

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	1/6

## 1. Code of conduct (English)

This code applies to the Hugma AB and its suppliers, including sub-contractors. The code is based on the following international conventions, standards and guidelines:

- United Nations International Bill of Human Rights ([www.un.org](http://www.un.org))
- United Nations Global Compact ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))
- International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises ([www.oecd.org](http://www.oecd.org))
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas ([www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm))
- Business Charter for Sustainable Development of the International Chamber of Commerce ([www.iccwbo.org](http://www.iccwbo.org))
- Standard for Social Accountability, SA 8000 ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org))

### 1.1 Business ethics

#### 1.1.1 Legal compliance

Hugma AB and its suppliers must comply with all applicable national and international laws and regulations, as well as with relevant international agreements.

#### 1.1.2 Product safety

The products and services provided by Hugma AB and its suppliers must never endanger persons or the environment and must meet the agreed and legally specified product safety standards. Instructions on their safe use must be adequately communicated. Materials used shall be compliant with European REACH and RoHS directives, unless otherwise agreed.

#### 1.1.3 Corruption

No form of corruption is tolerated. This pertains in particular to the payment of bribes and to extortion in order to exert influence on business partners and representatives of politics, administration, judicial systems or the public.

#### 1.1.4 Fair competition

Hugma and its suppliers shall apply the rules governing fair competition to all business activities. This includes compliance with the relevant antitrust laws as well as legislation prohibiting unfair business practices.

#### 1.1.5 Protection of intellectual property

Hugma and its suppliers respects the intellectual property rights of third parties.

#### 1.1.6 Conflict minerals

Hugma and its suppliers shall respect human rights and avoid contributing to conflict through their mineral purchasing decisions and practices.

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	2/6

## 1.2 Human rights

### 1.2.1 Prohibition of child labor

Hugma and its suppliers may not employ anyone under the age of 15. In countries where economic standards and educational facilities are less developed, the minimum age is 14 years and for light work 13 years. Dangerous work may only be performed by persons over the age of 18.

### 1.2.2 Prohibition of forced labor

Any and all forced or compulsory labor is prohibited. Hugma and its suppliers may not require employees to hand over personal documents, such as identification card, passport or work permit, as a condition of employment.

### 1.2.3 Prohibition of discrimination

Equal opportunity shall be afforded all employees in hiring, employment practices and remuneration. Hugma and its suppliers should not discriminate against anyone on the grounds of gender, age, ethnic origin, nationality, religion, sexual orientation, union affiliation or any type of disability.

### 1.2.4 Prohibition of disciplinary measures

Hugma and its suppliers may not inflict corporal punishment or coercion of any kind on its employees. This is particularly true in the event that employees report in good faith business practices that violate national, international or internal regulations.

## 1.3 Socially responsible working conditions

### 1.3.1 Safe and healthy workplaces

Occupational safety and health protection should be provided as a minimum in the scope of the national regulations. Hugma and its suppliers must implement occupational health and safety guidelines and procedures and inform employees of these, in order to reduce or prevent accidents and occupational diseases.

### 1.3.2 Wages

Hugma and its suppliers shall compensate employees adequately and in accordance with the legally or contractually stipulated minimum wages or in line with the industry standard. Hugma and its suppliers shall furthermore provide the social benefits to which the employee is entitled by law. Compensation is paid transparently, at regular intervals and in the legal means of payment. Illegal and unauthorized wage deductions as well as deductions in the form of disciplinary measures are not permissible.

### 1.3.3 Regulated working hours

Hugma and its suppliers ensures that employees do not work more than the maximum number of hours legally prescribed or collectively agreed upon in the respective country or dictated by the industry standard. The maximum working requirement should not exceed 60 hours a week (including overtime). Overtime should be voluntary and compensated by Hugma and its suppliers according to applicable law. Employees are to be granted at least one day off following six consecutive workdays. Employees are furthermore entitled to a regular annual holiday.

