



**MARBACH**

**UPPFÖRANDEKOD.**

**MARBACH-KONCERNENS PRINCIPER.**





**PACKAGING.  
PERFORMANCE.  
YOU.**

# DU ÄR MARBACH

## Vad gör ett företag framgångsrikt?

Det finns många faktorer. Först och främst de människor som arbetar där. Var och en av oss. För det är vårt beteende som formar framtiden för vårt företag. Det är vi som utvecklar nya produkter. Som avgör kvaliteten på en produkt. Som ser till att leveransen sker i tid. Som ger råd till kunderna. Tar hand om dem. Och på så sätt säkerställer ett gott rykte för Marbach-företaget.

Med vårt beteende säkerställer vi Marbachs framgång. Igår. I dag. Och i framtiden. För vårt sätt att agera skapar förtroende, trovärdighet och pålitlighet hos våra affärspartner. Och påverkar därmed deras inköpsbeslut.

Men framgång kräver mer än så. Nämligen ett juridiskt oklanderligt beteende. Från chefer och medarbetare. Eftersom efterlevnad av lagar och förordningar är av yttersta vikt.

Vår uppförandekod är en bindande riktlinje och definierar vår standard för juridiskt korrekt och ansvarsfullt beteende. Den beskriver vårt beteende gentemot affärspartners och allmänheten, men också i våra interna kontakter med varandra. Varje medarbetare är skyldig att följa de principer som anges i den.

Innehållet i vår uppförandekod tar dock inte slut vid våra interna gränser. Därför förväntar sig Marbach också att leverantörer och konsulter ska uppfylla kraven i uppförandekoden och att de ska förbinda sig till detta i sina avtal. Vi har definierat dessa förväntningar i vår uppförandekod för leverantörer.

Uppförandekoden omfattar våra beteendepinciper och utgör grunden för våra företagsåtgärder. Den är fast förankrad i vår företagskultur och gäller på alla våra platser i världen. Den kompletterar våra värderingar från uppförandekoden och ledarskapsprinciperna.



Peter Marbach  
Verkställande partner  
för Marbach-koncernen



# INNEHÅLL

1. Grundläggande förståelse	6
2. Överensstämmelse med lagen	6
3. Integritet och efterlevnad	6
3.1. Korruption	7
3.2. Rättvis konkurrens	7
3.3. Förebyggande av penningtvätt	7
3.4. Skydd av information och immateriella rättigheter	7
3.5. Skydd av personuppgifter	7
3.6. Exportkontroll	7
3.7. Undvikande av intressekonflikter	8
4. Hälsa och säkerhet	8
5. Ersättning och arbetstid	8
6. Efterlevnad av mänskliga rättigheter	9
6.1. Förbud mot barnarbete	9
6.2. Förbud mot tvångsarbete	10
6.3. Föreningsfrihet och kollektivförhandlingar	10
6.4. Främja mångfald och lika möjligheter	10
7. Miljö, energi och klimatskydd	10
8. Hantering av konfliktmineraler	10
9. Leverantörskedjan	12
10. Konsumenternas intressen	12
11. Implementering och verkställighet	13
11.1. Kommunikation	13
11.2. Anmälan av överträdelser	13



# 1. GRUNDLÄGGANDE FÖRSTÅELSE

Denna uppförandekod bygger på en gemensam grundsyn på en socialt ansvarstagande företagsledning i enlighet med följande riktlinjer.

Vi, Marbach-koncernen med alla dess enheter, tar ansvar inom ramen för våra respektive möjligheter och handlingsutrymme genom att ta hänsyn till konsekvenserna av våra affärsbeslut och handlingar i juridiska, ekonomiska, tekniska samt sociala och ekologiska termer. På så sätt bidrar vi till den sociala och ekonomiska utvecklingen i de länder och regioner där vi är verksamma.

Vi agerar i enlighet med gällande lagar och förordningar. Vi vägleds av etiska värderingar och principer, i synnerhet integritet och ärlighet samt respekt för människovärdet, i enlighet med principerna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande arbetsnormer samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

I denna uppförandekod anges de grundläggande principerna för vårt agerande, som vi aktivt kräver att våra medarbetare över hela världen ska följa. Innehållet gäller för alla vårt företags filialer och affärsenheter.

