



Etiske retningslinjer
for Indutrade-konsernet



Innhold

Om de etiske retningslinjene og hvordan de implementeres

Hvorfor har vi etiske retningslinjer?	5
Hvem omfattes av de etiske retningslinjene?	5
Hvilke temaer og internasjonale prinsipper omfatter de etiske retningslinjene?	5
Hvordan implementeres de etiske retningslinjene?	5
Hvordan forholder de etiske retningslinjene seg til lover og andre policyer?	6
Hvordan skal jeg handle i en etisk vanskelig situasjon?	6
Hvordan og når skal du rapportere en potensiell overtredelse?	7
Hvordan håndterer Indutrade rapporter om potensielle overtredelser?	7

Områder der vi kan gjøre en forskjell

Nulltoleranse for bestikkelser og korrupsjon	9
Rettferdige konkurransevilkår og unngåelse av interessekonflikter	9
Betaling av lokale skatter	9
Profesjonell ekstern kommunikasjon	10
Beskyttelse av eiendeler og ikke-offentlig informasjon og data	10
Sikker bruk av IT og kunstig intelligens	11
Profesjonelle relasjoner med ansvarlige leverandører og partnere	11
En kultur for helse, sikkerhet og trivsel	12
Mangfold, inkludering, åpenhet og respekt	13
Rettferdige lønninger og arbeidstider	13
Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger	13
Nulltoleranse mot tvangsarbeid og barnearbeid	13
Lederskap og kompetanseutvikling	14
Høykvalitetsprodukter med bærekraftig merverdi	14
Avkarbonisering og systematisk miljøarbeid	15
Kjemikaliehåndtering	15
Samfunnsengasjement	15

Til alle medarbeidere i Indutrade



”
Gjennom profesjonell, ærlig og etisk atferd bygger vi en selskapskultur der vi effektivt og troverdig leverer gode resultater og skaper verdier for kolleger, kunder, leverandører og andre forretningspartnere.

Indutrades forretningsfilosofi: Entreprenørskap og desentralisert ledelse er en av nøklene til selskapets fremgang, og slik har det vært siden starten i 1978. Indutrade fortsetter å vokse organisk og gjennom oppkjøp av veldrevne og lønnsomme selskaper som deler våre verdier og vår tilnærming til forretningsdrift. Med flere selskaper og flere medarbeidere i flere land er det viktig å fremheve og klargjøre grunnlaget for tilnærmingen vår, både for oss selv og verden rundt oss.

En filosofi som bygger på stor frihet under ansvar, stiller høye krav til den enkelte medarbeiders integritet. Gjennom profesjonell, ærlig og etisk atferd bygger vi en selskapskultur der vi effektivt og troverdig leverer gode resultater og skaper verdier for kolleger, kunder, leverandører og andre forretningspartnere. I disse etiske retningslinjene beskriver

vi viktige og overgripende prinsipper og retningslinjer som bygger opp under beslutningsprosessen vår. De gir et bilde av hvem vi ønsker å være og hvordan vi ønsker å bli oppfattet i hele konsernet.

Alle medarbeidere, også du og jeg, har et ansvar for å kjenne innholdet i de etiske retningslinjene og bruke dem som veiledning for beslutningene i det daglige arbeidet. Jeg vil oppfordre deg til å diskutere de etiske retningslinjene med kollegene dine, lederen eller med meg og kollegene mine i konsernledelsen. Ved å holde diskusjonen levende bidrar vi til å forme den bedriftskulturen som vi alle er stolte av.

Bo Annvik

Konsernleder og administrerende direktør

Om de etiske retningslinjene og hvordan de implementeres





» I retningslinjene beskrives prinsippene som vi alle må forstå, og de gir oss veiledning om hvordan det blir forventet at vi oppfører oss i det daglige arbeidet og i ulike relasjoner med mennesker i driftsmiljøet vårt.

Hvorfor har vi etiske retningslinjer?

De etiske retningslinjene er et uttrykk for hvem vi er og hvordan vi i Indutrade gjør forretninger. De fungerer som veiledning for hvem vi ønsker å være og hvordan vi vil bli oppfattet. I retningslinjene beskrives prinsippene som vi alle må forstå, og de gir oss veiledning om hvordan det blir forventet at vi oppfører oss i det daglige arbeidet og i ulike relasjoner med mennesker i driftsmiljøet vårt. Her forklares også hva du som medarbeider kan forvente deg av arbeidsgiveren din i Indutrade-konsernet. De etiske retningslinjene utgjør et veiledende dokument vi kan bruke når vi står overfor vanskelige etiske spørsmål. Det gir oss informasjon om hvem vi skal kontakte når vi har spørsmål eller bekymringer.

