

	VERKSAMHETSSYSTEM		Datum 2022-04-20		Utgåva 9.0
	Processkarta H1	Namn Code of Conduct (sv_eng)	Godkänd av (ägare) TR	Godkänd mot standard DC	Sida 1/4

Code of Conduct - Uppförandekod

National Halmstad Performance Polymers AB (Hädanefter kallat National) strävar efter att vara en ansvarsfull arbetsgivare.

Vi ska bedriva en ekonomiskt sund verksamhet med respekt för och hänsyn till mänskliga rättigheter, människors säkerhet och hälsa samt miljö.

Vår "Code of Conduct" (uppförandekod) skall vara vår guide till hur vi ska uppföra oss i olika situationer. Koden visar var gränsen går mellan lämpligt och olämpligt uppförande.

Grundläggande lagar och regler

National respekterar lagar och förordningar som gäller i de länder vi verkar. Vi respekterar grundläggande mänskliga rättigheterna och internationella arbetsstandarder såsom dessa framställs i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och i den Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner.

- Vi accepterar inte barnarbete i någon form och anställer inte personer yngre än 16 år. Ungdomar - 16-17 år – får anställas för arbete under ferier och fritid enligt de regler Arbetsmiljöverket utfärdat i föreskrift om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:03). Arbetsvillkor, arbetstider och lön för minderåriga med rätt att utföra visst arbete ska vara ändamålsenliga med hänsyn till ålder.
- Vi accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete.
- National värdesätter mångfald!
Vi rekryterar och behandlar medarbetare på ett icke-diskriminerande sätt. Vi främjar rättvis behandling och lika villkor hos anställda oavsett hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, ålder, sexuell läggning, socialt eller etniskt ursprung eller andra särskiljande egenskaper.
- Vi tillåter inga kroppsliga bestraffningar eller fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.
- Vi respekterar rätten att organisera sig fackligt.
Alla anställda har rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i fackliga organisationer. Vi accepterar inte att det vidtas disciplinära eller diskriminerande åtgärder mot arbetstagare som organiserar sig eller ansluter sig till en organisation för att på ett fredligt sätt tillvarata sina rättigheter.

Hälsa och arbetsmiljö

National värnar om att anställda och övriga som vistas i våra lokaler ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö.

- Vi ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar och vi arbetar med ständiga förbättringar.
- Vi är observanta på vår arbetsmiljö och uppmanar alla anställda att rapportera olyckor, tillbud och risker.
- Arbetsvillkor, arbetstider och lön skall följa villkoren i kollektivavtalen.
- Det ska föreligga en hälsosam balans mellan arbete och fritid för alla anställda.

 National	VERKSAMHETSSYSTEM		Datum 2022-04-20		Utgåva 9.0
	Processkarta H1	Namn Code of Conduct (sv_eng)	Godkänd av (ägare) TR	Godkänd mot standard DC	Sida 2/4

Relationer med affärspartners

Nationals kontakter med affärspartners skall följa god affärssed och kännetecknas av opartiskhet, integritet och moral.

- Vi ska inte, direkt eller indirekt, erbjuda eller ge någon belöningar eller fördelar i övrigt som syftar till att förmå våra affärspartners att agera i strid med sina skyldigheter.
- Vi ska inte, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning vars syfte är att förmå oss att agera i strid med våra skyldigheter.
- Vi värnar om våra affärspartners integritet i fråga om affärshemligheter och sekretessbelagda affärsrelaterade uppgifter som vi tar del av i affärsverksamheten.
- Inom de områden vi har inflytande strävar vi efter att våra leverantörer, underentreprenörer, agenter och partners följer principerna i vår uppförandekod.

Miljö

För oss på National är det systematiska miljöarbetet enligt ISO14001 ett verktyg för att systematiskt säkerställa att vi gör vad vi kan, inom rimliga ekonomiska ramar, för att påverka på den omgivande miljön och våra produkters påverkan på miljön minimeras. Genom att aktivt välja och investera i modern tillverkningsteknik och slutna system får vi lite spill och en god intern arbetsmiljö utan hälsorisker för våra medarbetare.

Under lång tid har vi bevisat att vi lever upp till de höga krav på hållbar utveckling som ställs av våra kunder. Rapportering i IMDS, lagkrav såsom REACH & RoHS, samt många kunders substanslistor är vardag för oss att leva upp till.

Vår långsiktiga miljömålsättning är att:

- Låta vårt interna laboratorium och inköpvadningen driva ett aktivt avvecklingsarbete där vi strävar mot tidigast möjliga avveckling av ämnen som kan medföra miljö- och hälsorisker.
- Årligen minska avfallsmängder i förhållande till omsättning i alla led.
- Använda energi som producerats från hållbara källor samt minska användningen av energi i förhållande till omsättning i vår verksamhet.

