

# Maatschappelijk verantwoord ondernemen

ONZE GEDRAGSCODE

4e editie, maart 2024

BEIJER • ALMA

## Inhoudsopgave

<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN</b>	<b>4</b>
<b>VERANTWOORDELIJKHEID VOOR MENSEN</b>	<b>5</b>
<b>VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE MAATSCHAPPIJ</b>	<b>6</b>
<b>VERANTWOORDELIJKHEID VOOR MILIEU EN KLIMAAT</b>	<b>7</b>
<b>VERANTWOORDELIJKHEID VOOR BEDRIJFSETHIEK</b>	<b>8</b>
<b>DUURZAME WAARDEKETEN</b>	<b>10</b>
<b>ALS ER IETS NIET KLOPT</b>	<b>11</b>
<b>BRONVERWIJZINGEN</b>	<b>12</b>



# Inleiding

**OM TE GROEIEN MOET ONS CONCERN** verantwoord optreden. Hiermee bedoelen we dat we verantwoordelijkheid nemen voor mens en milieu. Dit doen we aan de hand van een goede bedrijfsethiek met duidelijke maatschappelijke betrokkenheid en door middel van efficiënt gebruik van grondstoffen om de milieubelasting en het klimaateffect te verminderen. We willen dat ons concern en de dochterondernemingen met sociale, financiële en ecologische duurzaamheid worden geassocieerd.

De medewerkers spelen een bepalende rol bij het ontwikkelen van onze organisatie. Daarom moet hun werkplek altijd veiligheid en gendergelijkheid bieden en persoonlijke ontwikkeling mogelijk maken. Bovendien streven we naar vertrouwensvolle relaties met klanten, zakenpartners en overige stakeholders. Daarom hebben we een gedragscode die hierbij als richtsnoer dient.

Het is méér dan zomaar een document dat we een keertje doorlezen. Het is iets waar we elke dag naar leven. Het beïnvloedt alles wat we doen. Verantwoordelijkheid nemen is belangrijk. De gedragscode helpt ons om dit te doen, als persoon maar ook als organisatie. Het is een praktische steun die met duidelijk omschreven duurzaamheidsdoelen, resultaatgerichte initiatieven en transparante rapportage laat zien wat we moeten bereiken. Bij dit streven vinden we ook steun in onze bedrijfscultuur. Bij Beijer Alma, Lesjöfors en Beijer Tech maar ook bij alle dochterondernemingen heerst een cultuur van openheid, tolerantie en toegankelijke informatie. In die zin is de bedrijfscultuur een extra drijvende kracht voor duurzaamheid.

In onze gedecentraliseerde bedrijfscultuur is de rol van het individu belangrijk. Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid. Verder hebben we een goede werkomgeving en een hoge bedrijfsethiek, wat onder medewerkers en klanten tot tevredenheid en betrokkenheid leidt. Dit maakt van ons concern een aantrekkelijke plek om te werken en zich te ontwikkelen, maar ook een partner om lonend en duurzaam mee samen te werken.

Stockholm 2024



Henrik Perbeck  
CEO en president  
Beijer Alma



Ola Tengroth  
CEO Lesjöfors



Staffan Johansson  
CEO Beijer Tech





## Maatschappelijk verantwoord ondernemen

**BEIJER ALMA IS EEN INTERNATIONALE, BEURSGENOTEERDE INDUSTRIËLE GROEP.** Ons bedrijfsconcept is het verwerven en verder ontwikkelen van bedrijven met groeipotentieel. We leggen ons toe op componentenproductie bij Lesjöfors en op waardecreatie door verkoop, productie en nichetechnologieën bij Beijer Tech.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een deel van onze bedrijfsstrategie en een voorwaarde voor rendabele groei. Onze gedragscode omschrijft onze verantwoordelijkheid en onze bedrijfsvoering en geeft ook de fundamentele waarden van Beijer Alma weer. Ons dagelijkse werk moet blijk geven van deze code, in gedachte en handeling.

De code geldt voor alle medewerkers, leidinggevend en bestuursleden van Beijer Alma. Het is een leidraad bij het nemen van verantwoordelijkheid ten opzichte van mens en maatschappij, milieu en klimaat, en bedrijfsethiek. Het fungeert op die manier als een kader. De gedragscode is verbonden met ons werk via voortdurende verbeteringen. Hiermee bedoelen we dat we ons systematisch inzetten voor een betere werkomgeving en lagere milieueffecten, op de hoogte blijven van lokale en internationale wetten en voorschriften en voortdurend het bedrijfsethische perspectief evalueren.