Hvem omfattes av de etiske retningslinjene?

De etiske retningslinjene gjelder for alle som arbeider i Indutrade-konsernet, men de har et bredere gyldighetsområde enn bare ansettelsesforhold. De gjelder ansatte og konsulenter i samme utstrekning og på alle nivåer, uansett ansiennitet, samt praktikanter og studenter og alle andre som arbeider på vegne av Indutrade-konsernet, i alle land der vi har virksomhet.

Hvilke temaer og internasjonale prinsipper omfatter retningslinjene?

De etiske retningslinjene er veiledende når det gjelder forretnings-etikk (også antikorrupsjon), helse og sikkerhet, medarbeiderrelasjoner, menneskerettigheter, miljøhensyn og innvirkning på lokal-samfunn.

De etiske retningslinjene tar utgangspunkt i de grunnleggende verdiene som kommer til uttrykk i FNs Global Compact, sentrale konvensjoner i Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. De etiske retningslinjene gjør også at vi kan bidra til å nå FNs mål for en bærekraftig utvikling.

Hvordan implementeres de etiske retningslinjene?

Vi har alle et ansvar for å sikre at de grunnleggende prinsippene i retningslinjene blir opprettholdt og implementert. De etiske retningslinjene er vedtatt av styret i Indutrade. Styret skal hvert år evaluere retningslinjene og hvordan de brukes samt oppdatere dem ved behov.

Som en del av den årlige oppfølgingen av internkontrollen er Indutrades konsernledelse ansvarlig for å følge opp at de etiske retningslinjene er kjent og følges i alle datterselskapene i konsernet.

Styret i hvert av datterselskapene er ansvarlig for å følge opp at de etiske retningslinjene etterleves. Datterselskapenes administrerende direktører har det øverste ansvaret for at medarbeiderne forstår innholdet i og betydningen av de etiske retningslinjene. De skal også sikre at retningslinjene overholdes i den respektive egne organisasjonen. Det betyr også at de må sørge for at den nyeste utgaven av retningslinjene og annet aktuelt materiale gjøres tilgjengelig for medarbeidere, og at alle medarbeidere regelmessig, og minst to ganger i året, gjennomgår relevant opplæring. Nye medarbeidere skal gjennomgå opplæring om de etiske retningslinjene som en del av introduksjonsprogrammet.

Personer i lederstillinger har et særlig ansvar og skal gå foran med godt eksempel og støtte de ansatte i å handle i henhold til de etiske retningslinjene. Ledere skal også være tilgjengelige for personer som har spørsmål eller ønsker å rapportere avvik fra retningslinjene.

Alle som arbeider på oppdrag av Indutrade-konsernet, er ansvarlige for å lese, forstå, gjennomgå relevant opplæring og følge de etiske retningslinjene. Det forventes også at alle raskt rapporterer mistenkte brudd på retningslinjene samt er ærlige og samarbeidsvillige i en eventuell etterforskning.