Vi förväntar oss samma grundläggande förståelse från våra affärspartners. Avsikten är inte att fastställa rättigheter till förmån för tredje part.

# 2. ÖVERENSSTÄMMELSE MED LAGEN

Att följa gällande lagar och andra rättsliga bestämmelser i de länder där vi bedriver verksamhet är en självklarhet för oss. Om lokala lagar och förordningar är mindre restriktiva styrs våra handlingar av principerna i denna uppförandekod. I de fall där det finns en direkt konflikt mellan tvingande lokal lagstiftning och principerna i denna uppförandekod har den lokala lagstiftningen företräde. Vi strävar dock efter att följa innehållet i denna uppförandekod.



## 3. INTEGRITET OCH EFTERLEVNAD

Vi har vidtagit lämpliga efterlevnadsåtgärder<sup>1</sup> för att säkerställa att följande ämnen täcks på ett adekvat sätt:

### 3.1. Korruption

Vi tolererar inte korruption, mutor eller utpressning, eftersom de förhindrar rättvis konkurrens. I våra affärsrelationer får vi inte lova, erbjuda, bevilja, kräva eller ta emot förmåner med avsikt eller sken av att påverka affärsbeslut eller få någon annan otillåten fördel, och vi får inte heller låta oss lovas sådana förmåner. En särskilt strikt standard måste tillämpas när vi har att göra med personer för vilka särskilda straff- och ansvarsbestämmelser gäller (t.ex. offentliga tjänstemän).

### 3.2. Rättvis konkurrens

Vi agerar i enlighet med nationella och internationella konkurrens- och antitrustlagar och deltar inte i prisöverenskommelser, marknadsuppdelning eller kund-, marknads- eller leveransavtal.

### 3.3. Förebyggande av penningtvätt

Med penningtvätt avses processen att smugla in olagligt erhållna pengar eller olagligt förvärvade tillgångar i den lagliga finansiella och ekonomiska cykeln. Vi uppfyller våra rättsliga skyldigheter för att förhindra penningtvätt och deltar inte i transaktioner som syftar till att dölja eller integrera kriminella eller olagligt förvärvade tillgångar.

### 3.4. Skydd av information och immateriella rättigheter

Vi skyddar konfidentiell information och respekterar immateriella rättigheter; överföring av teknik och know-how måste ske på ett sådant sätt att immateriella rättigheter och kundinformation, affärshemligheter och icke-offentlig information skyddas. Vi följer gällande lagar om skydd av affärshemligheter och behandlar konfidentiell information från våra affärspartners i enlighet med dessa.



<sup>1</sup> Efterlevnad innebär att man följer lagkrav, regleringsstandarder, frivilliga åtaganden och interna riktlinjer

### 3.5. Skydd av personuppgifter

Vi behandlar, lagrar och skyddar personuppgifter i enlighet med gällande lagstiftning. Personuppgifter samlas in konfidentiellt, endast för legitima, i förväg definierade ändamål och på ett transparent sätt. Vi behandlar endast personuppgifter om de skyddas mot förlust, ändring och obehörig användning eller utlämnande med hjälp av lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder.

### 3.6. Exportkontroll

Vi åtar oss att följa relevanta rättsliga normer för exportkontroll - i synnerhet tillståndskrav, export- och biståndsförbud - när vi överför och exporterar våra varor.

### 3.7. Undvikande av intressekonflikter

Vi undviker interna och externa intressekonflikter som skulle kunna påverka affärsrelationer på ett otillbörligt sätt. Om detta inte lyckas avslöjar vi dessa konflikter.

## 4. HÄLSA OCH SÄKERHET

Vi skyddar våra medarbetares hälsa genom att vidta lämpliga åtgärder för hälsa och säkerhet (t.ex. genom att införa ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på företaget) som på ett adekvat sätt täcker följande områden:

- Efterlevnad av gällande lagar och orientering mot internationella standarder för hälsa och arbetssäkerhet<sup>2</sup>;
- Lämplig utformning av arbetsplatsen, säkerhetsbestämmelser och tillhandahållande av lämplig personlig skyddsutrustning;
- Genomförande av förebyggande kontroller, nödåtgärder, ett system för rapportering av olyckor och andra lämpliga åtgärder för kontinuerlig förbättring;
- Tillgång till dricksvatten i tillräckliga mängder och tillgång till rena sanitära anläggningar för de anställda.

