

UPPFÖRANDEKOD

Vår vision är att vara den ledande nischleverantören av produktiva, säkra och hållbara lösningar för industri- och byggföretag. Uppförandekoden, tillsammans med våra kärnvärden (effektivitet, ansvar och frihet, enkelhet samt öppenhet och förändringsvilja) är grunden för hur vi uppträder och agerar i vårt dagliga arbete. Vår verksamhet bygger på nära och långsiktiga relationer till kunder, leverantörer och andra affärspartners, och vi eftersträvar att uppfattas som en trovärdig, långsiktig och pålitlig samarbetspartner. Därför är det viktigt att affärsverksamheten bedrivs inte bara utifrån företags-ekonomiska krav, mål och riktlinjer utan även med höga krav på integritet och etik.

Bergman & Beving ska som ett minimum följa gällande lagar och regler i samtliga länder där koncernens bolag bedriver verksamhet samt de befintliga koncernpolicyerna. Bergman & Beving väljer i första hand att samarbeta med leverantörer som delar våra principer och värderingar.

Uppförandekoden sammanfattar de etiska värderingar som ska gälla i vår verksamhet och i relationen med våra affärspartners. Koden är baserad på FN:s Global Compact, ILO:s kärnkonventioner, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, konkurrenslagstiftning och antikorrupsionsregler.

Denna uppförandekod har antagits av styrelsen i Bergman & Beving AB (publ) och ändringar eller dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.

Stockholm 12 maj 2022

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Var och en som direkt eller indirekt arbetar för Bergman & Beving ska ha rätt att få sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Anställningsvillkor

De anställningsvillkor, inklusive ekonomisk ersättning och arbetstider, som erbjuds våra medarbetare ska minst uppfylla minimikraven i nationell lagstiftning och kollektivavtal.

Samtliga medarbetare ska få sitt anställningsavtal skriftligen och informeras om villkoren för anställningen. Löner, arbetstider och villkor ska vara rättvisa och rimliga.

Arbetsmiljö

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare och ständigt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vi ska sörja för god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel, samt sträva efter att vara attraktiva arbetsgivare med avseende på medarbetarnas personliga utveckling.

Nödvändiga säkerhetsvillkor ska tillhandahållas, inklusive lämplig utrustning, utbildning och information. Relationen till och mellan de anställda ska bygga på ömsesidig respekt. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal.

Barnarbete

FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konvention (nr 138) om minimiålder för tillträde till arbete, samt ILO:s konvention (nr 182) om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, är riktlinjer för all verksamhet.

Disciplinära åtgärder

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. Avdrag i lön får inte göras som disciplinär påföljd, om detta inte regleras i kollektivavtal eller är godkänt enligt lag.

Föreningsfrihet

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

Jämställdhet, mångfald och diskriminering

Vi tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form. Koncernens medarbetare ska ges lika möjligheter till utveckling oavsett kön, ålder, etnisk härkomst, religion, politiska åsikter, sexuell läggning, handikapp eller andra särskiljande egenskaper. I de fall där ersättningsklyftor finns mellan exempelvis män och kvinnor ska vi aktivt arbeta för att jämna ut dem. Vi arbetar även för jämnare könsfördelning samt för lika rätt till föräldraledighet.

Tvångsarbete

Vi accepterar inte tvångsarbete eller ofrivilligt eller oavlönat arbete i någon form. Detta inkluderar avtal under tvångsmässiga förhållanden och illegal arbetskraft. Vi accepterar inte heller metoder som begränsar de anställdas fria rörlighet. Ingen person får kvarhållas i arbete mot dennes vilja.

Politiskt engagemang

Vi iakttar politisk neutralitet. Varken namnet Bergman & Beving, ett koncernbolags bolagsnamn, eller några som helst resurser under koncernbolagens kontroll får användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

AFFÄRSETIK

Antikorruption

Vi accepterar inte korruption, mutor eller illojala konkurrensbegränsande åtgärder. Inköp, försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska skötas professionellt och i enlighet med relevanta lagar och regler.

Vi följer tillämpliga lagar och regler avseende antikorruption, inklusive Näringslivskoden (Institutet Mot Mutors kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet).

Villkor för rabatter, provisioner och bonusar ska vara rimliga och anges skriftligen.

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 våra koncernbolag. 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.

Ingen medarbetare ska ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens beteende så att personen agerar illojalt eller olagligt gentemot sin arbetsgivare för egen vinning. Gåvor till myndighetsanställda eller i samband med offentliga upphandlingar är aldrig tillåtna.

