

Code of Conduct



embellence
GROUP

Embellence Group AB:s riktlinjer och krav för att sträva efter en hållbar och medveten produktion med en rättvis och etisk värdekedja.

Introduktion Embellence Group

Embellence Group, grundat 1905 i Borås, är en ledande europeisk aktör inom inredning med fokus på premiumvarumärken inom tapet, kompletterat med andra färg och mönsterdrivna inredningsprodukter som textilier och mattor. Våra produkter säljs i mer än 100 länder världen över.

Förväntningar på uppförandekoden

Huvudsyftet med vår uppförandekod (Code of Conduct, vidare benämnd som CoC) är att bidra till förbättrade miljömässiga, sociala och arbetsrelaterade förhållanden samt en hållbar värdekedja. Omfattningen sträcker sig från Embellence Groups styrelse och koncernledning till alla dotterbolag inom koncernen och vidare genom hela leverantörskedjan. Det är allas ansvar att påverka positivt och att följa CoC. Affärspartners som samarbetar med Embellence Group ansvarar för att kommunicera CoC till samtliga anställda och underleverantörer samt sina egna affärspartners.

CoC inom Embellence Group är obligatorisk och innehåller krav som inte är förhandlingsbara, och som alla våra anställda, våra leverantörer inklusive underleverantörer samt affärspartners måste följa. CoC bygger på ömsesidig respekt och tillit mellan våra affärspartners för att skapa en etisk leverantörskedja samt en hållbar och medveten produktion. Embellence Group kommer inte att avsluta någon anställning eller affärsrelation på grund av att CoC inte uppfylls, såvida vi inte upplever en ovilja att anstränga sig för att efterleva CoC. Vi tror att vi genom god kommunikation och ett öppet sinne kan arbeta tillsammans för att implementera CoC på ett framgångsrikt sätt.

CoC beskriver och fastställer de etiska principerna för den verksamhet som bedrivs tillsammans med Embellence Group. Vi har antagit CoC för att säkerställa att alla dotterbolag, närtstående bolag och anställda, samt leverantörer, producenter och partners är medvetna om vår ståndpunkt kring företagets sociala ansvar (nedan kallat "CSR") och vad som förväntas i detta avseende.

Vi kräver att alla anställda inom Embellence Group, dotterbolag, närtstående bolag och huvudsakliga partners inom värdekedjan ska:

- Läs och förstå vår uppförandekod.
- Skriftligen bekräfta förståelse av innehållet.
- Säkerställa att både innehållet och intentionen i uppförandekoden efterlevs.

Omfattning av uppförandekoden

Den uppförandekod (CoC) som har tagits fram beskriver förväntningarna på alla våra medarbetare inom Embellence Group inklusive alla dotterbolag, närtstående bolag, leverantörer och producenter, inklusive deras underproducenter och underleverantörer. CoC ska gälla lika för alla anställda (tillsvidareanställda) och arbetstagare (tillfälligt anlitade), oavsett om de är direkt anställda eller anlitade via ett bemanningsföretag. CoC ska upprätthållas för både produkter och tjänster. Vårt mål är att implementera CoC i nära samarbete och i en kontinuerlig dialog med våra affärspartners, eftersom vi är övertygade om att vi kan göra skillnad tillsammans.

Denna CoC bygger på FN:s Global Compact internationellt överenskomna standarder, främst de Tio Principerna inom områdena: mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö och antikorruption. Embellence Groups CoC baseras på och återspeglar vårt åtagande att respektera internationellt överenskomna standarder.

För att ytterligare öka transparensen och sträva efter hög affärsetik inom Embellence Group inkluderar CoC även Embellence Groups visselblåsarfunktion.

Visselblåsarfunktion

Vårt företag strävar efter att upprätthålla ett transparent affärsklimat och hög affärsetik. Vi värdesätter säkerheten och respekten för alla som påverkas av vår verksamhet. Vår visselblåsartjänst är ett tidigt varningssystem för att minska risker. Det är ett viktigt verktyg för att främja höga etiska standarder och upprätthålla kunders och allmänhetens förtroende för Embellence Group.

Visselblåsartjänsten kan användas av personer som har rimliga skäl att



AMBITION

På Embellence Group tror vi att miljöer påverkar våra tankar och känslor, oavsett om vi är hemma, på jobbet eller på språng. Vår ambition är att påverka vår omgivning genom kraften i design.

Vår ambition är att vara ledande inom inredning med fokus på premiumvarumärken inom tapeter, kompletterat med andra färg- och mönsterdrivna inredningsdetaljer som textilier och mattor.