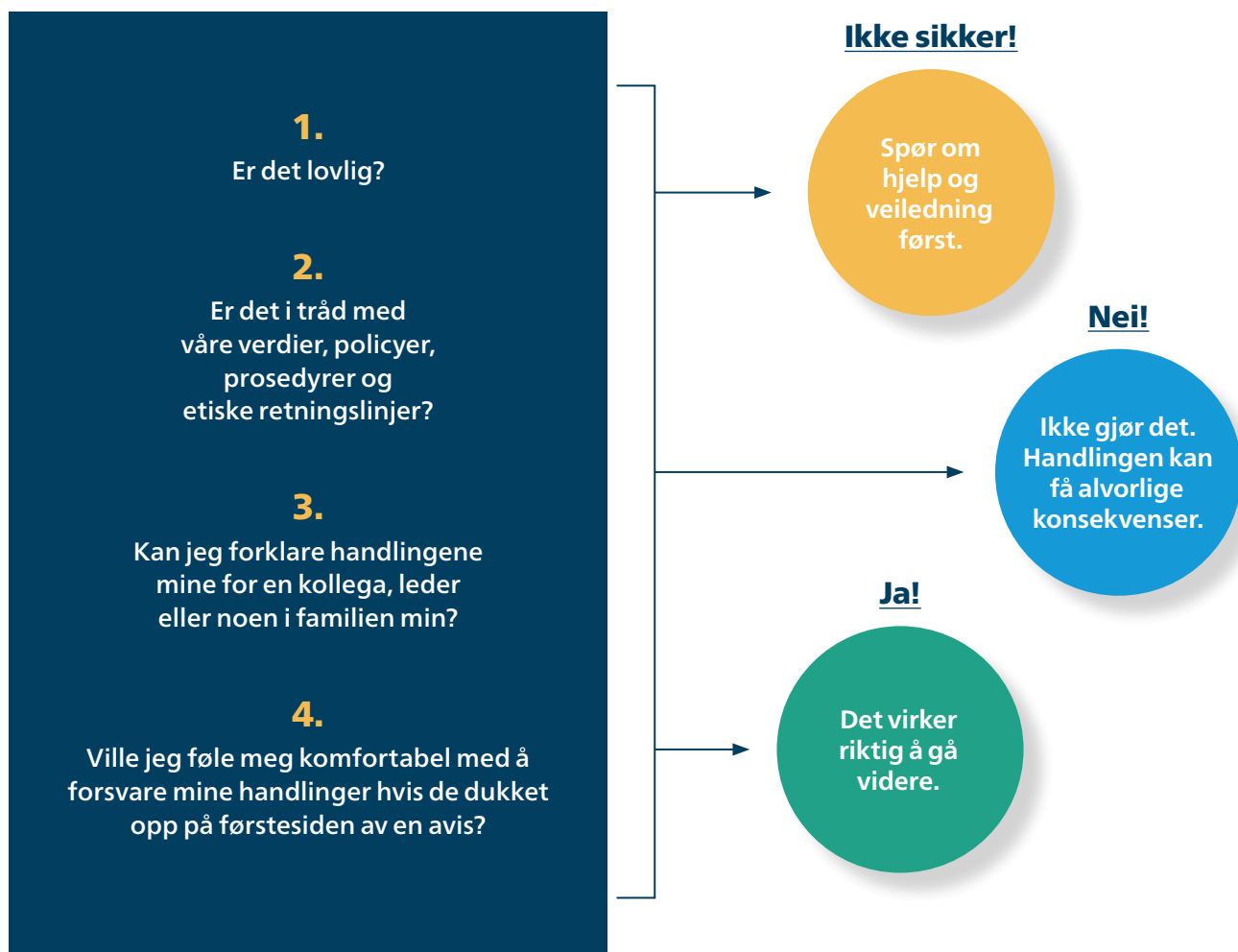
Hvordan forholder de etiske retningslinjene seg til lover og andre policyer?

Vi overholder alltid gjeldende lover og bestemmelser i alle land der vi driver virksomhet. Skikk og bruk eller lokal praksis har aldri forrang fremfor lovpålagte krav. I enkelte situasjoner kan kravene i de etiske retningslinjene være strengere enn den lokale lovgivningen eller lokal praksis. I slike tilfeller skal de etiske retningslinjene følges.

I tillegg til de etiske retningslinjene har vi konsernpolicyer og et strategisk rammeverk for bærekraft, som gir ytterligere veiledning om spesifikke temaer. Alle datterselskaper har dessuten egne spesifikke policyer, ledelsessystemer, prosedyrer og retningslinjer. Det er viktig at du også forstår hvordan lokale retningslinjer, policyer og forventninger i din virksomhet og ditt land kan påvirke deg.

Hvordan skal jeg handle i en etisk vanskelig situasjon?

De etiske retningslinjene dekker ikke alle tenkbare situasjoner eller alle lover, prinsipper og interne bestemmelser. Hvis du står overfor et etisk dilemma og er usikker på hvordan du skal gå videre, bør du bruke dette diagrammet for å finne den beste fremgangsmåten. Ikke nøl med å kontakte lederen din hvis du har spørsmål.





Hvordan og når skal du rapportere en potensiell overtredelse?

Indutrades gode rykte bygger på integritet og god forretningspraksis. Vi arbeider for å opprettholde et åpent forretningsmiljø og sunne etiske forretningsregler. Vår fremgang bygger på ærlig og etisk korrekt forretningskultur.

For at det skal være enkelt for dem som vil gi informasjon om kritikkverdige forhold som bryter med gjeldende lovgivning eller Indutrades policyer og etiske forretningsstandarder, har vi ulike muligheter for å rapportere.