Onze bedrijven moeten toegevoegde waarde creëren voor klanten, aandeelhouders, partners en medewerkers. Dit betekent dat we op diverse manieren tot financiële, sociale en ecologische duurzaamheid bijdragen. Deze waarde moeten we bewerkstelligen zonder onze ambities voor kwaliteit en duurzame ontwikkeling terug te schroeven.

We verwachten van onze zakenpartners dat ze kennis nemen van onze gedragscode en er zelf vergelijkbare richtlijnen op na houden. Het concern heeft een aparte Business Partner Code of Conduct met principes van uitgaan van internationale richtlijnen over milieu en sociale verantwoordelijkheid/ethiek.



## Verantwoordelijkheid voor mensen

**BEIJER ALMA STAAT VOOR EEN INCLUSIEVE WERKOMGEVING** en een cultuur van openheid en tolerantie, waar medewerkers van de grootste betekenis zijn. Onze werkplekken moeten inspiratie en ontwikkeling bieden zonder dat dit ten koste gaat van veiligheid en welbevinden. Onze werkplekken moeten voor iedereen veilig zijn, gendergelijkheid bieden en persoonlijke ontwikkeling bevorderen. De medewerkers zijn van grote betekenis voor de ontwikkeling van de groep en klachten worden zeer serieus genomen.

### WAT ONZE VERBINTENIS VEREIST:

- Bij het uitvoeren van onze activiteiten moet met ruime marge aan de arbeidsomstandighedenwetgeving worden voldaan.
- We behandelen alle medewerkers rechtvaardig, waardig en respectvol. Dit betekent dat we een zero-tolerancebeleid voeren ten aanzien van discriminatie en pesten.
- We behandelen niemand apart of benadelen niemand op grond van religie, geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, nationaliteit, politieke overtuiging, sociale achtergrond of etniciteit.
- We steunen en bevorderen diversiteit en staan voor een inclusieve werkomgeving. We streven ernaar mensen met verschillende perspectieven aan te trekken, want dit biedt een meerwaarde.
- We respecteren het recht van alle medewerkers om zich te organiseren, zich door vakbonden te laten vertegenwoordigen en collectief te onderhandelen.
- We gaan uit van wettelijke minimumlonen bij het bepalen van salarissen. Iedereen moet op rechtvaardige wijze voor zijn of haar werk worden beloond.
- We evalueren geregeld het werk en de werksituatie van de medewerkers via functioneringsgesprekken.
- We volgen de geldende wetten, regels en normen van de onze sector met betrekking tot werktijden.
- We streven ernaar het aantal arbeidsongevallen tot nul terug te brengen en stellen gezondheid en veiligheid op de werkplek voorop. We nemen onze verantwoordelijkheid voor eigen en andermans veiligheid, volgen veiligheidsvoorschriften en gebruiken persoonlijke veiligheidsuitrusting.
- We gaan preventief en systematisch te werk om een goede en veilige werkomgeving te creëren door regelmatige evaluaties te houden en verbeteringen in te voeren.
- We bieden onze medewerkers de mogelijkheid om hun vakkennis te ontwikkelen.
- We verwerken persoonsgegevens volgens de basisprincipes van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- We respecteren de vrijheid van alle medewerkers om zich over persoonlijke aangelegenheden uit te spreken zolang het niet in naam van het bedrijf gebeurt of anderszins met het bedrijf wordt geassocieerd.







## Verantwoordelijkheid voor de maatschappij

**BEIJER ALMA EN DE DOCHTERONDERNEMINGEN RESPECTEREN** de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de VN en volgen de toepasselijke wetgeving en geldende overeenkomsten. We identificeren, behandelen en verhelpen alles wat een negatieve invloed op mensenrechten, milieu en maatschappij kan hebben. Het concern voert een zerotolerancebeleid tegen elke vorm van moderne slavernij en mensenhandel, met inbegrip van prostitutie en andere sekshandel. We respecteren het recht van kinderen om kind te zijn en hun recht op onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. We maken geen gebruik van kinderarbeid. Bij het uitvoeren van onze activiteiten moet met ruime marge aan de wettelijke eisen worden voldaan. Om als geheel te groeien moeten we verantwoord optreden ten aanzien van mensen, maatschappij en milieu. Dit doen we aan de hand van een goede bedrijfsethiek met duidelijke maatschappelijke betrokkenheid.

