Uppförandekod
för Indutradekoncernen

Indutrade

Innehållsförteckning

Koden och dess tillämpning

Varför har vi en uppförandekod? 5
Vilka omfattas av uppförandekoden? 5
Vilka områden och internationella principer omfattas? 5
Hur tillämpas uppförandekoden? 5
Vilka kopplingar finns det mellan uppförandekoden och lagar och andra policyer? 6
Hur ska jag agera om jag ställs inför ett etiskt dilemma? 6
Hur och när ska eventuella överträdelser rapporteras? 7
Hur hanterar Indutrade rapporter om eventuella överträdelser? 7

Områden där vi kan göra skillnad

Nolltolerans mot mutor och korruption 9
Rättvis konkurrens och undvikande av intressekonflikter 9
Lokala skattebetalningar 9
Professionell extern kommunikation 10
Skydd av tillgångar samt uppgifter och data som inte är offentliga 10
Säker användning av IT och AI 11
Professionella relationer med ansvarstagande leverantörer och partners 11
En kultur av hälsa, säkerhet och välbefinnande 12
Mångfald, inkludering, öppenhet och respekt 13
Skäliga löner och arbetstider 13
Föreningsfrihet och kollektivavtal 13
Nolltolerans mot tvångsarbete och barnarbete 13
Ledarskaps- och kompetensutveckling 14
Produkter av hög kvalitet med hållbart mervärde 14
Minskning av koldioxidutsläpp och systematiskt miljöarbete 15
Kemikaliehantering 15
Samhällsengagemang 15

Indutrades uppförandekod, version 2.0.

Till alla Indutrades medarbetare

Indutrades affärsfilosofi – entreprenörskap och decentraliserat ledarskap – har ända sedan starten 1978 varit en av våra framgångsfaktorer. Indutrade fortsätter att växa organiskt och genom förvärv av välskötta och lönsamma bolag som delar våra värderingar och vår syn på hur verksamheten ska bedrivas. Med fler bolag och fler medarbetare i fler länder är det viktigt att framhålla och klargöra våra utgångspunkter – både för oss själva och för vår omvärld.

En filosofi som bygger på stor frihet under ansvar ställer höga krav på varje enskild medarbetares integritet. Genom att uppträda professionellt, ärligt och etiskt bygger vi upp en företagskultur som gör att vi på ett effektivt och tillförlitligt sätt kan nå goda resultat och skapa värde för kollegor, kunder, leverantörer och andra affärspartners.

I denna uppförandekod tydliggör vi de väsentliga och övergripande principer och riktlinjer som ligger till grund för vårt beslutsfattande. Den speglar vilka vi vill vara och hur vi vill uppfattas i hela vår företagsfamilj.

Det är alla medarbetarbetares ansvar, såväl mitt som ditt, att känna till uppförandekoden och låta den vägleda oss i vårt dagliga arbete. Jag vill uppmuntra dig att diskutera uppförandekoden med dina kolleger och din chef eller med mig och mina kolleger i koncernledningen. Genom att hålla diskussionen levande vidareutvecklar vi den företagskultur som vi alla är stolta över.

Bo Annvik
VD och koncernchef

Koden och dess tillämpning

Varför har vi en uppförandekod?

Uppförandekoden är ett uttryck för vilka vi är och hur vi arbetar inom Indutrade. Den vägleder oss att bli de vi vill vara och uppfattas på det sätt vi vill. I koden beskrivs de principer som vi alla måste känna till, och vi får vägledning om hur vi förväntas uppträda i vårt dagliga arbete och i våra kontakter med människor som på olika sätt berörs av vår verksamhet. Den tydliggör också vad du kan förvänta dig av din arbetsgivare i Indutradekoncernen. Uppförandekoden är till hjälp när vi ställs inför ett etiskt dilemma, och den innehåller även information om vem vi ska vända oss till med frågor eller problem.

Vilka omfattas av uppförandekoden?

