

CODE OF CONDUCT

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

VERKLARING

Sofia Svensson
CEO

25th October 2018

DEZE GEDRAGSCODE IS GEBASEERD OP DE VOLGENDE INTERNATIONALE STANDAARDEN EN VERDRAGEN:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (1948); Artikel 32 van het Verdrag inzake de rechten van het kind en het Verdrag tegen Corruptie
- fundamentele verdragen van de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie) betreffende gedwongen of verplichte arbeid, kinderarbeid, discriminatie, vrijheid van vereniging en het recht om te organiseren (nrs 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182)
- arbowetgeving conform ILO 170, ILO 155, andere arbeidswetgeving en wetgeving inzake milieubescherming in het land van productie
- de tien beginselen van Global Compact op het gebied van milieu, arbeidsrecht, mensenrechten en bestrijding van corruptie

DOEL VAN DE GEDRAGSCODE

In de Gedragscode van de Lammhults Design Group (LDG) staat omschreven welke verwachtingen we hebben van onze werknemers en anderen die namens ons of onze dochterondernemingen optreden in verschillende situaties. Wanneer de Gedragscode wordt opgevolgd, weten personen die in contact komen met LDG of onze dochterondernemingen waar we voor staan en voelen ze zich veilig bij LDG.

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE GEDRAGSCODE

De code geldt voor bestuursleden, werknemers en iedereen die namens ons of onze dochterondernemingen optreedt. Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden in elk bedrijf dat werknemers op de hoogte zijn van de Gedragscode en zich daar aan houden. Afwijkingen van de code worden gemeld aan de directe leidinggevende, diens superieur of anoniem aan de klokkenluiderfunctie van de Groep. Alle werknemers dienen ervan op de hoogte te zijn hoe zij een melding kunnen doen bij de klokkenluiderfunctie. Overtreding van de Gedragscode kan worden beschouwd als overtreding van de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, wat gevolgen kan hebben voor de dienstbetrekking.

MENSENRECHTEN

LDG respecteert en propageert de mensenrechten, binnen onze eigen onderneming en in onze toeleveringsketen. Wij zorgen ervoor dat we niet rechtstreeks of indirect bijdragen aan schending van mensenrechten. Dit geldt voor onze eigen organisatie en voor de ondernemingen in de toeleveringsketen. Dochterondernemingen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van voorschriften die ten minste gelijkwaardig zijn aan die in de Gedragscode toeleveranciers LDG.

GELIJKE KANSEN, GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

In het LDG Duurzaamheidsbeleid en de Gedragscode is onze zero-tolerance-benadering van discriminatie vastgelegd. We tolereren geen enkele vorm van negatieve discriminatie of intimidatie. Het is de verantwoordelijkheid van werknemers om elkaar met respect te bejegenen en om een veilige werkomgeving te creëren. Bij LDG moet voor arbeidsomstandigheden, rechten, beloning en ontwikkelingskansen het principe van gelijke behandeling gelden. Het aannemen van personeel moet gebeuren op basis van competenties en geschiktheid voor een functie.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

LDG streeft naar een goede werkomgeving en heeft een visie voor het voorkomen van ernstige ongevallen binnen de gehele Groep. Onze bedrijven zetten zich systematisch in om ziekte en letsel bij werknemers te voorkomen.

BEDRIJFSETHIEK, ANTI-CORRUPTIE EN OMKOPING

LDG accepteert geen steekpenningen en werkt daar ook niet aan mee, noch aan andere oneerlijke of concurrentiebeperkende constructies. LDG houdt zich aan de wet- en regelgeving, overeenkomsten en gangbare standaarden die gelden voor de markten waarin we actief zijn. LDG houdt zich ook aan de richtlijnen van deze Gedragscode op markten waar onethische documenten niet duidelijk buiten de huidige wetgeving vallen. LDG accepteert geen enkele vorm van corruptie, waaronder wordt verstaan dat een persoon gebruikmaakt van zijn of haar positie om een onterecht voordeel te behalen, voor eigen gewin of dat van een ander.