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	3/6

#### **1.3.4 Freedom of association and collective bargaining**

Employees have the right to bargain collectively and to organize themselves in labor unions. Should a labor union not be permitted in a country for political reasons, Hugma and its suppliers must facilitate independent alliances in another form. Hugma and its suppliers may not discriminate against worker representatives on the grounds of their function or against unionized workers because of their membership.

### **1.4 Management systems**

Hugma and its suppliers should establish management systems that adhere to the fundamental principles set forth in this document. The quality- and environmental policy available through Hugma's website shall be known and adhered to by Hugma and its suppliers. Hugma AB shall give preference to Suppliers who actively operate a quality management system according to ISO 9001, an environmental management system according to ISO 14001, in addition to OHSAS 18001 for occupational health and safety, or other comparable systems.

### **1.5 Implementation and compliance**

Suppliers to Hugma may be requested to provide correct and comprehensive information required for an initial evaluation. Furthermore, suppliers shall make available all information necessary to verify compliance with the Code. Suppliers must report to the Hugma AB on any event and incident that could conflict with the principles of this document. Hugma AB reserves the right to demand corrective measures in case of non-compliance with this document.

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	4/6

## 2. Uppförandepolicy (svenska)

Denna policy gäller för Hugma AB och dess leverantörer, inklusive underleverantörer. Policyn bygger på följande internationella konventioner, normer och riktlinjer:

- United Nations International Bill of Human Rights ([www.un.org](http://www.un.org))
- United Nations Global Compact ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))
- International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises ([www.oecd.org](http://www.oecd.org))
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas ([www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm))
- Business Charter for Sustainable Development of the International Chamber of Commerce ([www.iccwbo.org](http://www.iccwbo.org))
- Standard for Social Accountability, SA 8000 ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org))

### 2.1 Affärsetik

#### 2.1.1 Lagefterlevnad

Hugma AB och dess leverantörer måste arbeta i enlighet med alla gällande nationella och internationella lagar och förordningar, samt med relevanta internationella avtal.

#### 2.1.2 Produktsäkerhet

De produkter och tjänster som tillhandahålls av Hugma AB och dess leverantörer får aldrig äventyra människor eller miljö, och måste uppfylla överenskomna och lagligt fastställda normer för produktsäkerhet. Anvisningar om säker användning måste meddelas korrekt. Material som används ska överensstämma med EUs REACH och RoHS-direktiv, om inte annat har överenskommit.

#### 2.1.3 Korruption

Ingen form av korruption tolereras. Detta gäller i synnerhet utbetalning av mutor samt utpressning i syfte att utöva inflytande på affärspartners och företrädare för politik, förvaltning, rättssystem eller allmänheten.

#### 2.1.4 Rättvis konkurrens

Hugma och dess leverantörer ska tillämpa regler för rättvis konkurrens inom samtliga verksamheter. Detta inkluderar överensstämmelse med de tillämpliga antitrustlagar samt lagstiftning om förbud mot otillbörliga affärsmetoder.

#### 2.1.5 Skydd av immateriella rättigheter

Hugma och dess leverantörer respekterar immateriella rättigheter för tredje part.

#### 2.1.6 Konfliktmineraler

Hugma och dess leverantörer ska respektera mänskliga rättigheter och inte bidra till konflikter genom sina beslut om inköp och hantering av mineraler.

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	5/6

## 2.2 Mänskliga rättigheter

### 2.2.1 Förbud mot barnarbete

Hugma och dess leverantörer får inte anställa någon under 15 år. I länder där ekonomiska normer och skolor är mindre utvecklade, är minimiåldern 14 år och för lätt arbete 13 år. Farligt arbete får endast utföras av personer över 18 års ålder.

### 2.2.2 Förbud mot tvångsarbete

All tvångsarbete är förbjudet. Hugma och dess leverantörer får inte kräva att anställda lämnar över personliga dokument såsom ID-kort, pass eller arbetsstillstånd, som ett villkor för anställning.