Vi ser till att alla våra anställda instrueras i enlighet med detta.



<sup>2</sup> Jfr ILO:s riktlinjer för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, ILO:s riktlinjer för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, SA 8000 Social Accountability eller ISO 45001 Occupational Health and Safety Management System, etc.



## 5. ERSÄTTNING OCH ARBETSTID

Ersättningen baseras på gällande lagar och eventuella bindande kollektivavtal och kompletteras med relevanta nationella lagar om minimilön. Medarbetarna informeras tydligt, detaljerat och regelbundet om hur deras ersättning är sammansatt.

Vi följer gällande lagar och [internationella] arbetsnormer<sup>3</sup> när det gäller högsta tillåtna arbetstid och säkerställer att

- arbetstiden, inklusive övertid, inte överskrider respektive lagstadgad maxgräns;
- veckoarbetstiden, inklusive övertid, inte överstiger 60 timmar, inte ens i undantagsfall, i avsaknad av sådana bestämmelser;
- de anställda har minst en hel ledig dag per kalendervecka.



## 6. EFTERLEVNAD AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi respekterar och stöder iakttagandet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och

- respektera den personliga värdigheten, integriteten och de personliga rättigheterna för varje individ;
- skyddar och beviljar rätten till åsiktsfrihet och yttrandefrihet;
- tolererar inte oacceptabel behandling av medarbetare, t.ex. fysiska och psykiska påfrestningar, sexuella och personliga trakasserier eller diskriminering.

### 6.1. Förbud mot barnarbete

Vi tolererar inte barnarbete<sup>4</sup>. Vi anställer inga medarbetare som inte är minst 15 år gamla och ber om bevis på ålder. I länder som omfattas av undantaget för utvecklingsländer i enlighet med ILO:s konvention nr 138 kan minimiåldern sänkas till 14 år. Vi anställer inte medarbetare för riskfyllt arbete som inte är minst 18 år gamla i enlighet med ILO:s konvention nr 182.

<sup>3</sup> ILO-konvention nr 1 (Konvention om arbetstid (industri)), 1919

<sup>4</sup> ILO-konventionerna nr 79, 138, 142 och 182

## 6.2. Förbud mot tvångsarbete

Tvångsarbete, modernt slavarbete eller jämförbara åtgärder som berövar människor deras frihet är förbjudna<sup>5</sup>. Allt arbete ska vara frivilligt och det ska finnas möjlighet att avsluta anställningsförhållandet.

## 6.3. Föreningsfrihet och kollektivförhandlingar

Vi respekterar medarbetarnas rätt till föreningsfrihet, mötesfrihet och kollektivförhandlingar<sup>6</sup>, i den mån detta är tillåtet och möjligt enligt lag i det land där vi bedriver verksamhet. Om detta inte är tillåtet söker vi lämpliga kompromisser för våra medarbetare.

## 6.4. Främja mångfald och lika möjligheter

Vi främjar lika möjligheter och tolererar inte diskriminering<sup>7</sup>. Vi behandlar alla människor lika, oavsett kön, ålder, hudfärg, etniskt ursprung, sexuell identitet och läggning, funktionsnedsättning, religiös tillhörighet, ideologi eller andra personliga egenskaper.



## 7. MILJÖ, ENERGI OCH KLIMATSKYDD

Vi agerar i enlighet med gällande lagar och vägleds av internationella standarder<sup>8</sup> för att minimera negativa effekter på miljön och kontinuerligt förbättra våra miljö- och klimatskyddsaktiviteter.

Alla medarbetare är medvetna om miljöskydd och erbjuds nödvändiga utbildningsåtgärder och kurser.