Bepaalde giften, zoals een maaltijd in het kader van het werk, kleine monsters en goederen zonder grote marktwaarde, zijn aanvaardbaar. Dergelijke giften kunnen

CODE OF CONDUCT

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

VERKLARING

Sofia Svensson
CEO

25th October 2018

worden aanvaard als ze open en transparant worden aangeboden, zijn goedgekeurd door de direct leidinggevende en gericht zijn aan een bepaalde functie, in plaats van aan een persoon.

Meer informatie over grenzen inzake de bedrijfsethiek is te vinden in de code van het Zweedse anti-corruptie-instituut (Institutet Mot Mutor) over geschenken, beloningen en andere giften in het bedrijfsleven. (www.institutetmotmutor.se/english/)

BELANGENCONFLICTEN

Iedereen die onder de code valt moet dusdanig met financiële belangen en andere externe activiteiten omgaan dat de belangen van de onderneming niet worden geschaad of daar schijnbaar mee in strijd zijn. Desalniettemin moeten situaties waarin belangenconflicten zouden kunnen ontstaan of schijnbaar ontstaan, worden vermeden. Indien zich mogelijk een belangenconflict voor kan doen, moet de betrokken persoon de kwestie voorleggen aan de direct leidinggevende of het management.

EERLIJKE CONCURRENTIE

Effectieve en eerlijke concurrentie is een voorwaarde voor een goed functionerende markt voor onze ondernemingen. LDG vermijdt daarom onnodig contact met concurrenten. Als er sprake is van contact met concurrenten, moet dit zorgvuldig worden geregeld om te voldoen aan de mededingingsregels. LDG mag in geen geval eerlijke concurrentie dwarsbomen, beperken of voorkomen.

NEVENACTIVITEITEN

Activiteiten die niet privé zijn en die door werknemers worden uitgevoerd naast hun dienstbetrekking bij LDG, worden gezien als nevenactiviteiten. Nevenactiviteiten moeten worden gemeld aan en goedgekeurd door de direct leidinggevende.

TOELEVERANCIERS EN MEDEWERKERS

LDG en haar dochterondernemingen respecteren gesloten overeenkomsten en verplichtingen. Ons streven is om alleen samen te werken met toeleveranciers en

partners die zich houden aan onze milieuvorschriften en die onze Gedragscode voor toeleveranciers hebben geaccepteerd of die een eigen gedragscode hebben waarin wordt voldaan aan onze voorschriften. In gevallen waarin een dochteronderneming een eigen Gedragscode heeft opgesteld, is het de verantwoordelijkheid van de CEO van de dochteronderneming om te zorgen dat deze ook voldoet aan de voorschriften van de centrale code.

INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

Iedereen die werkzaam is voor LDG of één van onze dochterondernemingen, is een vertegenwoordiger van deze organisaties. Daarom verwachten wij dat alle medewerkers op een verantwoorde wijze communiceren, in overeenstemming met deze gedragscode. Werknemers die gemachtigd zijn om op te treden tegen externe stakeholders, moeten zich daarbij houden aan deze gedragscode.

OMGANG MET INFORMATIE EN MIDDELEN

LDG draagt er zorg voor dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de persoonlijke gegevens van werknemers en klanten, conform de huidige wettelijke voorschriften betreffende gegevensbeheer. Prijzen en andere informatie die LDG schade kan berokkenen vallen onder de professionele geheimhouding die werknemers moeten betrachten. Er wordt op een veilige en gestructureerde wijze omgegaan met vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsgegevens. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van werknemers om er zorg voor te dragen dat op een veilige manier wordt omgegaan met login-gegevens, andere gegevens en werkmateriaal. Alle medewerkers gaan zorgvuldig om met informatie die van cruciaal belang is voor de onderneming.

ONREGELMATIGHEDEN

LDG accepteert geen onregelmatigheden, in welke vorm dan ook. Onregelmatigheden zijn bijvoorbeeld het ontvangen van onterechte gunsten of betalingen, het openbaren van vertrouwelijke of niet-publieke informatie, het vernietigen van informatie of het vernielen van middelen, het moedwillig tegenwerken van LDG of onze werknemers, het afleggen van valse verklaringen of het melden van incorrecte informatie.