Uppförandekoden omfattar alla som arbetar för Indutradekoncernen, men inte bara de anställda. Den gäller på samma sätt för medarbetare och konsulter på alla nivåer, liksom praktikanter och studerande och alla andra som utför arbete för koncernen i alla de länder där vi är verksamma.

Vilka områden och internationella principer omfattas?

Uppförandekoden innehåller riktlinjer om affärsetik (däribland åtgärder mot korruption), hälsa och säkerhet, medarbetarrelationer, mänskliga rättigheter, miljöfrågor och samhällspåverkan.

Utgångspunkten är de grundläggande värderingar som kommer till uttryck i FN:s Global Compacts principer, ILO:s grundläggande konventioner, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Uppförandekoden hjälper oss också att bidra till att uppnå de Globala målen för hållbar utveckling.

Hur tillämpas uppförandekoden?

Vi har alla ett ansvar för att se till att kodens grundläggande principer upprätthålls och tillämpas. Uppförandekoden har antagits av Indutrades styrelse. Styrelsen ska utvärdera den och dess tillämpning årligen och uppdatera den vid behov.

I samband med den årliga granskningen av den interna kontrollen ska Indutradekoncernens ledning följa upp om uppförandekoden är känd och följs i alla koncernens dotterbolag.

Respektive dotterbolags styrelse ansvarar för uppföljningen av hur uppförandekoden tillämpas. VD för respektive dotterbolag har det yttersta ansvaret för att se till att medarbetarna förstår uppförandekodens innehåll och innebörd, liksom för att säkerställa att uppförandekoden efterlevs i deras organisationer. Detta inbegriper att tillse att medarbetarna har tillgång till den senaste versionen av koden och annat relevant material samt att säkerställa att alla anställda genomgår utbildning regelbundet, minst vartannat år. Nyanställda ska ges utbildning om uppförandekoden i samband med introduktionen.

Personer i ledande ställning har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel och hjälpa sina medarbetare att agera i enlighet med uppförandekoden. Chefer ska dessutom vara tillgängliga för att svara på frågor och ta emot rapporter om avvikelser från uppförandekoden.

Alla som arbetar för Indutradekoncernen ska läsa, förstå och följa uppförandekoden samt genomgå relevant utbildning om den. Vidare förväntas alla omgående rapportera misstänkta brott mot koden, vara ärliga och samarbeta i eventuella utredningar.

Vilka kopplingar finns det mellan uppförandekoden och lagar och andra policyer?

Vi följer alltid tillämpliga lagar och bestämmelser i alla de länder som vi verkar i. Sedvänjor eller lokal praxis får aldrig ha företräde framför rättsliga krav. Under vissa omständigheter kan kraven enligt uppförandekoden vara strängare än den lokala lagstiftningen eller sedvänjorna. I sådana fall ska koden följas.

Vid sidan av uppförandekoden finns det koncernpolicyer och ett strategiskt hållbarhetsramverk som ger ytterligare vägledning om vissa ämnen. Respektive dotterbolag har också egna policyer, ledningssystem, rutiner och riktlinjer. Det är viktigt att du också förstår hur lokala riktlinjer, policyer och förväntningar i din bransch och ditt land kan påverka dig.

Hur ska jag agera om jag ställs inför ett etiskt dilemma?

Uppförandekoden omfattar inte alla situationer som kan uppstå, och det finns många lagar, riktlinjer och interna regler som gäller vid sidan av den. Om du har ett etiskt dilemma och inte vet hur du ska gå till väga kan du använda denna modell för att komma fram till det bästa förhållningssättet. Tveka inte att kontakta din chef om du har frågor!

1.
Är det lagligt?

2.
Överensstämmer det med våra värderingar, policyer, förfaranden och vår uppförandekod?