### WAT ONZE VERBINTENIS VEREIST:

- Met het oog op sociale duurzaamheid moet Beijer Alma niet meewerken aan schendingen van mensenrechten. We gaan onderzoekend, preventief en corrigerend te werk om de negatieve invloed op mensenrechten te elimineren die aan bedrijfsactiviteiten, producten of diensten kan worden gekoppeld.
- We maken geen gebruik van kinderarbeid, dit wil zeggen arbeidskracht onder de leeftijd van 15 jaar volgens de ILO. De minimumleeftijd voor risicovol werk is 18 jaar.
- Waar mogelijk leggen we engagement aan de dag in – en werken we samen met – de maatschappij waar het concern actief is.
- We steunen en sponsoren organisaties die onze waarden delen en die de lokale samenleving waarin we actief zijn, vooruithelpen.
- We nemen deel aan samenwerkingen en projecten met scholen, universiteiten, onderzoeksinstituten en industriële netwerken die in lijn met onze waarden handelen.
- We nemen een politiek neutrale positie in. De bedrijfsnaam of de financiële middelen van Beijer Alma mogen niet voor politieke doeleinden worden gebruikt.

## Verantwoordelijkheid voor milieu en klimaat

**DOOR MIDDEL VAN SYSTEMATISCHE EN DOELGERICHTE** klimaat- en milieumaatregelen combineren we milieuzorg met zakelijk nut. Onze inzet moet de milieubelasting tegengaan, kosten verlagen, risico's verminderen en nieuwe zakelijke mogelijkheden bevorderen. We moeten onze verantwoordelijkheid nemen voor de invloed van onze activiteiten en producten op het milieu, bijvoorbeeld door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Onze producten moeten een blijvende waarde en een positief effect hebben. We streven ernaar de invloed van deze producten tijdens hun hele levenscyclus te verminderen – van materiaalkeuze, constructie, vervoer, productie en gebruik door klanten tot uiteindelijke verwerking. We ontwikkelen en verbeteren voortdurend ons milieubeleid door middel van nieuwe initiatieven en innovaties.

### WAT ONZE VERBINTENIS VEREIST:

- Bij het uitvoeren van onze activiteiten moet met ruime marge aan de milieuwetgeving worden voldaan. We moeten op nieuwe wetgeving anticiperen en ruim op tijd de eisen en wensen van klanten en andere stakeholders signaleren.
- We streven ernaar de klimaat- en milieueffecten van productie, productgebruik, transport en afvalverwerking tot een minimum te beperken vanuit het principe van circulariteit. We steunen de doelen en ambities van de klanten op het gebied van duurzaamheid. Medewerkers en zakenpartners worden geacht aan deze doelen bij te dragen en aan de normen in onze beleidsdocumenten te voldoen.
- We streven ernaar de uitstoot van broeikasgassen in de gehele waardeketen te verminderen, onder andere door energiebesparende maatregelen, omschakeling naar hernieuwbare bronnen en gebruik van grondstoffen met een kleine klimaatvoetafdruk.
- We houden rekening met milieu- en gezondheidsaspecten bij het kiezen van grondstoffen, chemicaliën, verpakkingen en distributiekanaalen.
- We bieden producten en oplossingen die de klimaat- en milieueffecten helpen te beperken.
- Om voorbereid te zijn op noodsituaties identificeren en evalueren we systematisch het risico op ongelukken, branden en ongecontroleerde uitstoot in het milieu.
- We besteden systematisch aandacht aan milieukwesties. Er moeten managementsystemen voor milieu (ISO 14001) en kwaliteit (ISO 9001) in gebruik zijn bij alle grote productdivisies maar ook bij andere activiteiten waar gecertificeerde managementsystemen relevant zijn. Bij divisies met weinig medewerkers hoeven de managementsystemen niet extern gecertificeerd te zijn.







## Verantwoordelijkheid voor bedrijfsethiek

**BEIJER ALMA STAAT VOOR TRANSPARANTIE** en we handelen altijd ethisch. Aan de hand van goede bedrijfsethiek nemen we verantwoordelijkheid voor ons handelen en treden we professioneel op wanneer we het concern vertegenwoordigen. Vrije concurrentie is vanzelfsprekend en rechtvaardigheid en respect staan daarbij centraal. Zakelijke partners en concurrenten worden rechtvaardig en met respect behandeld. We onderhouden hechte relaties met onze verschillende stakeholders, waarbij de communicatie uitgaat van regelmatige contacten, duidelijkheid en goede bedrijfsethiek.

