER ansvarar för den månatliga ekonomiska rapporteringen och ser till att alla affärstransaktioner dokumenteras korrekt och i rätt tid. De anställda kontrollerar noggrant alla bokföringsposter och ser till att all relevant information registreras fullständigt och transparent. Avdelningschefen granskar dokumentationen och ger återkoppling för att säkerställa att den uppfyller KLINGERs höga standarder.

9. ARBETSMILJÖ OCH HÄLSOSKYDD

På KLINGER har arbetsmiljö och hälsoskydd högsta prioritet. KLINGER, i gemensamt ansvar med alla inblandade parter, tillhandahåller en arbetsmiljö där arbetsrelaterade sjukdomar och olyckshändelser undanröjs så långt som möjligt. I denna kontext arbetar KLINGER för att garantera, fördjupa och vidareutveckla säkra arbetsförhållanden. KLINGER uppmuntrar uttryckligen alla inblandade parter att utöva sin särskilda rätt att lämna förslag gällande arbetsmiljö och hälsoskydd.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER märker att belysningen är otillräcklig i ett område i produktionshallen, vilket innebär en potentiell olycksrisk. Den anställde rapporterar problemet till sin närmaste chef och företaget installerar i sin tur omgående en ny belysning, vilket förbättrar arbetsmiljön.

10. ARBETSTID

Arbetstiden, inklusive övertidstimmar, får inte överskrida de lagstadgade och kollektivt avtalade specifikationerna i respektive land och de internationella standarderna. KLINGER avvisar kategoriskt övertidstimmar som ersättning för otillräckliga ordinarie löner. Om övertidstimmar betalas ska ersättningen följa de respektive lagstadgade, avtalsenliga och/eller kollektivt avtalade bestämmelserna.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER måste arbeta övertid under ett projekt för att hålla de avtalade tidsfristerna. Personalavdelningen ser till att övertidstimmar registreras i enlighet med lagstadgade regler och utbetalas på motsvarande sätt. KLINGER ser till att övertidstimmar endast uppstår i undantagsfall och alltid ersätts enligt regelverken i arbetsrätten.

11. HÅLLBARHET (MILJÖ- OCH KLIMATSKYDD)

Vi strävar efter att undvika alla typer av avfall i största möjliga utsträckning. Detta gäller inte bara utvecklingen utan även tillverkningen av våra produkter. Men eftersom avfall inte helt kan undvikas, är KLINGER engagerade i att återvinna material och avfall och/eller att, på ett säkert och miljövänligt sätt, ta hand om avfall för att bidra till skyddet av vår miljö.

Olika åtgärder tillämpas för att säkerställa en ansvarsfull hantering av vatten och energi samt adekvat bortskaffande av avloppsvatten, sopor och restprodukter.

Dessutom fokuserar vi på kontinuerlig minskning av dessa resurser (energi- och resursbesparingar) för att minska både vårt eget CO_2-avtryck och avtrycket från våra produkter och de nödvändiga transporterna. Olika kontroll- och ledningssystem (miljö- och klimatskydd, energi och utsläpp, kvalitet och produktsäkerhet etc.) implementeras för att illustrera våra egna ekologiska och ekonomiska aktiviteter hos KLINGER på ett bättre sätt samt göra dem jämförbara. Här är vår strävan att göra oss själva och våra aktiviteter mätbara samt att illustrera om och i vilken utsträckning de definierade hållbarhetsmålen uppnås, var det finns potential för förbättring och hur vi kan genomföra den.

Med start 2026 upprättar KLINGER Group en hållbarhetsrapport för att förklara och kommunicera de definierade målen. För KLINGER är det mycket viktigt att alla anställda agerar medvetet i fråga om hållbarhetsfrågor. Det är därmed avgörande att var och en kontinuerligt informeras om hur våra handlingar bidrar till en mer hållbar framtid. I framtiden kommer ytterligare detaljer att tillhandahållas i hållbarhetsrapporten.

EXEMPEL

KLINGER anskaffar olika material för tillverkningen av industriella ventiler som för närvarande levereras i kostsamma förpackningar. Målet är att konvertera detta förpackningsmaterial internt och använda det vid emballeringen och försäljningen av våra egna produkter. Det kan ge kostnadsbesparingar gällande förpackningsmaterial och även en minskning av resurser för avfallshantering. Med denna hållbara process kombineras ekonomiska fördelar med ett bidrag till miljöskyddet.

12. SOCIALT ANSVAR

KLINGER är en viktig arbetsgivare i de regioner där de bedriver verksamhet. KLINGER bidrar till att etablera och vidareutveckla välstånd och inkomster i enlighet med lokala, nationella och internationella lagar och förordningar.