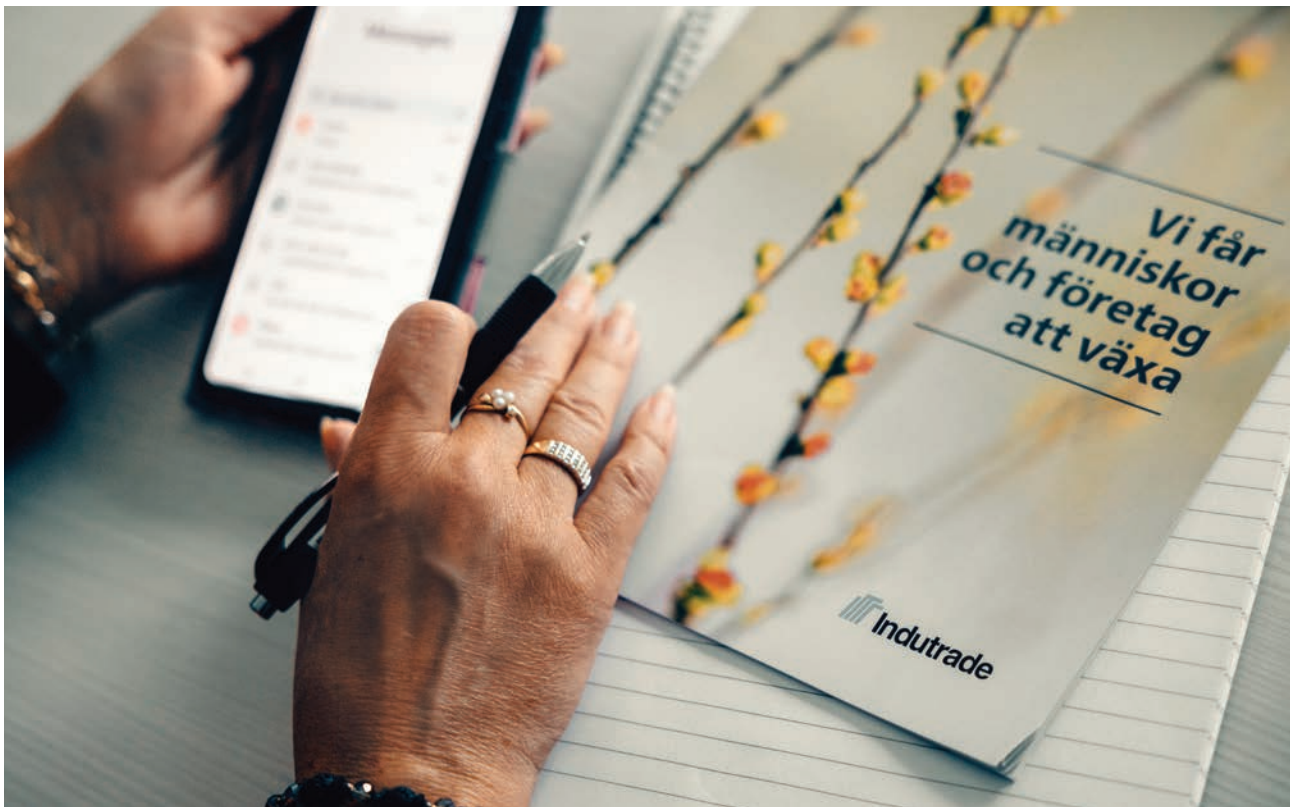
3.
Skulle jag kunna förklara mitt agerande för en kollega, min chef eller en familjemedlem?

4.
Skulle jag kunna stå för mitt agerande om det slogs upp på en löpsedel?

Vet inte!
Be om hjälp och vägledning först

Nej!
Gör det inte, det kan få allvarliga konsekvenser

Ja!
Du bör kunna gå vidare



Hur och när ska eventuella överträdelser rapporteras?

Indutrades goda anseende bygger på integritet och sunda affärsmetoder. Vi strävar efter att ha en öppen affärsmiljö och en god affärsetik. Vår långsiktiga framgång bygger på att vi bedriver vår verksamhet på ett rättvist och etiskt sätt.

Det finns olika sätt att rapportera oegentligheter och överträdelser mot lagar eller Indutrades policyer och normer för etiskt företagande.

Det är oftast din chef som är bäst lämpad att hantera ärendet. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att prata med din chef kan du alltid kontakta företagets VD eller någon högre chef inom Indutrade.

