



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

TAIGA UPPFÖRANDEKOD

GÄLLANDE FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA PÅ TAIGA, SAMT LEVERANTÖRER OCH SAMARBETSPARTNERS.

Vi är ödmjuka inför det faktum att vår verksamhet har en inverkan på samhället, människan och miljön. För oss är det viktigt att agera ansvarsfullt, skapa trygghet och bidra till en gynnsam och hållbar samhällsutveckling. Vi förväntar oss att samtliga anställda på Taiga, samt leverantörer och samarbetspartners delar samma värderingar och tar samma ansvar för att bidra till en hållbar miljö och ett hållbart samhälle.

Det är av största vikt att Taigas egna anställda samt anställda till Taigas leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners arbetar under trygga förhållanden. Då all tillverkning liksom frakter har en negativ effekt på klimatet förväntar vi oss också att alla delar värderingen att vara med att minska den påverkan.

TAIGA UPPFÖRANDEKOD – CODE OF CONDUCT:

Taiga uppförandekod bygger på förtroende, respekt, transparens och samarbete. Vi förutsätter att samtliga anställda på Taiga, samt leverantörer och samarbetspartners respekterar de grundläggande kraven för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljö och korruption, igenom hela leverantörskedjan. Om en leverantör använder underleverantörer ansvarar leverantören att dess underleverantörer uppfyller samma krav.

Alla leverantörer som är involverade i tillverkning och leverans av Taigas produkter åtar sig att följa och att kommunicera ut denna uppförandekod till alla anställda och underleverantörer. Taigas medarbetare har ansvar att försäkra sig om att man har läst och förstått uppförandekoden, samt Taigas interna policys etc. samt respekterar att arbeta efter dem.

Taigas uppförandekod bygger på FN:s och ILO:s kärnkonventioner, samt nationell lagstiftning i verksamt land och tillverkningsland. Kraven i Taigas uppförandekod anger en minimistandard. Det är den högsta standard som gäller om det skiljer mellan internationella och nationella bestämmelser. Skulle något av följande krav i denna uppförandekod strida mot nationell lagstiftning i något land eller territorium, bör lagen alltid följas. I så fall måste leverantören informera Taiga omedelbart när denna uppförandekod mottas eller när den relevanta obligatoriska nationella lagstiftningen genomförs.

Genom Taiga uppförandekod åtar sig Taigas medarbetare, leverantörer och samarbetspartners att arbeta under förhållanden som överensstämmer med grundläggande krav gällande;

- FN: s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- ILO: s åtta kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet och organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182)
- FN:s barnkonvention (Artikel 32)
- Det arbetarskydd och arbetsmiljölagstiftningen som gäller i verksamt land och tillverkningsland,
- samt den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om lönevillkor och socialförsäkringsskydd som gäller i verksamt land och tillverkningsland.
- Den miljöskyddslagstiftningen som gäller i verksamt land och tillverkningsland.
- FN:s deklaration mot korruption.

TAIGA AB

Annebergsvägen 3
Box 20, SE-432 21 Varberg
Sweden

Phone: +46 (0)340-66 69 00
Fax: +46 (0)340-66 69 22

E-mail: info@taiga.se
E-mail: order@taiga.se

VAT: SE556084458001
Web: www.taiga.se



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

1. MEDARBETARNAS RÄTTIGHETER – (ILO:S KÄRNKONVENTIONER)

1.1 Förbud mot barnarbete (FN-konvention artikel 32, ILO-konvention nr 138 och 182)

Barn ska skyddas mot ekonomiskt utnyttjande och från att utföra arbete som kan försämra deras utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Barn under 18 år får inte utföra arbete som äventyrar deras hälsa eller säkerhet, inklusive nattarbete. Minsta ålder ska inte vara mindre än 15 (14 eller 16 i vissa länder). Där barnarbete förekommer ska detta omedelbart fasas ut. Det ska också vidtas åtgärder för att se till att barn ges möjlighet att fortsätta en utbildning tills de inte längre är i skolåldern. Alla nationella tillämpliga bestämmelser om barnarbete, inklusive sådana som rör anställning, löner, arbetstid, övertid och arbetsvillkor måste respekteras och följas.

1.2 Förbud mot tvångsarbete/slavarbete (ILO-konvention nr 29 och 105)

Arbetet ska alltid ske frivilligt och aldrig under tvång. Det får inte finnas några restriktioner för att en medarbetare måste lämna in sina identitetshandlingar till sin arbetsgivare eller rätten att säga upp sig från sitt arbete, med rimlig uppsägningstid.