Vi ska inte göra affärer med kunder eller leverantörer, där vi har anledning att tro att de bryter mot våra regler kring antikorruption.

Konfliktområden

Vi måste säkerställa att inga av affärerna som görs på något vis stödjer krig, konflikter, extremism, pengatvätt, drog- eller slavhandel. Vi följer alltid tillämpliga internationella handelslagar i de länder där vi bedriver verksamhet. Samråd och tillstånd ska alltid inhämtas från koncernledningen inför export eller ingående av avtal med affärspartners i länder som är listade på EU:s eller USA:s sanktions- och exportkontrollistor.

Företagets egendom och resurser

Vi respekterar andra företags tillgångar, och skyddar våra materiella och immateriella tillgångar från förlust, stöld eller intrång. Bergman & Bevings egendom och resurser får inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat otillbörligt sätt.

Opartiskhet och intressekonflikter

Bergman & Bevings affärsrelationer ska vara opartiska och samtliga affärsbeslut ska fattas utifrån koncernbolagens bästa, utan hänsyn till personliga relationer eller fördelar. Intressekonflikter mellan medarbetare och koncernbolagen ska undvikas. Medarbetare får inte delta i aktiviteter som strider mot Bergman & Bevings eller koncernbolagens intressen.

Sund konkurrens

Vi stödjer rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet.

Alla former av prissamarbeten eller marknadsuppdelningar mellan konkurrenter, prisstyrningar av återförsäljare, hämmande av innovation, utbyte av företagshemligheter eller andra konkurrensbegränsande åtgärder är otillåtna.

I händelse av att en konkurrensmyndighet utför en oanmäld inspektion ska medarbetare samarbeta med myndighetens utsända och inte på något sätt hindra inspektionen.

SAMHÄLLE

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. Affärsrelaterade frågor hanteras av koncernbolagen. Frågor om Bergman & Beving ställs till info@bb.se.

Konfidentiell och äganderättsskyddad information

De anställda får inte avslöja information som kan få skadliga följder för verksamheten eller negativa konsekvenser för en kollega.

Användning av sociala medier

Alla anställda ska använda sociala medier med försiktighet och undvika att publicera innehåll som kan få negativa konsekvenser för samarbetsrelationer eller affärsintressen.

De anställda får aldrig skapa intrycket att de uttalar sig för företagets räkning i någon personlig kommunikation på sociala medier.

Lokalt engagemang

Bolagen inom Bergman & Beving har en stark lokal förankring. Vid förvärv strävar vi efter att stanna kvar och ta vara på samt utveckla den kompetens som finns. Vi vill bidra till att stärka de samhällen vi verkar i, genom ett livskraftigt och långsiktigt företagande. Vi strävar efter att rekrytera nya medarbetare lokalt och erbjuda arbetstillfällen till unga. Genom en aktiv och konstruktiv dialog med det lokala samhället vill vi skapa förutsättningar för att växa lokalt.

Skatter

I samtliga länder där Bergman & Beving bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas.

MILJÖPOLICY

Denna, vår miljöpolicy, uttrycker koncernens vilja att medverka till en hållbar utveckling och en förbättrad miljö. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska vår direkta och indirekta miljöpåverkan. 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.

TILLÄMPNING OCH EFTERLEVNAD

Tillämpning av uppförandekoden

Vi kräver att samtliga medarbetare följer uppförandekoden. Verkställande direktör för varje enskilt bolag i Bergman & Beving ansvarar för att implementera uppförandekoden, informera sina medarbetare om deras rättigheter och skyldigheter samt att våra anställda följer uppförandekoden. Bergman & Beving's koncernledning är ansvarig för att dokumentera och rapportera till styrelsen en gång per år hur vi själva och våra leverantörer uppfyller kraven.

Efterlevnad av uppförandekoden

Varje anställd i Bergman & Beving ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende. Konstaterade överträdelser mot vår uppförandekod leder omgående till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarigare avsteg. Medarbetare som är osäkra på huruvida ett specifikt uppförande kan strida mot uppförandekoden ska rådfråga närmast överordnade chef.

Vi uppmuntrar anställda att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med koncernens uppförandekod till sin chef eller chefs chef. Om medarbetaren av någon anledning inte kan gå till dessa ska koncernens anonyma whistleblower-rutin följas. På <https://www.bergmanbeving.com/visselblasar-tjanst> finns mer information. Det medför inget straff eller andra negativa konsekvenser för personer som lämnar in anmälan i god tro och i enlighet med syftena i uppförandekoden.