Du kan också använda den externa visselblåsarfunktionen som du når via Indutrades webbplats, om du vill rapportera dina misstankar anonymt. På webbplatsen finns det också mer information om vad och hur du kan rapportera via visselblåsarfunktionen och hur din rapport kommer att hanteras.

Du har en viktig roll att berätta om du misstänker ett allvarligt fel som bör förebyggas eller rättas till. Du behöver inte kunna bevisa någonting, men alla rapporter ska göras i god tro. För att din rapport ska kunna följas upp ber vi dig att vara så specifik som möjligt. Om uppgifterna är för generella kan vi be dig om mer information.

Om du inte arbetar för Indutrade men misstänker att ett brott mot uppförandekoden har skett bör du använda den externa visselblåsarfunktionen, på Indutrade webbplats, där anonyma rapporter kan lämnas.

Indutrades visselblåsarkanal administreras av en extern leverantör som inte kan läsa dina rapporter. När du har gjort din anmälan tas den emot av Indutrades visselbåsarkommitté. Kommittén försöker aldrig ta reda på vem som har skrivit rapporten.

Hur hanterar Indutrade rapporter om eventuella överträdelser?

Indutrade tar alla rapporterade möjliga överträdelser på allvar. Visselbåsarkommittén granskar din rapport med utgångspunkt från visselblåsarpolicyn och fattar beslut om lämpliga åtgärder.

Den information du lämnar hanteras konfidentiellt. Andra koncernfunktioner eller extern expertis såsom jurister, revisionsbyråer, kriminaltekniker med flera kan behöva kopplas in för att utreda ärendet.

Vi tolererar inte att personer som har rapporterat en misstänkt oegentlighet utsätts för någon form av repressalier.

Om det visar sig att en anställd har brutit mot uppförandekoden vidtar vi disciplinära åtgärder, vilket i allvarliga fall kan resultera i uppsägning.

Besluten om vilka åtgärder som är lämpliga fattas baserat på konsekvensernas art.

Mer information finns i Indutrades visselblåsarpolicy.

Områden där vi kan göra skillnad

Nolltolerans mot mutor och korruption

Alla former av korruption är strängt förbjudna. Korruption definieras som ”missbruk av befogenheter för personlig vinning” av ekonomiskt eller annat slag. Korrupta handlingar inkluderar mutor, mottagande av olämpliga gåvor och representation, smörjmedels- och skyddsbetalningar, bedrägeri, utpressning, penningtvätt och nepotism, till exempel att anställa en familjemedlem.

En muta är någonting av värde som utlovas, begärs, erbjuds, överlämnas, mottas eller accepteras där syftet är att otillbörligen påverka ett affärsbeslut. Mutor kan anta många former. Det kan till exempel handla om att erbjuda tjänster till förmånliga villkor, erbjuda personliga tjänster eller gåvor i form av mat, dryck, resor, boende, nöjen, kultur- eller idrottsevenemang eller andra gåvor. Om mottagaren påverkas otillbörligt av handlingen kan den betraktas som en muta även om avsikten inte var att påverka.

Du får bara erbjuda eller ta emot gåvor, måltider, nöjen och andra former av representation som är förenliga med tillämpliga lagar och har rimligt värde och kan anses vara legitima artighetsgåvor. Fråga din chef om du är osäker.

När vi ingår affärsförbindelser ska vi bedöma vilka korruptionsrisker vår verksamhet är förknippad med genom att beakta faktorer som affärspartnerns identitet, riskmiljöer såsom geografiska regioner med hög risk och den typ av verksamhet vi ska bedriva.

Vi bestraffar aldrig någon för att ha avvisat en affärsmöjlighet om förbindelsen skulle kunna medföra mutor och korruption.

Mer information om representation och gåvor finns i ditt företags policy eller riktlinjer.