1.3 Förbud mot diskriminering och trakasserier (ILO-konventionen nr 100 och 111)

Medarbetarna får aldrig diskrimineras på arbetsplatsen på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, ålder, samt civilstånd, graviditet, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet. Arbetsgivaren ska basera sitt beslut om anställning, lön, förmåner, befordran, uppsägning och pensionering på medarbetarens individuella färdigheter och förmåga att utföra arbetet. Det är förbjudet att använda någon som helst form av fysiskt eller psykiskt tvång, såsom hot och våld, sexuella trakasserier eller annan brutal handling.

1.4 Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar (ILO-konvention nr 87 och 98)

Alla medarbetare har rätt att gå med i eller att bilda fackföreningar, samt ges möjlighet att förhandla kollektivt. Om dessa rättigheter är begränsade eller är under utveckling, ska arbetsgivaren ge sina medarbetare möjlighet att möta ledningen för att diskutera löner och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser för medarbetarna.

1.5 Bestämmelser gällande nationell lagstiftning – arbetsrätt

Arbetsrätt och arbetslagstiftning ska följas i den egna och sina underleverantörers verksamhet. Det innebär lagar och förordningar rörande: 1) lön och arbetstid; 2) hälsa, säkerhet och miljö 3) regelbunden anställning 4) brutal behandling (såsom trakasserier och diskriminering, liksom alla andra former av förnedrande eller förödmjukande behandling) och 5) lagstadgade försäkrings- och sociala system måste följas.

1.6 LÖNER OCH ARBETSTIDER

1.6.1 Anställningskontrakt

Alla medarbetare på Taiga, samt medarbetare hos Taigas leverantörer och underleverantörer ska vara anställda enligt gällande lagar och ha rätt till ett anställningskontrakt. Kontraktet måste innehålla allt som anges i lokal lagstiftning och minst följande: Arbetsgivare, arbetstagare, födelsedatum, position, lön, arbetstid, övertidsersättning, förmåner och uppsägningstid.

1.6.2 Arbetsuppgifter och lön

Närvaroregister och löneförteckningar som dokumenterar arbetstiden och betalning av löner för varje anställd, ackords- och tillfälligt anställda, ska alltid ska tillhandahållas. Dessa register ska vara tillgängliga vid en Taiga-revision.

Alla medarbetare ska förses med lönespecifikation för varje period, vilket inkluderar betalningsdatum, antal arbetade dagar, lön och/eller ackordslön per dag, övertidstider och



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

övertidsersättning, bonus och eventuella avdrag.

1.6.3 Arbetstider och ledighet

Arbetstid och övertid ska överensstämma med gällande nationella lagar och industristandarder, men ska inte regelbundet överstiga 60 timmar per vecka inklusive övertid. Övertid måste vara frivilligt.

Medarbetarna ska ges lämplig ledighet för måltider och pauser och ska ha minst en dags ledighet varje vecka om sju dagar. Medarbetaren ska ha ledigt från sitt arbete enligt gällande lagstiftning, lokala traditioner eller branschstandarder (t.ex. sjukfrånvaro, årlig ledighet, mammaledighet, helgdagar etc.). Arbetsgivaren ska följa den princip som gynnar medarbetaren mest.

1.6.4 Löner och förmåner

Taigas leverantörer ska eftersträva levnadslöner och minst betala den lagliga tillämpliga minimilönen. Alla medarbetare ska kompenseras för alla arbetade övertidstimmar enligt lagkrav. Lönen ska betalas regelbundet och i tid till alla medarbetare. Lönen ska betalas minst en gång per månad. Arbetsgivaren får inte hålla tillbaka någon medarbetares lön. Alla medarbetare ska ges alla lagliga förmåner (t.ex. sjukförsäkring, socialförsäkring, pensioner, mammaledighet etc.)

2. HÄLSA OCH SÄKERHET – ARBETSMILJÖ – (ILO-konvention nr 155 och 170)

Det är av största vikt att Taigas egna anställda samt anställda till Taigas leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners arbetar under trygga förhållanden, dvs. har en säker och hälsosam arbetsplats, både fysiskt och psykiskt. Kraven 2.1 - 2.3 ska uppfyllas samt alla tillämpliga lokala lagar och bestämmelser om arbetsförhållanden, inklusive arbetstagares hälsa och säkerhet, sanitet, brandsäkerhet, riskskydd och elektrisk, mekanisk och strukturell säkerhet.

Alla medarbetare ska informeras och genomgå utbildning gällande säkerhet och ett förhållningssätt som bidrar till en säker och hälsosam arbetsplats. Med en säker och hälsosam arbetsplats menas:

2.1 Byggnads- och brandsäkerhet

Alla byggnader ska inspekteras och godkännas av brandmyndigheterna. Arbetsgivaren ska träna ett tillräckligt antal medarbetare på varje arbetsområde/avdelning, som omfattar alla skift, för att använda brandsläckningsutrustning.

Lämplig brandsläckningsutrustning ska tillhandahållas. Den ska regelbundet underhållas och hållas synlig och tillgänglig för alla medarbetare. Placering och maximalt avstånd ska överensstämma med gällande lagar.