Brott mot uppförandekoden

Det är ledningens och de anställdas gemensamma ansvar att trygga efterlevnaden av denna uppförandekod.

Alla uppmanas och förväntas rapportera eventuella brott, eller misstanke om brott, mot denna uppförandekod. Lämpligen rapporteras till närmaste chef, HR ansvarig eller annan person i ledningsgruppen.



Tom Rössel, VD

 National	VERKSAMHETSSYSTEM		Datum 2022-04-20		Utgåva 9.0
	Processkarta H1	Namn Code of Conduct (sv_eng)	Godkänd av (ägare) TR	Godkänd mot standard DC	Sida 3/4

Code of Conduct

National Halmstad Performance Polymers AB (National) is committed to being a responsible employer. We shall carry on a financially sound business with respect for and attention to human rights, health and safety and the environment.

Our Code of Conduct shall guide our actions in different situations. The Code sets out the boundaries between appropriate and inappropriate conduct.

Fundamental laws and regulations

National respects the laws and ordinances in force in the countries in which we operate. We respect fundamental human rights and international labour standards as these are set out in the UN's Declaration on Human Rights and the International Labour Organisation's (ILO) core conventions.

- We do not accept child labour in any form. We do not employ people under the age of 16. Young people - 16-17 years old – may be employed for work during holidays and leisure according to the rules issued by the Swedish Work Environment Authority regarding the working environment of minors (AFS 2012:03). Working conditions, working hours and pay for minors with the right to perform certain work must be appropriate with regard to age.
- We do not accept forced labour, slave labour or other forms of compulsory labour.
- National values diversity!
We recruit and treat staff in a non-discriminatory way.
We promote fair treatment and equal conditions for employees irrespective of skin colour, gender, religion, political opinion, age, sexual orientation, social or ethnic origin or any other differentiating characteristics.
- We do not permit any corporal punishment or physical, sexual, psychological or verbal harassment or assault.
- We respect the right of freedom of association.
- All employees have the right to form, join or refrain from joining trade union organisations. We do not accept disciplinary or discriminatory action being taken against employees who organise or join an organisation intended to safeguard their rights in a peaceful manner.

Health and the work environment

National will ensure that employees and others who enter our premises shall have a safe and healthy work environment.

- We shall take appropriate measures to prevent workplace accidents and work-related illnesses and shall endeavour constantly to improve.
- We monitor our work environment closely, and we urge all employees to report accidents, incidents and risks.
- Working conditions, working hours and salary must comply with the terms of the collective agreements.
- All employees shall benefit from a healthy balance between work and leisure.

	VERKSAMHETSSYSTEM		Datum 2022-04-20		Utgåva 9.0
	Processkarta H1	Namn Code of Conduct (sv_eng)	Godkänd av (ägare) TR	Godkänd mot standard DC	Sida 4/4

Relations with business partners

National Gummi AB's contact with business partners shall comply with sound business practice and shall be characterised by impartiality, integrity and morality.

- We must not, directly or indirectly, offer or give any rewards or benefits intended to induce our business partners to act in breach of their obligations.
- We must not, directly or indirectly, solicit or accept any form of improper payment or other compensation with the aim of inducing us to act contrary to our obligations.
- We protect our business partners' privacy in matters of commercial secrets and confidential commercial information of which we become aware in the course of our business activities.
- In areas over which we have influence, we make every effort to ensure that our suppliers, subcontractors, agents and partners comply with the principles contained in our Code of Conduct.

The Environment

At National we regard a systematic approach to the environment in accordance with ISO14001 as a tool to ensure that we consistently do what we can, within the framework of what is financially reasonable, to minimise our impact and our products' impact on the environment. Through a policy of actively choosing and investing in modern manufacturing technology and closed systems, we produce little waste and achieve a sound internal work environment, without risk to health, for our staff.

We have demonstrated over a long period that we live up to the high standards for sustainable development that our customers expect from us. Compliance with with IMDS reporting requirements, legal standards such as REACH & RoHS, as well as our customers' substance lists, is part and parcel of our day-to-day business operations.

Our long-term environmental objectives are:

- for our in-house laboratory and our purchasing department to work actively to eliminate the use of substances which may lead to environmental and health risks
- to annually reduce the amount of waste in relation to turnover at all stages.
- to use energy generated from sustainable sources, and to minimise the use of energy in in relation to turnover in our operations.

Breaches of the Code of Conduct

Management and employees share a common responsibility to ensure compliance with this Code of Conduct.

Everyone is urged and expected to report any breach or suspected breach of this Code of Conduct. Such reports may be made to an immediate manager, HR Manager or any other member of the management team.



Tom Rössel, CEO