

THEOFILS

Uppförandekod (Code of Conduct) 2023

Grunden för uppförandekoden är våra värderingar

Våra affärsaktiviteter skall överensstämma med gällande relevanta lokala lagar och regler, inkluderat gällande för alla anställda, de anställdas välfärd, säkerhet och arbetsmiljö, från styrelse och ledning till enskilda medarbetaren samt de partners som kvalificerar sig till Theofils.

Vi uppträder alltid med god affärsetik, kompetens och yrkesskicklighet i enlighet med våra fastställda policys.

Våra fasta värderingar:

Passion - Vi brinner för vårt jobb: Vi känner glädje och stolthet i vårt arbete vilket motiverar oss att anta nya utmaningar och att vara goda ambassadörer.

Respekt - Vi är seriösa och ärliga: Vi är justa mot varandra, vi håller vad vi lovar. Vi diskriminerar ingen och ser alla som jämställda, vår dialog är öppen, lyhörd och uppmuntrande.

Kundfokus - Vi är lyhörda och lösningsorienterade: Genom att vara enkla, smidiga och uthålliga skapar vi nytta och utveckling, för oss själva och våra partners

Socialt ansvar – Mänskliga rättigheter

Vi supporterar och följer FN:s deklarationer för mänskliga rättigheter enligt Global Compacts 10 principer och förväntar oss att våra partners gör detsamma.

Princip 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande

Vi och våra leverantörer behandlar våra anställda och partners med respekt och värdighet.

Princip 2: Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

Socialt ansvar – Arbetsrätt

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten av kollektiva förhandlingar

Vi och våra partners ska erkänna de anställdas rätt att frivilligt ansluta sig till föreningar och fackförbund.

Princip 4: Eliminera alla former av tvångsarbete

Vi och våra partners får inte använda tvångs-, bunden-, fängslad- eller ofrivillig arbetskraft.

Princip 5: Avskaffa barnarbete

Vi och våra partners får inte använda anställda vid en ålder yngre än 15 år i produktion eller någon annan del av verksamheten.

Definitionen av ett "barn" bygger på ILO:s (Internationella arbetsorganisationens) konvention nr.138 och ILO:s rekommendation nr 146 (minimiålder och rekommendation), där det anges att ett barn är en person vid en ålder som är yngre än 18 år om inte nationell lagstiftning föreskriver en ålder som är större än så eller kräver fullbordande av obligatorisk utbildning. Anställdas ålder skall när som helst kunna verifieras

Princip 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

För anställning hos Theofils och våra partners ska inte diskriminering avseende ursprung, hudfärg, nationalitet, religion, kön, ålder, sexuell läggning eller civilstånd förekomma.

Vi och våra partners ska följa gällande lokala lagar och branschstandarder.

THEOFILS

Arbetsmiljön

Theofils har fastställda trivselregler. Vi och våra partners ska behandla våra anställda med respekt och värdighet och säkerställa en hälsosam och säker arbetsmiljö där bullerkällorna och luftföroreningarna är under kontroll. Tillämpliga lagar och regler för en god arbetsmiljö, inklusive säkerhet och hälsa för de anställda, måste följas.

Theofils arbetar med Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och årliga revideringar.

Leverantör/partner skall förhålla sig till följande:

1. Fabriksanläggningarna skall vara välskötta och hållas i rent skick.
2. De anställda bör skyddas FOC (kostnadsfritt) mot buller, luftföroreningar osv genom obligatorisk användning av skyddsutrustning mot skador på hörsel, syn, andningsvägar osv
3. Leverantören måste se till att passager, trappor och utgångar är obehindrade för att underlätta eventuell nöd-
evakuering. Huvudutgångarna får inte låsas under arbetstid.
4. Leverantören ska ha rutiner för hantering av allvarliga olyckor som kräver behandling utanför leverantörens lokaler.
5. Ingen anställd får utsättas för fysiska, psykiska eller sexuella trakasserier, bestraffning eller övergrepp.
6. De anställda bör ha rimlig och godtagbar tillgång till rent dricksvatten och toalettutrymmen. Sanitära förhållanden bör vara tillfredsställande och hållas rena.

Theofils har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering. Vi har därför ett ansvar att förebygga, förhindra och agera. Alla medarbetare och affärspartners som ser eller misstänker överträdelser är skyldiga att påtala detta.

Yttre miljö

Princip 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.

Princip 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande.

Princip 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

Leverantören ska följa tillämpliga nationella lagar och bestämmelser för att skydda miljön. Samt uppfylla övriga dokument kring miljöarbete som krävlagts av Theofils.

Vi prioriterar förnyelsebara resurser och undviker miljöstörande ämnen. Vårt miljöarbete sker systematiskt med årlig revidering. Agenda 2030 är en del av vårt arbete i Ansvarsfullt.se

Anti-korruption

Princip 10: Motverka alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

Theofils ägnar sig inte åt korruption. Varje leverantör, partner, fabrik eller tillverkare som bryter mot denna policy genom att erbjuda eller acceptera någon form av gåva eller muta från någon medarbetare, agent eller dotterbolag till Theofils riskerar befintliga och framtida gemensamma affärer, oavsett om gåvan eller mutan accepterades.

Den anställda personalen på Theofils kommer inte att ta emot några gåvor eller mutor.

Dessutom kommer en leverantör, fabrik eller tillverkare som bryter mot denna policy, rapporteras till lämpliga myndigheter.

THEOFILS

Efterlevnad

Uppförandekodens principer följs löpande upp som en naturlig del i verksamheten.

Här har ledning och chefer på alla nivåer ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef. Vid misstanke om överträdelse rapporteras detta sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt finns möjlighet att rapportera anonymt via brev till Theofils eller mail till inköpschef.

Om en affärspartner upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer affärssamarbetet att avvecklas.

Vid Partnersignering: vi instämmer i Theofils uppförandekod och är inte berörda av EUS:s sanktionslista.

Datum och plats: _____

Företag: _____

Signatur och namnförtydligande

Dokumentnummer:

Reviderad och fastställd till aktuell utgåva 2023- 08-28