Lederen din er vanligvis den personen som egner seg best til å håndtere saken. Hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg vel med å kontakte lederen, kan du alltid kontakte den som er administrerende direktør i selskapet ditt eller en overordnet leder i Indutrade.

Du kan også rapportere mistanken du har via Indutrade-konsernets eksterne varslingsfunksjon, som du finner på nettsidene til Indutrade. Denne funksjonen kan du bruke til å sende inn en anonym rapport. Her finner du også mer informasjon om hva og hvordan du kan rapportere via varslingsfunksjonen, og hvordan rapporten din vil bli håndtert.

Du har en viktig oppgave ved å si fra hvis du har mistanke om alvorlige kritikkverdige forhold som bør forebygges eller rettes opp. Du trenger ikke ha bevis for mistankene dine, men alle meldingene må sendes i god tro. Vi oppfordrer deg til å beskrive så detaljert som mulig, noe som vil være til hjelp ved eventuelle senere undersøkelser av rapporten. Hvis informasjonen i rapporten er for generell, kan det være at du blir bedt om å gi ytterligere opplysninger.

Hvis du ikke arbeider for Indutrade, men mistenker et brudd på de etiske retningslinjene, bør du bruke den eksterne varslingsfunksjonen til Indutrade-konsernet til å sende en anonym rapport. Funksjonen finnes på nettsidene til Indutrade.

Indutrades varslingskanal administreres av en tredjepartsleverandør. Leverandøren kan ikke lese rapporten du sender inn. Når du har sendt inn en rapport, blir den tatt imot av Indutrades varslingskomité. Varlingskomiteen vil aldri prøve å finne ut hvem som har sendt rapporten.

Hvordan håndterer Indutrade rapporter om potensielle overtredelser?


Indutrade tar alle rapporter om potensielle overtredelser på alvor. Varlingskomiteen går gjennom rapporten din i henhold til varslingspolicyen og bestemmer hvilke tiltak som er hensiktsmessige.

Opplysningene du sender inn, behandles konfidensielt. Videre undersøkelser av saken kan kreve engasjement fra andre konsernfunksjoner eller ekstern ekspertise, f.eks. juridisk bistand, regnskapsfirmaer, kriminaltekniske fagpersoner osv.

Vi tolererer ikke at en person som har rapportert mistenkte kritikkverdige forhold, utsettes for noen former for represalier.

Enhver medarbeider som bryter de etiske retningslinjene, vil bli ilagt disiplinærtiltak som i alvorlige tilfeller kan føre til at ansettelsesforholdet avsluttes.

Hvilke tiltak som er relevante for å rette opp brudd på de etiske retningslinjene, bestemmes ut fra hvilke konsekvenser overtredelsen har.

 **Du finner mer informasjon om dette i Indutrades varslingspolicy.**

Områder der vi kan
gjøre en forskjell





Nulltoleranse for bestikkelser og korrupsjo

Alle former for korrump oppførsel er strengt forbudt. Korrupsjon defineres som «misbruk av betrodd makt for privat vinning» og omfatter både økonomisk og ikke-økonomisk utbytte. Korrump oppførsel omfatter bestikkelser, mottagelse av upassende gaver og underholdning, betaling for tilrettelegging og beskyttelse, svindel, utpressing, hvitvasking og vennetjenester, for eksempel ansettelse av familiemedlemmer.

En bestikkelse er noe av verdi som loves, etterspørres, tilbys, gis, mottas eller aksepteres for å påvirke objektiviteten i en forretningsbeslutning på en utilbørlig måte. Det kan ta mange ulike former, for eksempel gunstige tjenestevilkår, personlige tjenester eller gaver som mat, drikke, reiser, overnatting, underholdning, kultur- eller idrettsarrangementer. Selv om hensikten ikke var å påvirke, kan det likevel være en bestikkelse hvis mottakeren ble påvirket på en utilbørlig måte.

Du kan bare gi eller ta imot gaver, måltider, underholdning og andre former for gjestfrihet hvis disse fordelene stemmer overens med gjeldende lover og er rimelige både i verdi og som en legitim forretningsmessig høflighet. Hvis du er usikker, spør lederen din.

Korrupsjonsrisiko knyttet til vår virksomhet skal vurderes når vi inngår forretningsforbindelser. Vi skal ta hensyn til faktorer som forretningspartnerens identitet, risikofylte miljøer som geografiske høyrisikoområder og typen virksomheter vi går inn i.

Vi straffer aldri noen for å avslå en forretningsmulighet hvis forholdet kan involvere bestikkelse og korrupsjon.