Rättvis konkurrens och undvikande av intressekonflikter

Våra framgångar ska grunda sig på en sund företagskultur och rättvis konkurrens. Vi följer alltid tillämplig konkurrenslagstiftning, som innebär att avtal och överenskommelser som begränsar konkurrensen inte får förekomma. Detta inbegriper till exempel prisöverenskommelser, uppdelning av kunder och geografiska marknader, karteller och missbruk av dominerande ställning.

Du ska alltid ha Indutrades och ditt företags bästa för ögonen och undvika intressekonflikter. En intressekonflikt uppstår när dina privata intressen, personliga relationer eller fritidsaktiviteter påverkar eller ger intryck av att påverka ditt sätt att utföra dina arbetsuppgifter. Det kan till exempel handla om att på egen hand fatta beslut om att göra affärer med eller anställa en vän eller släkting. En faktisk eller möjlig intressekonflikt kan oftast lösas och hanteras om man är öppen och transparent med den. Alla interna och externa relationer som kan påverka en persons neutralitet bör meddelas så snart som möjligt.

Ingen får ge politiska bidrag i Indutrades eller något av dotterbolagens namn.

Lokala skattebetalningar

Vi följer de lagar om statlig och kommunal skatt som är tillämpliga i de olika länder och kommuner där vi bedriver verksamhet och betalar fastställda skatter.

Mer information finns i Indutrades skattepolicy.

Professionell extern kommunikation

Vi ska alltid sträva efter öppenhet och att vår information är korrekt, ges fortlöpande och i rätt tid samt håller högsta kvalitet. Den ska lämnas i enlighet med tillämpliga lagar, bestämmelser, redovisningsstandarder och normer. Vi kommunicerar om våra ekonomiska, sociala och miljömässiga resultat på ett trovärdigt och transparent sätt, och framhåller både våra framgångar och våra utmaningar. Vi dokumenterar uppgifter som rör ekonomi och hållbarhet så att de är spårbara.

Vi är stolta över vårt anseende. Det har byggts upp av våra företag och medarbetare under många år och främjas fortsatt genom alla de externa kontakter vi har i vårt dagliga arbete, liksom våra inlägg och kommentarer i sociala medier. Vi måste alla tänka på hur vi kommunicerar och hur det påverkar vårt anseende.

Uttalanden och information om Indutradekoncernens resultat bör basera sig på Indutrades offentliggjorda uppgifter. Media som tar kontakt och ställer frågor om Indutradekoncernen ska hänvisas till Indutrades huvudkontor.

> **Vi är stolta över vårt anseende. Det har byggts upp av våra företag och medarbetare under många år och främjas fortsatt genom alla de externa kontakter vi har i vårt dagliga arbete, liksom våra inlägg och kommentarer i sociala medier.**

Skydd av tillgångar och uppgifter och data som inte är offentliga

Vi håller alltid konfidentiell information skyddad och pratar aldrig om den på allmänna platser.

Insiderinformation är ett speciellt slag av icke offentlig information om Indutrade som om den offentliggjordes troligen skulle ha betydande påverkan på priset på de finansiella instrument som Indutrade utfärdar. Om du har insiderinformation om Indutrade får du inte köpa eller sälja aktier eller andra värdepapper i Indutrade. Du får heller inte lämna ut sådan information till någon tredje part, såsom vänner eller familj, genom att till exempel rekommendera dem att köpa aktier eller andra värdepapper i Indutrade.

Mer information finns i Indutrades insiderpolicy och informationspolicy.

Företagstillgångar bör bara användas för legitima och tillåtna affärsändamål. Patent, upphovsrätter, varumärken, affärshemligheter, idéer, processer och uppfinningar är också värdefulla tillgångar för företaget, som äger dem även efter det att du har lämnat företaget. Alla bör värna om och skydda Indutradekoncernens och dotterbolagens immateriella rättigheter. Vi ska alltid respektera tredje parts immateriella rättigheter och konsultera sakkunniga för klargöranden om vi är tveksamma.