FOKUS

Vårt företagsfokus är att säkerställa en framgångsrik långsiktig utveckling av vart och ett av våra varumärken med respekt för deras identitet och självständighet. Som koncern uppnår vi detta genom att tillhandahålla de resurser varje varumärke behöver för att utveckla, designa och marknadsföra sina inredningsprodukter av högsta kvalitet, samtidigt som vi utnyttjar synergieffekterna av koncernens stordriftsfördelar.



tro att en händelse med olaglig verksamhet, missförhållanden, felaktig hantering på arbetsplatsen eller ett brott mot uppförandekoden (CoC), har inträffat, pågår eller sannolikt kommer att inträffa. Syftet är att uppmärksamma allvarliga risker för oegentligheter som påverkar människor, vår organisation, samhället eller miljön.

Alla slags repressalier mot en visselblåsare är ett brott mot Embellence Groups uppförandekod och kommer inte att tolereras. Medarbetare och andra intressenter uppmanas att rapportera alla misstänkta fall av missförhållanden eller oetiskt beteende inom något av bolagen i Embellence Group.

Rapporten kan innehålla information om brottsliga handlingar, oegentligheter och överträdelse eller andra åtgärder som strider mot EU:s eller nationell lagstiftning, i ett arbetsrelaterat sammanhang.

Embellence Groups visselblåsarfunktion är utformad för att möjliggöra helt anonym rapportering av eventuella misstankar eller potentiell bristande efterlevnad. Det är viktigt att inkludera information om var och gentemot vem den rapporterade händelsen inträffade. Det krävs inga bevis för din misstanke, men all rapportering ska göras i god tro och får inte orsaka psykisk skada för någon.

Så här fungerar det:

- Efter att rapport har skickats in via visselblåsarfunktionen kommer den att hanteras, utredas och följas upp på ett korrekt och diskret sätt av en utsedd person, vilket säkerställer anonymitet och konfidentialitet under hela processen.
- Vid rapportering via vårt webbaserade verktyg kan ärendet följas i portalen.
- Det är frivilligt att dela personuppgifter, men anonymiteten upphör om det görs.
- Alla former av repressalier mot en visselblåsare är ett brott mot Embellence Groups uppförandekod och kommer inte att tolereras.

Efterlevnad av lagar och uppförandekod

Embellence Groups uppförandekod (CoC) och principer bygger på och är förpliktade till de tio principerna i FN:s Global Compact, FN:s konventioner om mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Anställda, leverantörer och producenter måste fullt ut följa alla tillämp-

liga lokala, nationella och internationella lagar, regler och föreskrifter, inklusive men inte begränsat till sådana som rör grundläggande rättigheter och anständiga arbetsvillkor, hälso- och säkerhetsföreskrifter samt immigrationsbestämmelser.

Embellence Group följer lokala lagar och regler i varje land där vi är verksamma. Denna uppförandekod fastställer minimikrav. Om bestämmelser i andra lagar, regler eller föreskrifter, lokala, nationella eller internationella, har strängare krav gällande CSR-frågor som nämns i denna uppförandekod, ska dessa följas och efterlevas. I situationer där varken lagen eller uppförandekoden ger vägledning ska principerna i FN:s Global Compact gälla. Vid konflikt mellan denna uppförandekod och en tvingande lokal bestämmelse ska den lokala bestämmelsen gälla.

Om Embellence Groups krav skulle stå i strid med nationella lagar eller regler ska lagen alltid följas och ha företräde. I sådana fall ska leverantören omedelbart informera Embellence Group.

Efterlevnad av lagar och sanktioner

All affärsverksamhet som bedrivs inom Embellence Group ska fullt ut följa de lokala lagar och regler som gäller där vi är verksamma. Embellence Group åtar sig att följa alla sanktioner och handelsrestriktioner som från tid till annan införs av nationella regeringar och institutioner såsom, men inte begränsat till, Europeiska unionen (EU), Storbritannien, Amerikas förenta stater (USA) och Förenta nationerna (FN). Medarbetare, partners och entreprenörer ska vara medvetna om och agera i enlighet med sådana handelsrestriktioner vid alla tillfällen. För att undvika missförstånd innefattar detta bland annat att avstå från att bedriva affärer med sanktionerade länder eller fysiska personer där så är tillämpligt, samt inom specificerade områden som omfattas av sanktioner som kan påverka vår verksamhet, våra produkter eller tjänster.