➔ Du finner mer informasjon om representasjon, gaver og gjestfrihet i din arbeidsgivers policy eller retningslinjer.

Rettferdige konkurransevilkår og unngåelse av interessekonflikter

All fremgang skal bygge på sunn forretningskultur og rettferdige konkurransevilkår. Vi overholder alltid gjeldende konkurranselovgivning som forbyr avtaler og arrangementer mellom konkurrenter, som begrenser konkurransen. Det gjelder for eksempel prissamarbeid, inndeling av kunder og geografiske markeder, karteller og misbruk av dominerende stilling.

Du skal alltid handle i beste interesse for Indutrade og ditt selskap, og unngå interessekonflikter. Det oppstår en interessekonflikt når dine private interesser, personlige relasjoner eller eksterne aktiviteter påvirker eller gir inntrykk av å påvirke hvordan du utfører arbeidsoppgavene dine. Det kan for eksempel være at du selv tar forretnings- eller ansettelsesbeslutninger som gjelder en venn eller slektning. En faktisk eller potensiell interessekonflikt kan i de fleste tilfeller løses og håndteres hvis den forklares på en åpen og transparent måte. Alle interne eller eksterne relasjoner som kan komme i konflikt med den enkeltes nøytralitet, skal oppgis så snart som tilfeller løses.

Ingen skal gjennomføre politiske bidrag på vegne av Indutrade eller noen av konsernets datterselskaper.

Betaling av lokale skatter

Vi følger skattereglene som gjelder i de landene og kommunene der våre virksomheter er basert, og betaler skatt i henhold til dette.

➔ Du finner mer informasjon om dette i Indutrades policy for betaling av skatter og avgifter.

Profesjonell ekstern kommunikasjon

Vi skal alltid tilstrebe at informasjonen er åpen, korrekt, sammenhengende, i rett tid og av best mulig kvalitet, og at den gis i samsvar med gjeldende lover, bestemmelser, regnskapsstandarder og -normer. Vi kommuniserer de økonomiske, sosiale og miljømessige resultatene våre på en troverdig og åpen måte og presenterer både fremganger og utfordringer. Vi registrerer, dokumenterer og tilstreber sporbarhet for økonomiske data og bærekraftsdata.

Vi er stolte av omdømmet vårt, som er blitt bygget opp av virksomhetene og medarbeiderne våre gjennom mange år. Vi fortsetter å fremme dette gjennom alle kontakter vi har eksternt via vårt daglige arbeid, eller det vi poster og kommenterer i sosiale medier. Vi må alle være påpasselige med hvordan vi kommuniserer og være oppmerksomme på hvordan dette påvirker vårt omdømme.

Uttalelser og kommunikasjon om Indutrade-konsernets prestasjoner må være basert på Indutrades offisielle kommunikasjon. Kontakter med og spørsmål fra media om Indutrade-konsernet skal videreføres til Indutrades hovedkontor.

” Vi er stolte av omdømmet vårt, som er blitt bygget opp av virksomhetene og medarbeiderne våre gjennom mange år. Vi fortsetter å fremme dette gjennom alle kontakter vi har eksternt via vårt daglige arbeid, eller det vi poster og kommenterer i sosiale medier.

Beskyttelse av eiendeler og ikke-offentlig informasjon og data

Vi lar aldri konfidensiell informasjon være tilgjengelig uten tilsyn og snakker aldri offentlig om konfidensielle opplysninger.

Innsideinformasjon er ikke-offentlig informasjon av eksakt karakter angående Indutrade. Hvis denne informasjonen offentliggjøres, vil den sannsynligvis ha en vesentlig innvirkning på prisen på finansielle instrumenter utstedt av Indutrade. Hvis du har innsideinformasjon om Indutrade, kan du ikke kjøpe eller selge Indutrade-aksjer eller andre Indutrade-instrumenter. Du kan heller ikke bringe videre slik informasjon til tredje part, for eksempel venner og familie, ved at du for eksempel anbefaler dem å kjøpe Indutrade-aksjer eller -instrumenter.

➔ Du finner mer informasjon om dette i Indutrades innsidepolicy og informasjonspolicy.

Selskapets eiendeler skal kun brukes til lovlige og godkjente forretningsmessige formål. Patenter, opphavsrettigheter, varemerker, forretningshemmeligheter, ideer, prosesser og oppfinnelser er også verdifulle eiendeler for selskapet, som eies av selskapet, og selskapets eierskap vedvarer også hvis du forlater selskapet. Alle medarbeidere skal verne og beskytte de immaterielle rettighetene til Indutrade-konsernet og konsernets datterselskaper. Vi skal alltid respektere tredjeparts immaterielle rettigheter og avklare situasjonen ved hjelp av eksperter hvis vi er i tvil.