I sin egenskap av aktör med verksamheter över hela världen deltar KLINGER Group i många internationella, regionala och lokala initiativ och projekt. Här utbyts information om tekniska och marknadsrelaterade ämnen i relevanta tekniska råd och branschföreningar.

KLINGER är socialt engagerade – till exempel genom donationer eller sponsringsaktiviteter – med fokus på välgörenhetsprojekt i de direkta insatsområden där KLINGER bedriver verksamhet.

13. LAGAR OM UTRIKESHANDEL, TULL- OCH EXPORTKONTROLL

KLINGER är ett globalt verksamt företag som bedriver affärer över hela världen i enlighet med de regler som styr och begränsar frihandel. Det är dock nationella och internationella lagar och förordningar som lägger grunden för handel med varor, tjänster och teknik, samt även hanteringen av kapital och betalningar.

Varje anställd på KLINGER måste följa de utrikeshandels- och tullbestämmelser för internationellt köp eller försäljning av varor, produkter, tjänster eller teknik som gäller för deras ansvarsområde.

Denna grundar sig alltid på fullständig och transparent tullklarering av alla import- och exportvaror samt efterlevnad av tillämpliga lagar om utrikeshandel, inklusive de exportkontrollskyldigheter och embargobegränsningar som vi omfattas av.

Vi följer efter bästa förmåga alla relevanta bestämmelser enligt utrikeshandelslagarna. När det gäller exportkontroll strävar vi efter att agera på ett föredömligt sätt och samarbetar med alla relevanta myndigheter över hela världen när det krävs.

EXEMPEL

En anställd på KLINGERs säljavdelning tar emot en beställning för export av ventiler till en kund i ett tredjeland. Före avsändning använder den anställde en företagsintern programvara för att kontrollera om leveransen kräver exporttillstånd. Programvaran kontrollerar automatiskt leveransen mot relevanta internationella sanktionslistor och säkerställer att kunden inte är upptagen på någon embargolista eller svartlista.

14. KONTROLL AV SANKTIONSLISTA



Innan de anställda ingår affärsrelationer med kunder och leverantörer måste de alltid verifiera att dessa inte finns upptagna på de aktuella sanktionslistorna. Nedanstående steg ska följas:

1. **Tillgång till sanktionslistor:** Det måste säkerställas att de aktuella sanktionslistorna som är relevanta för vårt verksamhetsområde är tillgängliga hela tiden.
2. **Genomföra kontrollen:** Innan någon undertecknar ett kontrakt eller ingår ett affärsförhållande måste relevant information (namn, adresser, företagsnummer) kontrolleras noggrant.
3. **Dokumentation:** Alla genomförda kontroller måste dokumenteras och lagras som bevis på att regelverket efterlevs.
4. **Rapportera misstänkta fall:** Vid misstanke om att en kund eller leverantör är upptagen på någon sanktionslista får ett affärsförhållande inte etableras.

Om inga frågeverktyg ännu finns tillgängliga på företaget, föreslår vi följande globala programvaruleverantörer:

World-Check www.lseg.com
Mic-Cust.com www.mic-cust.com
Dow Jones Risk & Compliance www.dowjones.com



15. EFTERLEVNAD OCH HÅLLBARHET I LEVERANTÖRSKEDJAN

KLINGER upprätthåller olika affärsrelationer med leverantörer och kunder. Dessa relationer gör det möjligt för KLINGER att erbjuda sina egna tjänster till ett konkurrenskraftigt pris. Därför väljer KLINGER Group sina leverantörer och kunder mycket omsorgsfullt och uteslutande baserat på deras kapacitet och tillförlitlighet samt kräver samarbete som grundas på hållbarhetsbaserade kriterier.

KLINGER främjar principer och metoder för att agera hållbart längs hela leverantörskedjan och tilldelar etisk upphandling en viktig funktion. KLINGER kräver också att dess affärspartner agerar med integritet och håller sig inom lagens ramar.

Vidare arbetar KLINGER för att tillmötesgå relevanta standarder i sina affärsrelationer med affärspartner, i synnerhet leverantörer, tjänsteleverantörer och kunder. Av denna anledning kommer KLINGER att publicera en separat uppförandekod för leverantörer och underleverantörer i syfte att garantera en hållbar leverantörskedja. Vi förväntar oss uttryckligen att våra leverantörer ska följa KLINGERs beteende i form av en hållbar social-, miljö- och företagspolicy.



EXEMPEL

KLINGER beslutar att utforma sin leverantörskedja på ett hållbart sätt. KLINGER kräver att deras leverantörer ska följa miljö- och sociala standarder, dokumentera dem i leverantörsavtal och genomföra regelbundna revisioner. Samarbetet med en leverantör som inte lyckades undvika barnarbete upphörde och ersattes med en etiskt godtagbar leverantör. Dessutom utbildar företaget sina anställda på inköpsavdelningen för att säkerställa att hållbarhet och efterlevnadsmål beaktas vid varje beslut.