Vi skyddar våra anställdas och andra intressenters personuppgifter. Vi ser till att alla som har tillgång till och använder personuppgifter vidtar lämpliga försiktighetsåtgärder för att skydda dem. Vi säkerställer att personuppgifter inte sparas längre än vad som behövs för det ändamål de samlades in för.

Mer information om skydd av personuppgifter finns i ditt företags policy eller riktlinjer.

Säker användning av IT och AI

Vi använder IT på ett ansvarsfullt sätt och endast för legitima affärsändamål som är förenliga med Indutrades intressen och rättigheter.

När vi utvecklar och använder artificiell intelligens, maskininlärning, autonoma och intelligenta system och liknande tekniker (tillsammans kallade "AI") måste vi säkerställa att tekniken är tillförlitlig, säker och utvecklad i enlighet med globalt erkända etiska normer. Vi är transparenta i fråga om AI:s roll i beslutsfattandet och ansvarar för resultaten. Vi beaktar alltid potentiella risker och negativa konsekvenser för människor, miljö, integritet och Indutrade som koncern av att använda AI. Vi ska hela tiden fortsätta lära oss och anpassa oss till nya standarder och etiska överväganden i fråga om hanteringen av AI-teknik.

Mer information finns i ditt företags policy eller riktlinjer.

Professionella relationer med ansvarstagande leverantörer och partners

Våra relationer med leverantörer och partners är alltid professionella, och vi väljer leverantörer baserat på tydliga processer, utan partiskhet eller favorisering. Vi tar oss tid att lära känna våra leverantörer och andra affärspartner, och gör lämpliga riskanalyser och undersökningar. Vi följer alltid ingångna avtal och betalar fakturor i tid.

Vi upprätthåller och kommunicerar våra värderingar och krav på våra affärspartner. Vi ser till att vi uppmärksammar möjliga och faktiska negativa effekter av våra affärsförbindelser på arbetstagarnas rättigheter, hälsa och säkerhet, mänskliga rättigheter, miljö och affärsetik, och agerar alltid ansvarsfullt och kraftfullt när vi upptäcker sådana risker. Vi analyserar särskilt risken för brott mot de mänskliga rättigheterna, vilka inte bara förekommer i vissa högrisk-länder utan också ibland på närmare håll, till exempel hos olika tjänsteleverantörer.

Vi för dialoger om hållbarhet med våra viktigaste leverantörer och följer upp att de aktivt arbetar för att tillämpa Indutrades uppförandekod för leverantörer och affärspartners.

Vi säkerställer att inga affärer görs med länder, personer eller företag som omfattas av sanktioner och att all export kontrolleras utifrån tillämpliga lagar och bestämmelser.

Mer information finns i Indutrades policy och riktlinjer om handelssanktioner och exportkontroll.

Mer information finns i Indutrades uppförandekod för leverantörer och affärspartners.

En kultur av hälsa, säkerhet och välbefinnande

Vi har ett gemensamt ansvar att visa omsorg och ta ansvar för säkerhet och välbefinnande på arbetsplatsen genom att tillämpa fastställda regler, policyer och processer och säga ifrån om våra kollegor slarvar med säkerheten eller tar onödiga risker i sitt arbete. Säkerhet och välbefinnande inkluderar att ta hänsyn till varandras fysiska, psykiska och känslomässiga hälsa.

Vi rapporterar arbetsmiljöproblem, tillbud, faror och skador, så att korrigeringar och ständiga förbättringar kan göras.

Chefer har ett särskilt ansvar:

- Bedömningar av arbetsmiljörisker ska genomföras och dokumenteras regelbundet och hanteringen av riskerna ska dokumenteras. Förebyggande åtgärder såsom att tillse att det finns tillgång till relevant personlig skyddsutrustning ska vidtas för att minimera skade- och hälsorisker.
- Anställda och uppdragstagare ska erhålla relevant information och utbildning om hälsa och säkerhet samt katastrofberedskap, bland annat om identifiering av risker, ergonomi på arbetsplatsen, användning av personlig skyddsutrustning, brandsäkerhet, utrymningsplan och första hjälpen.