Vi verner om personopplysningene til våre medarbeidere og andre aktører. Vi sørger for at alle som har tilgang til og bruker personopplysninger, tar nødvendige forholdsregler for å beskytte dem. Vi sørger for at personopplysninger ikke oppbevares lenger enn nødvendig for å oppnå formålet de ble innhentet for.

➔ Du finner mer informasjon om vern av personopplysninger i din arbeidsgivers policy eller retningslinjer.



Sikker bruk av IT og kunstig intelligens (KI)

Vi bruker IT på en forsvarlig måte og kun til rettmessige forretningsformål som stemmer overens med Indutrades interesser og rettigheter.

Når vi utvikler og bruker kunstig intelligens, maskinlæring, autonome og intelligente systemer eller tilsvarende teknologi (samlet kalt «KI»), må vi sørge for at teknologien er pålitelig, sikker og utviklet i samsvar med globalt anerkjente etiske standarder. Vi er åpne om hvilken betydning KI har i beslutningsprosessen, og tar ansvar for konsekvensene. Ved bruk av KI vurderer vi alltid potensielle uheldige effekter eller konsekvenser for mennesker, natur, integritet og Indutrade-konsernet. Vi forplikter oss til stadig å lære mer og tilpasse oss til nye standarder og etiske hensyn for å navigere i teknologien knyttet til KI.

➔ Du finner mer informasjon om dette i din arbeidsgivers policy og retningslinjer.

Profesjonelle relasjoner med ansvarlige leverandører og partnere

Vi holder alltid relasjonene til våre leverandører og forretningspartnere profesjonelle og velger leverandører med utgangspunkt i tydelige prosesser, uten å være partiske eller favorisere. Vi tar oss tid til å bli kjent med leverandører og andre forretningspartnere, og utfører nødvendige risikoanalyser og undersøkelser. Vi overholder alltid inngåtte avtaler og betaler fakturaer i rett tid.

Vi opprettholder og kommuniserer verdiene og betingelsene våre overfor forretningspartnere. Vi sørger for at vi identifiserer potensielle og faktiske negative innvirkninger på arbeidstakerrettigheter, helse, miljø og sikkerhet, menneskerettigheter, miljø og forretningsetikk knyttet til våre forretningsrelasjoner, og vi handler alltid ansvarlig og kraftfullt i tilfeller der vi oppdager en risiko for slike innvirkninger. Vi analyserer særlig risikoen for å begå brudd på menneskerettigheter. Dette er ikke bare viktig når det gjelder visse høyrisiko-land, men kan også forekomme i beslektede situasjoner, for eksempel i forbindelse med forskjellige tjenesteleverandører.

Vi har dialoger om bærekraft med hovedleverandørene våre og følger opp at de jobber aktivt for å overholde Indutrades etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere.

Vi forsikrer oss om at ingen forretninger utføres med sanksjonsbelagte land, enkeltpersoner eller enheter, og at all eksport kontrolleres i henhold til gjeldende lover og bestemmelser.

➔ Du finner mer informasjon om dette i Indutrades policy og retningslinjer for handelssanksjoner og eksportbestemmelser.

➔ Du finner mer informasjon om dette i Indutrades etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere.





” Sikkerhet og trivsel handler også om å respektere hverandres psykiske, mentale og følelsesmessige helse.

En kultur som fremmer helse, sikkerhet og trivsel

Vi har et felles ansvar for å vise omsorg og ta ansvar for sikkerhet og trivsel på arbeidsplassen ved å følge de fastsatte reglene, policyene og prosessene, og protestere hvis kolleger er uforsiktede med sikkerheten eller tar unødvendige risikoer i forbindelse med arbeidet. Sikkerhet og trivsel handler også om å respektere hverandres psykiske, mentale og følelsesmessige helse.

Vi rapporterer problemer, hendelser, farer og skader knyttet til helse, sikkerhet og trivsel, for å korrigere og løse problemer og sørge for at vi stadig forbedrer oss.

Som en del av ansvaret vårt for å opprettholde et sikkert arbeidsmiljø, er det forbudt å utføre arbeid eller føre et kjøretøy når du er påvirket av narkotika eller alkohol. Vi kan tillate alkohol i forbindelse med selskapsponsete arrangementer, men vi forventer oss måteholdent forbruk.

