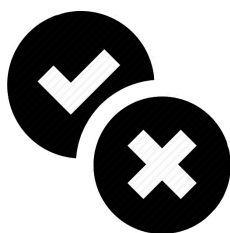


UPPFÖRANDEKOD - MEDARBETARE

I LAMMHULTS BIBLIOTEKSDESIGN AB



Denna uppförandekod bygger på följande internationella standarder och konventioner:

- Förenta nationernas Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Förenta nationernas Barnkonvention artikel 32
- Förenta nationernas Deklaration mot korruption
- ILO:s kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet samt organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182)
- Arbetsmiljölagsstiftning enligt ILO 170, ILO 155, övrig arbetslagstiftning, arbetsrätt och miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Global Compacts tio principer om miljö, arbetsrätt, mänskliga rättigheter och anti-korruption

SYFTE MED UPPFÖRANDEKODEN

Lammhults Biblioteksdesigns (LBD:s) uppförandekod definierar de förväntningar vi har på hur medarbetare och alla som agerar i vårt eller dotterbolagens namn ska handla i olika situationer. Genom att vi följer uppförandekoden ska de som möter LBD förstå och känna sig trygga med vad vi står för.

ANSVAR FÖR UPPFÖRANDEKODEN

Koden gäller för styrelseledamöter, anställda och alla som agerar i vårt eller dotterbolagens namn. Chefer inom respektive företag ansvarar för att deras medarbetare förstår och agerar i enlighet med uppförandekoden. Avvikelse från koden rapporteras till närmsta chef, dennes överordnade eller anonymt till Lammhults Design Groups visselblåsarfunktion (whistleblower@lammhultsdesigngroup.com). Det får inte förekomma några repressalier eller andra negativa konsekvenser för personer som rapporterar i god tro. Att inte efterleva uppförandekoden kan även anses vara i strid med medarbetarens anställningsvillkor, vilket kan leda till konsekvenser för anställningen.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

LBD respekterar och främjar de mänskliga rättigheterna både inom vår egen verksamhet och i vår leverantörskedja. Vi ska försäkra oss om att vi inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter.

Detta gäller såväl i vår egen organisation som i leverantörskedjan. Dotterbolag ansvarar för att ställa krav som minst motsvarar de som ställs i LBD uppförandekod för leverantörer.

TVÅNGSARBETE / SLAVARBETE

Tvångsarbete innebär arbete eller tjänster som utförs under hot om bestraffning eller liknande och som inte utförs frivilligt. LBD utnyttjar inte tvångsarbete, slavarbete, ofrivilligt arbete, ofrivilligt entreprenadarbete eller ofrivilligt frihetsberövande. Anställda får inte avkrävas deposition av pengar eller tvingas överlämna sina identitetshandlingar till sin arbetsgivare och de ska ha rätt att avsluta sina arbetskontrakt efter rimlig uppsägningstid.

BARNARBETE

Begreppet barnarbete innefattar all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolåldern eller yngre. Ingen person yngre än 15 år får anställas om det inte tillåts i nationell lag. Ingen person ska anställas om de är under den i lag bestämda minimiåldern för anställning, om denna ålder är mer än 15 år.

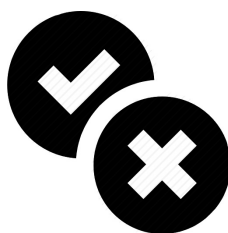
Ungdomar mellan åldrarna 15 och 18 år får inte engageras i arbete som är farligt för deras hälsa eller säkerhet, inklusive nattarbete, under förutsättning att de har uppnått den lagliga minimiåldern för arbete samt avslutat landets obligatoriska skolgång. Om barnarbete upptäcks måste arbetsgivaren agera i barnets bästa intresse och finna lämpliga och långsiktiga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

DISKRIMINERING OCH MÅNGFALD

LBD:s hållbarhetspolicy och uppförandekod stipulerar vår nolltolerans mot diskriminering eller trakasserier i någon form. Våra anställda får inte diskrimineras i arbetslivet baserat på etnicitet, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller politisk organisation. Vi vidtar mått och steg för att beskydda anställda från sexuellt kränkande, hotande, förolämpande eller utnyttjande beteende samt från diskriminering eller avslutande av anställning på orättfärdiga grunder, till exempel giftermål, graviditet,

UPPFÖRANDEKOD - MEDARBETARE

I LAMMHULTS BIBLIOTEKSDESIGN AB



föräldraskap eller hälsotillstånd. Medarbetare har ett ansvar att behandla varandra med respekt och skapa en trygg miljö på arbetsplatsen.

JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

Hos LBD ska arbetsvillkor, rättigheter, lönesättning och utvecklingsmöjligheter vara likabehandlande. Alla anställda vid LBD med liknande erfarenhet och kvalifikationer ska ha lika lön för lika arbete.

FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR

Anställda ska, utan undantag, ha rätt att ansluta sig till och bilda fackföreningar enligt sin egen önskan samt att förhandla kollektivt. LBD får inte diskriminera förtroendevalda i facklig organisation eller hindra dem från att utföra arbete för fackföreningen.