We beschermen de investeringen van de aandeelhouders en streven naar een concurrerend rendement dat steeds beter wordt. Onze corporate governance biedt het kader voor een actief en verantwoord eigenaarschap, een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen de aandeelhoudersvergadering, de raad van bestuur, de CEO en de accountant, en openheid en transparantie ten opzichte van verschillende stakeholders.

### WAT ONZE VERBINTENIS VEREIST:

- We eisen eerlijkheid en integriteit binnen ons bedrijf en verwachten hetzelfde van onze zakenpartners.
- Steekpenningen zijn verboden. Alle vormen van betaling aan of door vertegenwoordigers, leveranciers en andere zakenpartners mogen uitsluitend op de eigenlijke goederen of diensten slaan.
- Geschenken en andere gunsten kunnen deel uitmaken van gebruikelijke gastvrijheid, maar mogen niet groter zijn dan wat volgens lokale gewoonten en wetgeving redelijk is.
- Alle divisies en medewerkers moeten zich aan de mededingingswetten houden.
- Medewerkers moeten belangenconflicten tussen hun privéfinanciën en de zakelijke activiteiten van het bedrijf vermijden, in situaties waar ze met naaste verwanten te maken hebben, bijvoorbeeld tijdens een aanstelling of bij een sollicitatiegesprek, maar ook bij persoonlijke relaties met derden. Als belangenconflicten niet te vermijden zijn, moeten de naaste leidinggevenden op tijd worden ingelicht.
- Alle zakelijke transacties van onze bedrijven moeten duidelijk zichtbaar zijn in hun boekhouding, die aan de regels van de groep en aan internationale normen voor jaarrekeningen moet voldoen.



- We passen gezonde bedrijfsprincipes toe en maken verantwoordelijk en gematigd gebruik van reclame en marketing.
- We respecteren het eigendomsrecht en het recht op intellectuele eigendom, hetgeen betekent dat we geen bedrijfsmiddelen voor particuliere belangen gebruiken.
- Bij beslissingen over fundamentele strategieën en beleidsopties wordt altijd rekening gehouden met het rendement op het geïnvesteerde geld van de aandeelhouders.
- We informeren de aandeelhouders over de bedrijfsvoering, resultaten, risico's en strategieën van de groep. Dat gebeurt volgens de regelgeving van de plaats waar het Beijer Alma-aandeel genoteerd staat.
- Onze communicatie moet rechtuit en eerlijk zijn en aan de geldende wetgeving, regels en normen voldoen. We moeten open en correct zijn binnen het kader van het zakengeheim. Informatie die belangrijk is voor onze stakeholders, moet in de gegeven omstandigheden altijd zo spoedig mogelijk worden verstrekt.
- Over onderwerpen die de activiteiten van Beijer Alma betreffen, mogen alleen vertegenwoordigers van de bedrijfsleidingen namens het concern uitspraken doen. Vragen over de bedrijfsvoering moeten worden behandeld via de lokale bedrijfstop, de leiding van de dochterondernemingen of de conerndirectie. Alle externe informatie die de aandeelkoers kan beïnvloeden, moet via de raad van bestuur, de algemeen directeur of de CFO gaan.
- Meld verdachte activiteiten online en wees behoedzaam en oplettend bij het delen van gevoelige informatie via e-mail of internet.
- We garanderen dat medewerkers, zakenpartners en andere stakeholders – zonder risico voor persoonlijke gevolgen – alarm kunnen slaan over wezenlijke onregelmatigheden, wat klokkenluiden wordt genoemd.
- Iedereen die bij Beijer Alma werkt, heeft de plicht om informatie te beschermen die het bedrijf als vertrouwelijk beschouwt. We beschermen niet openbaar gemaakte informatie over producten en innovaties of over processen en plannen van financiële en strategische aard.





## Duurzame waardeketen

**WE VERWACHTEN VAN ONZE ZAKENPARTNERS** dat ze zich houden aan de sociale, bedrijfsethische en ecologische principes van de Business Partner Code of Conduct en aan de internationale richtlijnen die door Beijer Alma worden onderschreven. We verwachten bovendien dat ze dezelfde normen en waarden toepassen ten opzichte van hun zakenpartners. Dit betekent dat we willen dat onze zakenpartners ervoor zorgen dat hun activiteiten, producten en diensten geen negatieve invloed hebben op milieu, gezondheid of maatschappij.