Det er ikke tillatt å ta med seg noen former for våpen til arbeidsplassen.

Som leder har du et særlig ansvar for følgende:

- Du skal regelmessig utføre og dokumentere vurderinger av arbeidsmiljørisikoer og dokumentere hvordan risikoer håndteres. Du skal iverksette forebyggende tiltak for å holde skader og helserisikoer på et minimum, og sikre tilgangen til relevant og personlig sikkerhetsutstyr.
- Du skal sørge for at medarbeidere og leverandører får relevant informasjon og opplæring om helse, miljø, sikkerhet og beredskap samt identifisering av risiko, ergonomi på arbeidsplassen, bruken av personlig verneutstyr, brannsikkerhet, evakueringsplan og førstehjelp.



Mangfold, inkludering, åpenhet og respekt

Vi respekterer enkeltmennesker og arbeider for å fremme åpen, direkte og respektfull kommunikasjon. Vi aksepterer ikke noen form for respektløs oppførsel, det vil si ingen form for seksuell eller annen trakassering, trusler, utnyttelse av posisjon eller makt og annen upassende opptreden. Alle medarbeidere skal fritt kunne uttrykke sine meninger om arbeidsplassen med sine overordnede. Alle ledere har et særlig ansvar for å oppmuntre til og ta initiativ til åpne og ærlige dialoger med sine medarbeidere.

Vi verdsetter mangfold og ulikheter som viktige fordeler for innovasjon og utvikling, og vi arbeider for å fremme mangfold, kjønnsbalanse, inkludering og samhørighet blant medarbeiderne våre. Vi streber etter å skape likeverd på arbeidsplassen ved å gi alle en rettferdig og lik behandling og like muligheter. Diskriminering i alle slags ansettelses- og arbeidsforhold på grunn av rase eller etnisk opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet eller -uttrykk, funksjonshemming, alder, språk, religion eller annen tro, politiske eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse eller annen status som omfattes av fagforeningsbestemmelser eller nasjonal lovgivning, tolereres ikke.

Vi bruker kompetansebasert rekruttering med strukturert evaluering av klart definerte kompetanseområder i kravprofiler, og vi krever mangfold av kandidatene fra våre eksterne rekrutteringspartnere.

Vi praktiserer lik lønn for likt arbeid og analyserer dette for å oppdage eventuelle ulikheter og motvirke urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

Rettferdige lønninger og arbeidstider

Vi utbetaler lønninger og utbytte i samsvar med gjeldende lover og tariffavtaler. Hvis det ikke foreligger tariffavtaler, holder vi oss til gjeldende standarder i den aktuelle bransjen og det aktuelle landet. Vi etterstreber en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi sørger for at medarbeiderne våre har minst én hviledag i uken og at arbeidstiden, inkludert overtid, ikke overskrider det som er tillatt eller begrensninger som er fastsatt i gjeldende tariffavtaler.

Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

Vi respekterer medarbeidernes grunnleggende rett til fritt å organisere seg og la seg representere av fagforeninger, og vi anerkjenner også medarbeidernes rett til ikke å melde seg inn i en fagforening. Vi respekterer også medarbeidernes og deres fagforeningers rett til å forhandle kollektivt.

Nulltoleranse mot tvangsarbeid og barnearbeid

Vi aksepterer verken barnearbeid eller noen former for tvangs- eller pliktarbeid og menneskehandel i våre egne virksomheter. Vi overholder strengt nasjonale og internasjonale lover om minstealder på alle steder der vi driver virksomhet, og vi er særlig oppmerksomme når vi ansetter unge mennesker.



Lederskap og kompetanseutvikling

Vi anstrenger oss betydelig for å sikre tilgangen til riktig kompetanse i konsernet og har en filosofi om at vi stadig skal forbedre og utvikle oss.

Vi oppmuntrer og støtter medarbeiderne våre til å utvikle seg og lære gjennom opplæring og nettverksaktiviteter der utveksling av ideer, erfaringer og beste praksis mellom selskapene våre står sentralt. Alle medarbeidere tilbys regelmessige, dokumenterte personlige utviklingssamtaler.

Vi arbeider for å utvikle lederne våre slik at lederskapet deres skaper bærekraftig, lønnsom vekst ved å motivere mennesker til å prestere og levere effektivt sammen, og ved å gi dem både utfordringer og støtte, i tråd med våre verdier for bedriftsinternt entreprenørskap, desentralisering og langsiktig perspektiv.