Godkännande av fabrik

Leverantören ska informera om alla fabriker/produktionsenheter som är avsedda att användas för Embellence Groups dotterbolag. Inga beställningar får placeras ut om inte fabriken har godkänts. Otillåten användning av underleverantörer (outsourcing) är ett allvarligt brott mot vår uppförandekod (CoC). Uppgifter om samtliga fabriker, inklusive alla nivåer av underleverantörer, ska lämnas på begäran.

Mänskliga rättigheter

Med hänvisning till FN:s Global Compacts princip 1 och 2.

Grundläggande mänskliga rättigheter ska vara kända, förstådda och respekterade samt tillämpas lika för alla arbetstagare, oavsett om de är anställda (tillsvidareanställda) eller arbetare (tillfälligt anställda eller extraanställda).

Anställdas grundläggande rättigheter

Alla anställda och arbetstagare ska ha rätt till grundläggande mänskliga rättigheter, vilka ska vara kända, förstådda, respekterade och tillämpas lika. Anställda och affärspartners genom hela värdekedjan måste informeras om sina grundläggande rättigheter på ett språk som de förstår.

Hälsa och säkerhet

Arbetsmiljön ska vara säker och hälsosam. Lämpliga åtgärder för att förebygga olyckor och skador ska vidtas genom att minimera orsakerna till risker som finns i arbetsmiljön och genom att tillhandahålla lämplig skyddsutrustning.

Fysiskt våld

Ingen får utsättas för kroppslig bestraffning eller någon form av fysisk, sexuella, psykiska, verbala trakasserier eller övergrepp.

Diskriminering och likabehandling

Ingen form av diskriminering får förekomma, varken aktivt eller genom passivt stöd, oavsett om den baseras på etnicitet, nationellt ursprung, religion, funktionsnedsättning, kön, sexuell läggning, facklig tillhörighet, politisk tillhörighet, graviditet eller ålder.

Arbetstagares rättigheter och rättvisa arbetsvillkor

Med hänvisning till FN:s Global Compact-principer 3, 4, 5 och 6.

Tvångsarbete

Embellence Group accepterar inte någon form av slaveri, tvångsarbete, obligatoriskt arbete eller människohandel i vår egen verksamhet eller i våra affärsrelationer. Anställda eller arbetstagare får inte heller krävas på depositioner eller att lämna in originalhandlingar för identitet, exempelvis vid anställningens början. Vi genomför kontinuerligt självutvärder-

ingar och riskbedömningar av våra leverantörer och partners inom leverantörskedjan. Vi samarbetar endast med tredje parter som säkerställer efterlevnad av denna uppförandekod (CoC) och vi kommer inte att teckna avtal med eller köpa material från affärspartners som använder någon form av tvångsarbete eller skuldbundet arbete.

Barnarbete

Det är strikt förbjudet att använda barn som arbetskraft i våra egna anläggningar eller i verksamheten hos någon affärspartner. Med barn avses en person under 15 år, om inte lagstiftningen om minimiålder anger en högre ålder.

Föreningsfrihet

Vi respekterar alla våra anställdas rätt att bilda och ansluta sig till organisationer som de själva väljer, samt att förhandla kollektivt i enlighet med lagarna i det land där de är anställda. Vi förväntar oss att alla partners i leverantörskedjan erkänner och respekterar rätten till föreningsfrihet utan olaglig inblandning eller repressalier.

Anställningsavtal, minimilöner och arbetstid

På Embellence Group erkänner och respekterar vi att lagar och regler skiljer sig åt mellan de länder där vi är verksamma. Vi anlitar inte leverantörer som inte följer lokala lagar och regler gällande arbetstid och minimilöner.

Alla anställda och arbetstagare ska ha skriftliga avtal som tydligt anger anställningsvillkoren, på ett språk som den anställde förstår.

Löner som betalas för en normal arbetsvecka ska alltid minst motsvara lagstadgad minimilön, gällande branschlön eller lön som förhandlats fram i kollektivavtal, beroende på vilket som är högst. Alla anställda och arbetstagare ska ha rätt till lika lön för lika arbete.

Arbetstiden ska följa tillämpliga nationella lagar och affärsstandarder, och övertid ska vara frivillig.