16. DATASKYDD OCH DATASÄKERHET

Särskilda lagstadgade regler finns för skyddet av personuppgifter. KLINGER åtar sig att följa dessa regler utan undantag. Personuppgifter av alla slag måste därför skyddas noggrant mot obehörig åtkomst och missbruk.

Vi kan inte föreställa oss en vardag på KLINGER utan informationsteknik (IT) och elektronisk databehandling (EDB). De har dock många inneboende risker. KLINGER Group tar dessa risker på största allvar, både utifrån eget intresse samt med omtanke om sina affärspartner. Företaget arbetar proaktivt för att förstärka potentiellt svaga områden så snart de kommit till kännedom.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER får tillgång till känsliga kunddata och måste se till att de skyddas med starka lösenord och kryptering för att förhindra missbruk eller obehörig åtkomst. Om en svag punkt upptäcks i IT-säkerheten måste de anställda omedelbart rapportera till IT- eller EDB-avdelningen så att problemet kan åtgärdas snabbt och inga data hinner utsättas för risker.



17. RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSER – KLINGER WHISTLEBLOWER SYSTEM

Då det är mycket viktigt att alla anställda agerar korrekt är efterlevnaden av uppförandekoden och dess riktlinjer ett gemensamt uppdrag. Vid tecken på överträdelse förväntar sig KLINGER att alla anställda ska rapportera denna till sin överordnade chef eller till relevant avdelning (t.ex. juridik-, personal-, finans-, skatte- eller hållbarhetsavdelningen).

KLINGERs chefer ser till att allvarliga överträdelser, särskilt inom områdena korruption, konkurrenslagstiftning, dataskydd och miljöbrott, bestraffas på vederbörligt sätt. Dessutom kan överträdelser av denna uppförandekod rapporteras via det anonyma ”KLINGER Whistleblower System” som tillhandahålls på samtliga KLINGER-dotterbolag med fler än 50 anställda.



EXEMPEL

En anställd på KLINGER uppmärksammar en möjlig överträdelse av riktlinjerna för dataskydd och beslutar sig för att rapportera ärendet via det anonyma KLINGER Whistleblower System. Därigenom slipper han oroa sig för negativa konsekvenser. Cheferna är skyldiga att ta alla rapporter på allvar och se till att incidenterna utreds.

18. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSRÄTTIGHETER

KLINGER iakttar de allmänna mänskliga rättigheterna och säkerställer efterlevnad som en del av de regionala möjligheterna att utöva inflytande samt i relation till sina affärspartner.

KLINGER avvisar alla former av tvångsarbete och barnarbete. KLINGER bekämpar alla former av våld och diskriminering. Detta gäller även vid könsbaserat våld och trakasserier på arbetsplatsen.

KLINGER erkänner rätten till rättvisa löner/ersättningar för alla anställda. Lönerna/ersättningen och andra förmåner (sociala förmåner, semester etc.) tar hänsyn till principen om rättvis beräkning och följer nationella och internationella lagstadgade standarder och/eller tillämpliga kollektivavtalsregler, i förekommande fall.

EXEMPEL

En anställd på KLINGER upptäcker att en leverantör använder barnarbete vid sin produktionsanläggning och rapporterar detta omedelbart till inköpsavdelningen. KLINGER granskar anklagelserna, avslutar affärsförhållandet med leverantören och främjar därigenom en rättvis och etisk leverantörskedja på ett aktivt sätt.

19. POLITISKT INFLYTANDE OCH LOBBYVERKSAMHET

Bolagen inom KLINGER engagerar sig inte politiskt och ger inte ekonomiska bidrag till politiska partier, relaterade eller liknande organisationer, valda tjänstemän eller kandidater till politiska ämbeten.



20. ANSTÄLLNING AV EXTERN PERSONAL

Oavsett kontraktstyp säkerställs efterlevnaden av tillämplig nationell lagstiftning i de kontraktuella och arbetsmässiga relationerna vid anställning av extern personal (t.ex. säkerhetspersonal, inhyrd personal ...). Vi vidtar lämpliga åtgärder för att uppmärksamma och övervaka extern personal, särskilt i fråga om risker för mänskliga rättigheter.

EXEMPEL

Ett dotterbolag till KLINGER Group anlitar ett externt företag för att upprätthålla säkerheten på sina anläggningar. Innan uppdraget tilldelas kontrollerar företaget att tjänsteleverantören följer alla lagstadgade regler om arbetstider, löner och arbetsmiljö.

KLINGER
trusted. worldwide.

KLINGER Sweden AB
Kontovägen 3
SE-175 62 Järfälla
Tel: +46 10 199 87 00
info@klinger.se

www.klinger.se