Høykvalitetsprodukter med bærekraftig merverdi

Selskapene våre skal tilby og levere sikre produkter og tjenester av høy kvalitet. Vi utvikler fortløpende vår kompetanse og samarbeider med leverandører og kunder for å kunne tilby mer bærekraftige produkter og løsninger. Dette omfatter, men er ikke begrenset til, lang levetid og produkter og tjenester som hjelper kundene med å øke energieffektiviteten og redusere karbonavtrykket. Vi leverer alltid nødvendig sikkerhetsinformasjon sammen med produktene våre.

Vi anstrenger oss for å følge prinsipper for effektivitet og sirkularitet i produkttilbudene våre, nærmere bestemt effektiv bruk av materialer i produkter og emballasje, sirkulært tilførte materialer (f.eks. bio-baserte og resirkulerte materialer eller lavutslippsmaterialer), forlenget produktbruk (f.eks. forlenget produktlevetid gjennom reparasjon og gjenbruk) og ressurgjenvinning (utvidet gjenvinning). Vi bruker hensiktsmessige aktsomhetsprosesser for innkjøp av høyrisikomaterialer og -mineraler, blant annet konfliktmineraler.

Vi har en løpende dialog med kundene om kvaliteten og merverdien til produktene og tjenestene våre. Vi tar alle tilbakemeldinger fra kundene alvorlig og ser dem som en mulighet til å utvikle tilbudene våre.



» Vi arbeider stadig proaktivt med å måle, vurdere og redusere karbonavtrykket vårt.

Avkarbonisering og systematisk miljøarbeid

Vi vurderer risikoer og innvirkninger på miljø, klima og lokalsamfunn fra vår egen virksomhet og verdikjeden vår, og arbeider systematisk med relevante temaer i samsvar med vår selskapsspesifikke vesentlighetsvurdering.

Vi arbeider stadig proaktivt med å måle, vurdere og redusere karbonavtrykket fra egne virksomheter (Scope 1 og 2) og verdikjeden vår (Scope 3) i samsvar med Industrades mål for utslippsreduksjoner. Vi vurderer hvordan klimaendringene påvirker virksomheten og verdikjeden vår, og iverksetter egnede tilpasningstiltak.

Vi streber etter stadig å forbedre energieffektiviteten og øke andelen fornybar energi som brukes i virksomheten vår. Vi planlegger og utfører transport og forretningsreiser på en effektiv måte. Vi arbeider i henhold til avfallshierarkiet og har prosesser for måling og håndtering av avfall for å øke gjenvinningen. Vann måles og håndteres, og eventuelle utslipp til luft, vann og jord skal forhindres. Vi tar hensyn til hvordan virksomheten påvirker det biologiske mangfoldet.

Kjemikaliehåndtering

Vi bruker føre-var-prinsippet og velger de produktene som er minst skadelige for miljø og helse. Vi skal arbeide for kontinuerlig å redusere bruken av farlige kjemikalier.

Vi gjennomfører risikovurderinger før vi påbegynner noe slags arbeid som medfører håndteringen av kjemiske produkter. Vi følger gjeldende krav, lokale prosedyrer og sikkerhetsinstruksjoner for bruk, oppbevaring, merking, transport og avfallshåndtering av kjemikalier.

Samfunnsengasjement

Vi bidrar til å styrke lokalsamfunnene der vi arbeider, ved å drive viktig og langsiktig virksomhet. Vi opptrer som en god arbeidsgiver og tilbyr gode arbeidsmuligheter lokalt.

Vi oppfordrer til samarbeid med skoler, universiteter og ideelle / ikke-statlige organisasjoner i saker som kan gagne begge parter.

Donasjoner, sponing og frivillige innsatser skal være positivt både for virksomheten vår og mennesker, miljø og lokalsamfunn.

Vedtatt av styret 24. april 2024.

Har du spørsmål om de etiske retningslinjene?

Ta kontakt med:

Bo Annvik,
konsernleder og adm. dir.
bo.annvik@indutrade.com
+46 8 703 03 00

Patrik Johnson,
økonomidirektør
patrik.johnson@indutrade.com
+46 8 703 03 00



Indutrade AB (publ)

Box 6044, SE-164 06 Kista, Sverige
Kontoradresse: Raseborgsgatan 9
Tlf.: +46 8 703 03 00
E-post: info@indutrade.se
www.indutrade.com