Vi har vidtagit lämpliga miljöskyddsåtgärder (t.ex. införandet av ett ledningssystem för miljöskydd) som på ett adekvat sätt täcker följande områden:

<sup>5</sup> ILO:s konventioner nr 29 och 105

<sup>6</sup> ILO:s konventioner nr 87, 135 och 154

<sup>7</sup> ILO:s konventioner nr 111

<sup>8</sup> ISO 14001 och standarder i OECD:s riktlinjer/COP21

- Fastställande av mål, definition och genomförande av åtgärder samt kontinuerlig förbättring av dessa;
- Miljöaspekter som att minska koldioxidutsläppen, öka energieffektiviteten och använda förnybar energi, säkerställa vattenkvaliteten och minska vattenförbrukningen, säkerställa luftkvaliteten, främja resurseffektivitet, minska avfallet och ta hand om det på rätt sätt samt hantera farliga ämnen på ett ansvarsfullt sätt för människor och miljö



## 8. HANTERING AV KONFLIKTMINERALER

Vi vidtar nödvändiga åtgärder för att undvika användning av konfliktmineraler i våra produkter i syfte att förhindra kränkningar av mänskliga rättigheter, korruption och finansiering av väpnade grupper eller liknande.





## 9. LEVERANTÖRSKEDJAN

Vi förväntar oss att våra leverantörer följer principerna i denna uppförandekod eller tillämpar motsvarande uppförandekoder. Vi uppmuntrar dem också att genomdriva innehållet i denna uppförandekod i sina leverantörskedjor.

Vi förbehåller oss rätten att systematiskt och på ad hoc-basis granska våra leverantörers tillämpning av denna uppförandekod. Detta kan till exempel ske i form av frågeformulär, utvärderingar eller revisioner. Om det kvarstår tvivel om efterlevnaden av denna uppförandekod kommer leverantören att uppmanas att vidta lämpliga motåtgärder och rapportera ärendet till den ansvariga kontakten i vårt företag. Vid behov kommer samarbetet att avslutas.



## 10. KONSUMENTERNAS INTRESSEN

När konsumenternas intressen påverkas följer vi konsumentskyddsbestämmelser och lämpliga försäljnings-, marknadsförings- och informationsmetoder. Särskilt utsatta grupper (t.ex. ungdomar eller gravida kvinnor) ägnas ökad uppmärksamhet.



## 11. IMPLEMENTERING OCH VERKSTÄLLIGHET

Vi gör lämpliga och rimliga ansträngningar för att kontinuerligt implementera, dokumentera och tillämpa de principer och värderingar som beskrivs i denna uppförandekod. Alla medarbetare är medvetna om innehållet i uppförandekoden och får vid behov utbildning i relevanta ämnen. Överträdelser av uppförandekoden tolereras inte och kan leda till arbetsrättsliga påföljder.



### 11.1. Kommunikation

Vi kommunicerar öppet och på ett dialoginriktat sätt om kraven i denna uppförandekod och dess tillämpning till medarbetare, kunder, leverantörer och andra intresse- och intressentgrupper.

### 11.2. Anmälan av överträdelser

Vi erbjuder våra medarbetare och affärspartners tillgång till en skyddad mekanism för att konfidentiellt rapportera eventuella överträdelser av principerna i denna uppförandekod.

Om du har en rapport, vänligen kontakta följande person/kontor direkt eller anonymt:  
[whistleblower-SE@marbach.com](mailto:whistleblower-SE@marbach.com)



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'P. Marbach'. The signature is fluid and cursive.

Peter Marbach  
Verkställande partner  
för Marbach-koncernen





Källan:  
Textinnehåll hämtat från: ZVEI-VDMA, Uppförandekod, Status: 01-2022, sidan 6-11

**Marbach Scandinavia AB**

Emiltorpsgatan 8

212 28 Malmö

Phone: +46 40 229155

E-Mail: [scandinavia@marbach.com](mailto:scandinavia@marbach.com)

Alla Marbach-koncernens anläggningar hittar du här:

[www.marbach.com/en/lactation-and-partner](http://www.marbach.com/en/lactation-and-partner)

**PACKAGING.  
PERFORMANCE.  
YOU.**

2024/09-001 · 15.09.2024