Det ska finnas minst två oberoende nödutgångar per arbetsområde. Alla nödutgångar ska vara tydligt märkta med lampor och får inte blockeras och förbli tillgängliga/upplåsta under alla arbetstider. Alla arbetsplatser/fabriker måste ha evakueringsplaner och brandlarm. Larmet måste också fungera under strömavbrott. Brandövningar bör utföras enligt lokal lag eller minst en gång per år. Regelbunden evakuerings- och brandövning måste genomföras och dokumenteras.

2.2 Första hjälpen

Minst en första hjälpen låda bör finnas tillgänglig på varje våning och arbetsområde, samt i varje fabrik. Minst en person på varje avdelning, som täcker alla skift, bör vara första hjälpen utbildad. En läkare eller sjuksköterska bör vara tillgänglig med kort varsel vid en olycka på arbetsplatsen/fabriken. Eventuella kostnader för sjukvård som följs av en skada på arbetsplatsen ska betalas av arbetsgivaren.



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

2.3 Hälsa och Säkerhet

En säker arbetsmiljö måste förebyggas för att förhindra olyckor och ohälsa hos medarbetarna. Personlig skyddsutrustning ska tillhandahållas samt information om rutiner för användning av och de risker som kan förekomma på arbetsplatsen. Detta gäller både arbetsredskap och hanteringen av kemikalier etc.

Rena och hygieniska sanitära faciliteter, såsom toalett och dusch ska finnas tillgängliga separata för både kvinnor och män. Övriga lokaler ska ha acceptabel temperatur, belysning och ventilation är nödvändigt för en hälsosam arbetsmiljö. Det måste finnas fönster, fläktar eller luftkonditioneringsapparater/värmare på alla arbetsområden för tillräcklig cirkulation, ventilation och temperaturkontroll.

Arbetsgivaren ska se till att alla anställda är medvetna om säkerhetsriskerna i deras produktionsområde och de ska ges nödvändig säkerhetsutbildning för maskiner och annan utrustning. Alla maskiner och annan utrustning på arbetsplatsen ska vara utrustade med nödvändiga säkerhetsanordningar, säkerhetsanvisningar och varningar. Arbetsgivaren ska tillhandahålla personlig skyddsutrustning till alla arbetstagare som arbetar i ett skadligt eller farligt arbetsområde. Arbetsgivaren ansvarar för att se till att personlig skyddsutrustning används och underhålls.

Arbetsgivaren ska se till att andra faror och risker undviks, som t.ex. skadade trappor, farliga elektriska ledningar, osäker lagring av gas och andra brandfarliga produkter, bad med farliga kemikalier som lätt kan spillas ut på arbetsplatsen, osäkra platser där arbetarna kan falla från höjder etc.

Se vidare - 3.2 Hantering av kemikalier – kapitel 3. Miljö

2.4 Bostad och sovsal

Om bostad eller sovsalar tillhandahålls av arbetsgivaren ska kraven på hälsa och säkerhet – arbetsmiljö, kapitel 2, gällande även detta område. Såsom brandsäkerhet, sanitet, riskskydd och elektrisk, mekanisk och strukturell säkerhet.

3. MILJÖ

Vi förutsätter att samtliga anställda på Taiga, samt leverantörer och samarbetspartners delar samma värderingar som oss genom att arbeta på ett långsiktigt hållbart sätt och ta ett stort miljöansvar i sitt dagliga arbete. Detta betyder:

3.1 Miljöskydd, lagar och förordningar

Följa den miljöskyddslagstiftning som gäller i verksamt land och tillverkningsland, samt klara eller överträffa kraven i lagar och förordningar. Uppfylla alla nationella tillämpliga lagar och föreskrifter för luft-, buller-, vatten- och markförorening. Arbetsgivaren/fabrik ska därför inspekteras och godkännas av miljömyndigheterna.

Alla fabriker med färgning-, tryckning- och/eller andra vattenbehandlingsprocesser ska ha ett avloppsreningsverk. Avloppsreningsverket ska alltid användas när produktionen är igång och måste drivas och underhållas ordentligt. Slammet från avloppsreningsverket får inte deponeras eller brännas av leverantören. Lagringen av slammet ska vara säkert för att förhindra eventuella läckage.

Att ta ett stort miljöansvar i sitt dagliga arbete innebär också att;

- Involvera och kontinuerligt utbilda alla anställda i sitt miljöarbete.
- Sträva efter att använda sig av transportbolag som är miljömedvetna. Vi kräver att våra transportörer uppfyller Euro5, bättre eller motsvarande.
- Samarbeta för att minimera onödiga transporter och delleranser.
- Hushålla med råvaror och undvika spill.