### 2.2.3 Förbud mot diskriminering

Jämställdhet ska tillämpas vid anställning, praktikarbete och ersättningar/vikariat. Hugma och dess leverantörer ska inte diskriminera någon på grund av kön, ålder, etniskt ursprung, nationalitet, religion, sexuell läggning, facklig tillhörighet eller någon typ av funktionshinder.

### 2.2.4 Förbud mot disciplinära åtgärder

Hugma och dess leverantörer får inte utöva åga, fysiskt våld eller tvång av något slag mot sina anställda. Detta gäller särskilt i fall att då anställda i god tro rapporterar om händelser som bryter mot nationella, internationella eller interna regelverk.

## 2.3 Socialt ansvarsfulla arbetsförhållanden

### 2.3.1 Säkra och hälsosamma arbetsplatser

Arbetskydd och hälsa bör erbjudas som ett minimum inom tillämpningsområdet för nationella bestämmelser. Hugma och dess leverantörer måste införa föreskrifter och procedurer för hälsa och säkerhet och informera de anställda om dessa, i syfte att minska eller förhindra olyckor och arbetssjukdomar.

### 2.3.2 Löner

Hugma och dess leverantörer ska kompensera sina anställda adekvat och i enlighet med rättsligt eller avtalsmässigt fastställda minimilöner eller i linje med branschstandard. Hugma och dess leverantörer ska dessutom tillhandahålla de sociala förmåner som arbetstagaren har rätt till enligt lag. Ersättning ska lämnas med transparens, med jämna mellanrum och i rättsliga betalningsmedel. Olagliga och otillåtna löneavdrag samt avdrag i form av disciplinära åtgärder är inte tillåtna.

### 2.3.3 Reglerad arbetstid

Hugma och dess leverantörer garanterar att de anställda inte arbetar mer än det maximala antalet timmar som lagstadgats eller kollektivt överenskommit i respektive land eller dikteras av branschstandard. Den maximalt krävda arbetstiden bör inte överstiga 60 timmar per vecka (inklusive overtid). Overtid ska vara frivillig och kompenseras av Hugma och dess leverantörer enligt tillämplig lag. Anställda ska beviljas minst en ledig dag efter sex arbetsdagar. Anställda har dessutom rätt till en årlig semester.

### 2.3.4 Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Anställda har rätt att förhandla kollektivt och att organisera sig i fackföreningar. Om en fackförening inte skulle vara tillåten i ett land av politiska skäl, måste Hugma och dess leverantörer underlätta oberoende allianser i annan form. Hugma och dess leverantörer får inte diskriminera

<b>Code of conduct</b> (Uppförandepolicy)	Beteckning - version	Sida
	H1001/A	6/6

arbetstagarrepresentanter på grund av sin funktion eller fackligt organiserade arbetare på grund av sitt medlemskap.

## 2.4 Ledningssystem

Hugma AB och dess leverantörer bör införa ledningssystem som följer de grundläggande principer som anges i detta dokument. Kvalitets - och miljöpolicy som finns tillgänglig via Hugma's hemsida ska vara känd och följas av Hugma och dess leverantörer. Hugma AB ska ge företräde till leverantörer som aktivt driver ett kvalitetsledningssystem enligt ISO 9001, ett miljöledningssystem enligt ISO 14001, ett system för hälsa och säkerhet enligt OHSAS 18001, eller andra jämförbara system.

## 2.5 Implementering och efterlevnad

Leverantörer till Hugma kan åläggas att lämna korrekta och fullständiga uppgifter som krävs för en första bedömning. Dessutom ska leverantörerna kunna tillhandahålla all information som behövs för att kontrollera efterlevnaden av detta dokument. Leverantörerna måste rapportera till Hugma AB om alla händelser och tillbud som kan stå i strid med principerna i detta dokument. Hugma AB förbehåller sig rätten att kräva korrigerande åtgärder i händelse av bristande efterlevnad av detta dokument.