Diskriminering och trakasserier

Embellence Group tolererar inte någon form av diskriminering med avseende på ras, hudfärg, religion, politisk åskådning, sexuell läggning, kön, nationellt ursprung eller social rang eller status. Diskriminering eller psykiska trakasserier är också en källa till instabila sociala relationer och





påverkar inte bara företag utan även samhällen negativt. Alla ledare och chefer ansvarar för att säkerställa att sådana förhållanden inte förekommer. Det är allas ansvar inom Embellence Group att agera, upprätthålla och respektera dessa villkor. Vi bedriver inte affärer med eller samarbetar med leverantörer, underleverantörer eller andra affärspartners där diskriminering och trakasserier tolereras. Sexuella trakasserier, övergrepp eller oönskade sexuella inviter är strikt förbjudna och kommer att följas upp med disciplinära åtgärder och tillrättavisningar.

Hälsa och säkerhet – arbetsmiljö

Embellence Group är engagerade i att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö, både fysisk och psykosocial, för alla medarbetare samt för alla våra partners i leverantörskedjan. Lokala regler och lagar ska följas. Riskanalyser och incidentrapportering genomförs systematiskt och kontinuerligt i syfte att förbättra vår arbetsmiljö. Det är varje chefs ansvar inom Embellence Group, liksom varje partners ansvar, att känna till och följa alla regler, policys och rutiner för hälsa och säkerhet inom sitt arbetsområde. Personlig skyddsutrustning tillhandahålls vid behov och ska användas. Vi tolererar inte användning av alkohol, narkotika eller felaktig användning av läkemedel under arbetstid. Vi har nolltolerans mot alla former av våld eller hot mot medarbetare, besökare, kunder, leverantörer eller andra på arbetsplatsen inom Embellence Group eller hos våra partners. Chefer ska ges delegerat ansvar att övervaka, genomföra riskbedömningar och informera sina överordnade om förbättringsmöjligheter utöver de processer som krävs enligt lag och regelverk.

Hållbarhet & Miljö

Med hänvisning till FN:s Global Compacts principer 7, 8 och 9.

På Embellence Group är vi övertygade om att vi, genom ett långsiktigt fokus på hållbarhet ur ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv, kan främja en varaktig, ansvarsfull och hållbar utveckling. Vårt hållbarhetsarbete omfattar hela värdekedjan, är integrerat i både strategiska och dagliga aktiviteter och genomsyrar hela vår verksamhet.

Embellence Groups hållbarhetsagenda – "Embellish with Excellence" – inkluderar koncernens viktigaste miljömässiga, sociala och etiska aspekter. Namnet fångar koncernens huvudsakliga mål. Detta motto representerar även vårt arbetssätt där vi kontinuerligt arbetar med ett långsiktigt perspektiv samt skyddar och respekterar miljön, samhället och människorna. Vi söker

ständigt förbättringar inom nedanstående områden och uppmuntrar våra affärspartners att följa samma väg.

Material och produkt

Bästa praxis för att minimera påverkan på miljön är ett centralt fokus för Embellence Group. De bästa miljölösningarna ska eftersträvas vid utveckling av vår verksamhet och våra produkter. Vi ska söka efter och prioritera leverantörer, produkter och material med låg miljöpåverkan, med hänsyn till hela livscykeln. Vi kommer kontinuerligt att utforska och utvärdera nya lösningar och samarbeta med våra affärspartners för att ta fram nya idéer.

Energiförbrukning

Vi arbetar kontinuerligt med att minska energiförbrukningen och förbättra energieffektiviteten. Insatser ska göras för att minska energiförbrukningen och, när det är möjligt, införa fossilfri energi från förnybara källor. Miljöpåverkan ska utvärderas och vi ska alltid sträva efter att utveckla hållbara processer och arbetssätt.

Avfallshantering

Mängden avfall ska ständigt strävas efter att reduceras. Det avfall som uppstår ska behandlas och hanteras på ett så hållbart sätt som möjligt. Vi ska alltid sträva efter att utforska nya sätt att optimera återanvändning, återvinning eller omhändertagande för att minska vårt miljöavtryck. Avfall av alla slag, inklusive vatten och energi, ska minskas eller elimineras vid källan eller genom åtgärder såsom förändringar i produktion, underhåll och anläggningsprocesser, materialsubstitution, resurshushållning, återvinning och återanvändning av material. Avloppsvatten och fast avfall som genereras från verksamheten, industriella processer och sanitära anläggningar ska övervakas, kontrolleras och behandlas enligt nationell lag innan utsläpp eller bortskaffande. Allt utsläpp eller bortskaffande ska ske enligt högsta nationella standard för att bevara miljön.

Kemikalier och farliga ämnen

En minimal användning av farliga kemikalier och ämnen (t.ex. bekämpningsmedel) ska säkerställas i verksamheten. Om sådana kemikalier eller ämnen ändå används krävs säker och korrekt hantering samt omhändertagande/avfallshantering för att skydda människor och miljön.