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

- Sortera och återvinna sitt avfall.
- Destruera farligt avfall på ett säkert sätt.
- Minimera sitt användande av energi och vatten.
- Mäta och följa upp sitt miljöarbete och sin miljöpåverkan.

3.2 Hantering av kemikalier

En förteckning över alla kemikalier som används i produktionen ska finnas på arbetsplatsen. Förteckningen ska innehålla namnet på den kemiska produkten, användningsändamålet och en hänvisning till ett säkerhetsdatablad.

Alla kemiska behållare måste märkas med kemiska namn och farosymboler. Arbetsgivaren måste ha ett säkert arbetssätt för hur kemikalier ska hanteras, lagras och användas. Arbetsgivaren ska ge de anställda som hanterar kemikalier säkerhetsutbildning och se till att de använder lämplig personlig skyddsutrustning. Tydliga säkerhetsföreskrifter, säkerhetsanvisningar och varningar om säker hantering samt risk av varje kemikalie ska tillhandahållas och vara synlig inom varje produktionsområde samt på lagringsplatsen.

Hälsokontroller ska göras regelbundet för alla medarbetare som hanterar kemikalier. Arbetsgivaren ska förhindra att kemikalier läcker ut i marken och vattnet. Lagring av kemikalier och farligt avfall måste vara säkert från eventuella läckage. Farligt avfall ska hanteras av en licensierad avfallsleverantör. Farligt avfall får inte deponeras eller brännas av arbetsgivaren.

4. DATASKYDD

Taigas medarbetare, leverantörer, samt samarbetspartners till Taiga måste se till att de inte offentligt försummar eller avslöjar konfidentiell information om Taigas verksamhet. Det gäller såsom teknisk och finansiell information, information kring Taigas kunder etc. Vi uppmanar också medarbetare, leverantörer och samarbetspartners att respektera personlig integritet och följa gällande lagstiftning om dataskyddslagstiftning, inklusive EU: s dataskyddsförordning (GDPR), för att skydda och behandla personuppgifter på ett säkert sätt.

5. KORRUPTION

Taiga accepterar ingen form av korruption, inklusive utpressning och mutor, och vi förväntar oss att våra medarbetare, leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners också arbetar efter att främja ett ansvarsfullt företagande. Mutor, bestickning och varje annan form av korrupt agerande är strängt förbjudet.

Varken Taiga som företag eller någon som agerar för Taigas räkning får bevilja, erbjuda eller främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som kan påverka eller uppfattas påverka objektiviteten av ett affärsbeslut eller ett myndighetsbeslut.

6. ÖVERTRÄDELSER, UPPFÖLJNING

Taiga förväntar sig att alla medarbetare, leverantörer och underleverantörer följer uppförandekoden noggrant och samtycker till att delta i sociala revisioner, inspektioner etc. för att säkerställa att de skyldigheter som krävs enligt uppförandekoden är uppfyllda.

Alla leverantörer är skyldiga att informera Taiga om var produkten tillverkas. Taiga förbehåller sig rätten att när som helst göra anmälda eller oanmälda besök på alla produktionsställen, inklusive underleverantörer. Taiga förbehåller sig vidare rätten att tilldela en oberoende tredje part inspektioner för att säkerställa att Taiga uppförandekod följs. Taiga eller någon tredje part som representerar Taiga ska ha fri tillgång till alla relevanta dokument.

Taiga uppförandekod bygger på förtroende, respekt och samarbete. Alla observationer, diskussioner och skriftlig information som erhållits från leverantören behandlas konfidentiellt av Taiga och tredje part utsedd av Taiga.



CLIMATE PROTECTION SYSTEMS

Taigas leverantörer ska kunna visa upp rutiner som säkerställer att uppförandekoden följs, samt hur kontroll och avvikelser hanteras. Taiga uppmanar också medarbetare, leverantörer, deras underleverantörer och samarbetspartners att rapportera eventuella incidenter och överträdelser av uppförandekoden.

Leverantör eller samarbetspartner som inte följer uppförandekoden ska inom en överenskommen tidsfrist vidta åtgärder till förbättringar enligt en handlingsplan. Om åtgärden inte vidtas inom den avtalade perioden anses detta vara ett brott mot uppförandekoden och samarbetet/kontraktet kan därmed avslutas.

7. TAIGA VISSSELBLÅS

Genom Taigas visselblåsanssystem www.taiga.se/whistleblow uppmanas alla medarbetare involverade i tillverkning eller leverans av produkter till Taiga, Taigas egna medarbetare, samarbetspartners etc. att rapportera eventuella missförhållanden, oegentligheter och incidenter som strider mot de grundläggande kraven, Taigas Uppförandekod, policys etc.

Frågor gällande uppförandekoden vänligen kontakta maria.larsson@taiga.se

Vi bekräftar härmed att vi accepterar Taiga Code of Conduct,

Datum

Namn

Signatur

Företagsnamn

Företagsstämpel