### **WAT ONZE VERBINTENIS VEREIST:**

- We beschikken over een sanctiebeleid en instructies als steun en leidraad als het concern een bepaald gedrag wil aanpakken.
- We roepen onze zakenpartners op certificeerbare managementsystemen voor kwaliteit en milieu in te voeren.
- We monitoren en evalueren voortdurend hoe onze zakenpartners het doen op het gebied van duurzame ontwikkeling en mensenrechten en bij tekortkomingen kunnen we verbeteringsmaatregelen eisen. Verder voeren we controleprocedures uit om met redelijke zekerheid te waarborgen dat de metalen en andere materialen die we gebruiken niet afkomstig zijn uit gebieden waar gewapende conflicten woeden.
- We verplichten ons ertoe altijd aan de eisen, behoeften en verwachtingen van de klant te voldoen door diensten en producten van de juiste kwaliteit te leveren. We waarborgen bovendien dat onze producten alle overeengekomen, wettelijke normen en gezondheidseisen vervullen.
- Informatie over het gebruik van de producten moet correct en duidelijk zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot veilige en milieuverantwoorde installatie, onderhoud en bewaring tot uiteindelijke afdanking.
- We hechten belang aan de kwaliteits- en veiligheidsaspecten van onze producten en bieden producten en oplossingen die de druk op het milieu helpen beperken.



## Als er iets niet klopt

**BIJ BEIJER ALMA MOET HET BEDRIJFSKLIMAAT TRANSPARANT** en het bedrijfs-ethische niveau hoog zijn. We streven naar een bedrijfscultuur waar het vertrouwen heerst om met collega's en leidinggevenden te kunnen bespreken wat niet optimaal werkt of niet volgens de bedrijfsregels verloopt. We willen op tijd eventuele misstanden signaleren die niet in het kader van de systematische aandacht voor de werkomgeving aan het licht komen.

### INTERNE AANPAK

In eerste instantie wenden de medewerkers zich tot hun directe leidinggevende. In tweede instantie kunnen ze contact opnemen met zijn of haar manager of met Human Resources.

Als iemand hogerop geen gehoor vindt of om bepaalde redenen liever niet met leidinggevenden of Human Resources praat, bestaat er de mogelijkheid om als klokkenluider onregelmatigheden aan de kaak te stellen. Medewerkers of andere personen kunnen hiervan gebruikmaken als ze gedragingen ontdekken die mogelijk onethisch of onwettig zijn. Klokkenluiden is bij wet beschermd en moet gericht zijn op misstanden of onregelmatigheden, dus niet op eigen werkomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.

### EXTERNE MAATREGELEN

Om de anonimiteit te waarborgen wordt ons klokkenluiderskanaal beheerd door een extern bedrijf dat meldingen en daaropvolgende dialogen versleutelt en van wachtwoorden voorziet. Niettemin hopen we dat medewerkers en anderen zich vrij voelen om vragen of verdenkingen in eerste instantie rechtstreeks met iemand binnen het bedrijf te bespreken.

### KLOKKENLUIDERSREGELING VIA INTERNET

Het klokkenluiderskanaal is bereikbaar via het volgende webadres: [Whistleblowing report start | Whistlelink](#)

Er staat ook een link op de website van Beijer Alma. De melder vult een rapport in en verstuurt dit. Het externe bedrijf beoordeelt of het rapport binnen het kader van de klokkenluidersregeling van de groep kan worden behandeld en licht de melder hierover in.





## Bronverwijzingen

- VN-documenten over fundamentele rechten van de mens: [www.un.org](http://www.un.org)
- Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele principes en rechten op het werk: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- UN Global Compact: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- Leidende beginselen van de VN over het bedrijfsleven en mensenrechten: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)
- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – Environmental, Social and Governance information
- Beijer Alma Business Partner Code of Conduct: [beijeralma.se/en](http://beijeralma.se/en)
- Beijer Alma material topics: E1 Climate change, E5 Resource use and circularity, E2 Pollution (value chain-upstream), E3 Water use (value chain-upstream), S1 Own workforce, S2 Workers in the value chain (value chain-upstream), G1 Governance





Finn  
Lamex

WICKERS

BEIJER • ALMA