Som en del i vårt ansvar för att skapa en säker arbetsmiljö är det förbjudet att arbeta eller framföra fordon påverkad av droger eller alkohol. Alkohol kan förekomma vid evenemang som sponsras av företaget, men vi förväntar oss en måttlig konsumtion.

Det är inte tillåtet att ta med sig vapen av något slag till arbetet.

Mångfald, inkludering, öppenhet och respekt

Vi respekterar alla individer och främjar öppen, rak och respektfull kommunikation. Vi accepterar inte kränkningar av något slag, det vill säga sexuella eller andra trakasserier, hot, utnyttjande av maktställning eller annat olämpligt beteende. Alla anställda ska välkomnas att framföra sina åsikter om sin arbetsplats till sina respektive chefer. Cheferna har ett särskilt ansvar för att uppmuntra och ta initiativ till öppna och ärliga dialoger med medarbetarna.

Mångfald och olikheter är viktiga tillgångar i innovations- och utvecklingsarbetet. Vi strävar efter en personalstyrka som kännetecknas av större mångfald, jämn könsfördelning, inkludering och tillhörighet. Genom att behandla alla rättvist och lika samt ge alla samma möjligheter, vill vi skapa jämställdhet på arbetsplatserna. Diskriminering i samband med rekrytering och anställning på grund av etniskt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, funktionshinder, ålder, språk, religion eller annan tro, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung eller andra grunder som omfattas av facklig rätt eller nationell lagstiftning, tolereras inte.

Vi tillämpar kompetensbaserad rekrytering med strukturerad bedömning av tydligt definierade kompetenser i kravprofiler, och kräver att de externa rekryteringsföretag vi anlitar presenterar en mångfald av kandidater.

Vi betalar lika lön för lika arbete och analyserar lönesättningen för att upptäcka eventuella skillnader och rätta till ogrundade skillnader mellan mäns och kvinnors löner.

Skäliga löner och arbetstider

Vi betalar löner och förmåner i enlighet med tillämpliga lagar och kollektivavtal. Om inget kollektivavtal finns följer vi tillämpliga normer i respektive bransch och land. Vi strävar efter en sund balans mellan arbete och fritid. Vi ser till att de anställda har minst en vilodag i veckan och att arbetstiderna, inklusive övertid, inte överstiger de gränser som har fastställts i lagar och tillämpliga kollektivavtal.

Föreningsfrihet och kollektivavtal

Vi erkänner de anställdas grundläggande rätt att ansluta sig till och låta sig företrädas av fackföreningar, liksom att avstå ifrån fackligt medlemskap. Vi respekterar också de anställdas och deras fackföreningars rätt att genomföra kollektiva förhandlingar.

Nolltolerans mot tvångsarbete och barnarbete

Vi tolererar inte barnarbete eller någon form av slaveri, livegenskap eller tvångsarbete, däribland människohandel. Vi följer strikt nationella och internationella lagar om minimiålder överallt där vi verkar, och är särskilt observanta när vi anställer unga människor.

Ledarskaps- och kompetensutveckling

Vi har ett starkt fokus på att säkra tillgången till rätt kompetens inom koncernen och har ständiga förbättringar och kontinuerligt lärande som filosofi.

Vi uppmuntrar och stöder våra medarbetares utveckling och lärande genom kurser och nätverksaktiviteter där utbytet av idéer, erfarenheter och bästa metoder mellan våra företag är centralt. Alla medarbetare erbjuds regelbundna dokumenterade individuella utvecklingssamtal.

Vi fokuserar på att utveckla våra chefer till att leda på ett sådant sätt att hållbar lönsam tillväxt skapas, genom att engagera medarbetare att prestera och leverera effektivt tillsammans och erbjuda både utmaningar och stöd, i linje med våra värderingar om entreprenörskap, decentralisering och långsiktighet.