HÄLSA OCH SÄKERHET

LBD strävar efter en god arbetsmiljö och har en nollvision för allvarliga olyckor i hela koncernen. Våra bolag ska arbeta systematiskt för att förebygga ohälsa och skador hos medarbetare. LBD för ett register över olyckor och tillbud. Alla anställda har tillgång till all nödvändig skyddsutrustning liksom nödvändig utrustning för att underlätta arbetet. Alla anställda är utbildade i hälsa och säkerhet, och brandövningar genomförs regelbundet.

AFFÄRSETIK, ANTI-KORRUPTION OCH MUTOR

LBD accepterar inte och använder inte handlingar såsom mutor och illojala eller konkurrensbegränsande åtgärder. LBD ska följa lagar, förordningar, avtal och vedertagna normer som gäller på de marknader där vi är verksamma. Även på marknader där oetiska handlingar inte tydligt faller utanför den gällande lagstiftningen ska LBD upprätthålla de riktlinjer som definieras i denna uppförandekod. LBD accepterar inte någon form av korruption, definierat som att utnyttja sin ställning för att uppnå en otillbörlig fördel för egens eller annans vinning. Tillbörliga förmåner, såsom arbetsmåltider av vardaglig karaktär, mindre varuprov samt prydnadsföremål utan större marknadsvärde är acceptabelt. För att sådana förmåner ska vara tillåtna ska den transparent redovisas,

godkännas av närmaste chef och vara riktad till en funktion snarare än person. Mer information om affärsetiska gränsdragningar finns i Institutet Mot Mutors kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet. (www.institutet-motmutor.se)

INTRESSEKONFLIKTER

Alla av koden berörda, ska hantera finansiella intressen och andra externa aktiviteter på ett sätt som inte strider mot, eller kan uppfattas strida emot, företagets intressen. Fortsatt ska situationer undvikas där intressekonflikter kan uppstå eller uppfattas uppstå. Om en intressekonflikt kan uppkomma, åligger det berörd person att ta upp frågan till diskussion med närmsta chef respektive styrelsen.

RÄTTVIS KONKURRENS

Effektiv och rättvis konkurrens är nödvändig för att marknaden vi och våra bolag agerar på ska fungera väl. LBD undviker därför onödiga kontakter med konkurrenter. Om kontakt med konkurrenter äger rum måste denna noggrant arrangeras så att konkurrensreglerna följs. LBD får aldrig hindra, begränsa eller eliminera rättvis konkurrens.

BISYSSLOR

Sysslor eller verksamhet som inte hör till privatlivet och som en medarbetare har vid sidan av sin anställning hos LBD, definieras som en bisyssla. Bisysslor ska redovisas och godkännas av närmaste chef.

LEVERANTÖRER OCH SAMARBETSPARTNERS

LBD respekterar ingångna avtal och åtaganden. Vi strävar efter att endast samarbeta med leverantörer och samarbetspartners som infriar våra miljökrav och som har accepterat vår uppförandekod för leverantörer, eller som har en egen uppförandekod som omfattar de krav vi ställer.

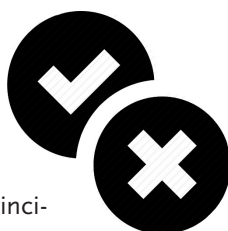
INTERN OCH EXTERN KOMMUNIKATION

Alla som arbetar inom LBD är representanter för dessa organisationer. Vi förväntar oss därför att alla

UPPFÖRANDEKOD - MEDARBETARE

I LAMMHULTS BIBLIOTEKSDESIGN AB

medarbetare kommunicerar på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med denna uppförandekod. Anställda som är auktoriserade att föra talan mot externa intressenter ska göra så i enlighet med principerna i denna uppförandekod.



inloggningsuppgifter, data och arbetsmaterial hanteras på ett säkert sätt. Alla medarbetare ska behandla all affärskritisk information med omsorg.

HANTERING AV INFORMATION OCH TILLGÅNGAR

LBD ska säkerställa att anställdas och kunders personuppgifter hanteras på ett ansvarsfullt sätt som lever upp till gällande lagkrav gällande datahantering. Anställningar omfattas normalt sett av tystnadsplikt avseende affärshemligheter så som prissättning eller annan information som skulle kunna skada LBD. Konfidentiell och företagskänslig information ska hanteras på ett säkert och strukturerat sätt. Vidare ansvarar medarbetare för att

OEGENTLIGHETER

LBD accepterar inte oegentligheter av något slag. Oegentligheter kan exempelvis vara att oberättigat tillägna sig fördelar eller betalningar, att avslöja konfidentiell eller icke-offentlig information, att förstöra information eller tillgångar, att avsiktligt utföra sabotage mot LBD eller våra medarbetare eller att göra falska uttalanden eller att redovisa felaktiga uppgifter.

Mikael Stigaard Kjeldsen
CEO