Transport och resor

Vid val av transport och resor ska vi sträva efter att använda det alternativ som har lägst miljöpåverkan. När det är möjligt ska vi genomföra möten utan resor, genom att i stället använda video- och telefonkonferenslösningar. Vid beställning av tjänster som innebär transporter ska vi beakta alla aspekter och prioritera metoder som minimerar miljöpåverkan.

Antikorruption

Med hänvisning till FN:s Global Compact princip 10.

Bolagsstyrning

Vi anser att skapandet av ett hållbart finansiellt värde uppnås genom att driva verksamheten på ett sunt sätt. Därför är det av största vikt att agera finansiellt etiskt i den dagliga verksamheten och att transparenta och konsekventa rutiner för bolagsstyrning tillämpas.

Antikorruption, mutor och gåvor

Embellence Group har en nolltoleranspolicy mot mutor. Vi accepterar inte erbjudande, begäran eller mottagande av mutor, utpressning eller penningtvätt och uppmuntrar våra medarbetare att undvika situationer där lojaliteten mot företaget kan hamna i konflikt med andra personliga intressen. Varken Embellence Group, våra dotterbolag, medarbetare eller någon som agerar för vår räkning får ge, lova, godkänna, erbjuda eller tillhandahålla betalningar eller gåvor som kan påverka, eller uppfattas påverka, affärsbeslut eller handlingar.

Ingen medarbetare får erbjuda, begära, ge eller ta emot, direkt eller indirekt, någon otillbörlig förmån för personlig vinning från någon tredje part, om det inte kan accepteras inom ramen för internationell och nationell lagstiftning samt vedertagen affärspraxis.

Rättvis konkurrens

Vi konkurrerar om affärer på ett målmedvetet men ärligt sätt och i enlighet med konkurrenslagstiftningen. Vi ägnar oss inte åt olagligt industrisamarbete eller karteller. Vi står för fri och öppen konkurrens. Medarbetare och partners ska vara försiktiga så att de inte deltar i konkurrensbegränsande beteenden eller på annat sätt agerar i strid med konkurrens- och antitrustlagar vid möten med konkurrenter.

Bedrägeri, utpressning, penningtvätt och andra relaterade brott

Det ska säkerställas att tillämpliga nationella och internationella regler följs som syftar till att förebygga, upptäcka och åtgärda ekonomisk brottslighet, särskilt bedrägeri, utpressning, penningtvätt och andra relaterade brott. Embellence Group åtar sig att följa lagar mot penningtvätt och finansiering av terrorism, vilka finns i de flesta länder världen över. Penningtvätt innebär att medel eller andra tillgångar som direkt eller indirekt härrör från brottslig verksamhet förs in i ekonomin så att deras ursprung framstår som laglig.

Konsekvenser och rapportering av överträdelser

Det är Embellence Groups chefers ansvar att säkerställa att både innehållet och andemeningen i denna uppförandekod (CoC) kommuniceras, förstås och efterlevs inom Embellence Group, dess dotterbolag, närstående bolag och leverantörskedja. Det är av stor vikt att säkerställa att anställda och partners uppmärksammar och rapporterar beteenden som kan vara i strid med CoC. Allvarliga överträdelser hanteras av respektive affärsenhets ledningsgrupp. Producenter, leverantörer eller andra partners till Embellence Group uppmuntras att ta upp frågor eller oro gällande CoC direkt med Embellence Group.

Embellence Group avslutar inte automatiskt en anställning eller ett uppdragsavtal om full efterlevnad av CoC inte uppnås, men förväntar sig korrigerande åtgärder inom en överenskommen tidsperiod. Allvarliga överträdelser av CoC kan därför leda till omedelbar uppsägning eller rättsliga åtgärder. Embellence Group eller utsedda revisorer förbehåller sig rätten att när som helst besöka dotterbolag, närstående bolag, leverantörer eller partners för att säkerställa efterlevnad av denna CoC. Sådana besök kan genomföras både med och utan förhandsbesked.

Om en misstanke om eller överträdelse av uppförandekoden (CoC) uppstår, eller bedöms vara sannolik att uppstå, ska detta omedelbart rapporteras till Embellence Group via kontaktuppgifterna nedan. Kontakta närmaste chef inom Embellence Group eller använd visselblåsarfunktionen.

Embellence Group AB, Ryssnäsgratan 8, 504 94 Borås, Sverige
Phone +46 (0)33-236400
E-post: info@embellencegroup.com