Produkter av hög kvalitet med hållbart mervärde

Våra företag ska erbjuda och leverera säkra produkter och tjänster av hög kvalitet. Vi utvecklar hela tiden vår kompetens och samarbetar med våra leverantörer och kunder för att kunna erbjuda mer hållbara produkter och lösningar. Detta innebär bland annat, men är inte begränsat till, en lång livslängd och att produkterna och tjänsterna bidrar till att kunderna kan öka energieffektiviteten och sänka sina koldioxidutsläpp. Våra produkter åtföljs alltid av erforderlig säkerhetsinformation.

Vi strävar efter att tillämpa principerna om effektivitet och cirkularitet i våra produkterbjudanden, det vill säga effektiv materialanvändning i produkter och förpackningar, cirkulära insatsvaror (till exempel biobaserade, återvunna eller koldioxidsnåla material), förlängd användning (till exempel att förlänga livslängden genom reparation och återanvändning) och ökad resursåtervinning. Vi genomför lämpliga noggranna undersökningar i samband med inköp av metaller och mineraler som är förknippade med hög risk, däribland konfliktmineraler.

Vi har en fortlöpande dialog med våra kunder om våra produkters och tjänsters kvalitet och mervärde och tar all återkoppling från kunderna på allvar, som en möjlighet att utveckla våra erbjudanden.

> Vi arbetar proaktivt för att fortlöpande mäta, utvärdera och minska våra kolidoxidutsläpp.

Minskning av koldioxidutsläpp och systematiskt miljöarbete

Vi bedömer risker och konsekvenser för miljön, klimatet och lokalsamhället av vår egen verksamhet samt hela vår värdekedja, och arbetar systematiskt med väsentliga frågor i enlighet med vår företagsspecifika väsentlighetsanalys.

Vi arbetar proaktivt för att fortlöpande mäta, utvärdera och minska våra koldioxidutsläpp både från den egna verksamheten (scope 1 och 2) och vår värdekedja (scope 3) i enlighet med Indutrades mål om minskade utsläpp. Vi beaktar hur klimatförändringarna påverkar vår verksamhet och värdekedja och vidtar lämpliga åtgärder för att anpassa oss.

Vi strävar efter att hela tiden öka energieffektiviteten och andelen förnybar energi i vår verksamhet. Vi planerar och genomför transporter och affärsresor på ett effektivt sätt. Vi följer avfallshierarkin och har processer för att mäta och hantera avfall i syfte att öka återvinningen. Vattenförbrukningen mäts och hanteras, och potentiella utsläpp till luft, vatten och mark ska förhindras. Vi beaktar vår verksamhets påverkan på den biologiska mångfalden.

Kemikaliehantering

Vi tillämpar försiktighetsprincipen och väljer de produkter som är minst skadliga för miljön och hälsan. Vi ska sträva efter att hela tiden minska användningen av farliga kemikalier.

Innan vi påbörjar arbeten som omfattar hantering av kemiska produkter genomför vi riskbedömningar. Vi följer tillämpliga krav, lokala förfaranden och säkerhetsanvisningar för användning, lagring, märkning, transport och avfallshantering av kemikalier.

Samhällsengagemang

Vi bidrar till att stärka de samhällen vi verkar i genom att bedriva en livskraftig och långsiktig verksamhet. Vi är en god arbetsgivare och erbjuder goda arbetstillfällen lokalt.

Vi uppmuntrar samarbeten med skolor, universitet och ideella/icke-statliga organisationer kring frågor som ligger i båda parters intresse.

Donationer, sponsring och frivilliginsatser ska ha positiv inverkan på både vår verksamhet och på människor, miljö eller samhälle.

Antagen av Indutrades styrelse den 24 april 2024.

Har du frågor om uppförandekoden?

Kontakta:

Bo Annvik,
VD och koncernchef
bo.annvik@indutrade.com
+46 8 703 03 00

Patrik Johnson,
Ekonomi- och finansdirektör
patrik.johnson@indutrade.com
+46 8 703 03 00

Indutrade AB (publ)
Box 6044, 164 06 Kista
Besöksadress: Raseborgsgatan 9
Telefon: +46 8 703 03 00
E-post: info@indutrade.se
www.indutrade.se