

Code of Conduct – Policy för uppförandekod

Fameco är ett företag som eftersträvar en hög kvalitet på produkter och tjänster samt en god lagefterlevnad. Målsättningen är att upprätthålla en etisk kompass i affärsrelationer och skapa en trovärdighet i alla möten mellan företaget och omgivande intressenter.

Affärsprinciper

Företaget skall följa gällande lagar, visa respekt för kundernas, leverantörernas, medarbetarnas, samarbetspartners, offentliga myndigheter samt övriga intressenters integritet. Detta är för att dessa intressenter skall kunna fatta beslut utifrån objektiv grund.

I de länder företaget verkar via vår distribution och inköp skall företaget följa gällande lagstiftning och god affärssed. Det är av yttersta vikt att följa de beslut om restriktioner och bojkotter som fattas av riksdag, regering eller FN.

Lagefterlevnad

I alla länder som företrädare för Fameco AB verkar i skall de följa gällande lagstiftning och regelverk. Saknas det vägledning gällande lagstiftning och regler inför ett beslut så skall företagets policy och regler följas.

Juridisk kompetens skall alltid konsulteras om det föreligger tveksamheter hur lagar och regler skall tillämpas och hur de påverkas av företagets verksamhet, som är tänk för beslut och/eller agerande.

Föreligger det någon konflikt mellan företagets policys och regler i förhållande till gällande lagstiftning skall alltid lagstiftning följas.

Affärsrelationer

Affärer skall alltid ske enligt god affärssed samt i enlighet med gällande lagar och bestämmelser. De ska alltid utformas på ett sådant sätt, så att det skapar fördelar för Fameco jämfört med aktuella konkurrenter.

Samtliga medarbetare på företaget skall verka för ett sunt affärsklimat fritt ifrån oegentligheter. Exempel på oegentligheter är ett krav ifrån arbetsgivare till medarbetare att helt undvika situationer, som kan falla in i definitionen för muta eller bestickning. Mutbrott begås när en arbets- eller uppdragstagare för sin egen eller annans räkning tar emot muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Bestickning är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning till arbets- eller uppdragstagare. Någon definition om vad

som är otillbörligt finns inte i lagtext utan bestäms efter en samlad bedömning av alla omständigheter som har/är av betydelse i det enskilda fallet.

Exempel på förmåner som är tillbörliga:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär.
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.
- Enklare uppvaktningar på födelsedagar eller vid sjukdom.

Exempel på otillbörliga förmåner är:

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag till exempel varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller den anställda och inte arbetsgivaren.
- Att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.

Företrädare för Fameco AB får aldrig ta emot gåvor eller andra belöningar givna i syfte att påverka affärsmässiga beslut. Gåvor och belöningar mottagna av andra skäl, såsom vid den enskilde individens bemarkedsgångar och liknande, skall stå i relation till händelse och relation till givaren och under alla omständigheter vara av symbolisk karaktär och aldrig av ekonomisk betydelse för mottagaren. Upptagas en händelse som kan falla in i kategorien muta eller bestickning, skall det omedelbart informeras till närmaste chef. Ett samtal med berörd medarbetare skall hållas av närmaste chef. I de fall där bestickning och muta rapporteras det vidare till VD, som tar ett beslut hur ärendet fortsatt skall hanteras. Se lagstiftning Tagande av muta: Brottsbalken (10 kap 5 a §) Givande av muta: brottsbalken (10 kap 5 b §).

Privatliv

Bedrivs finansiell verksamhet eller annan verksamhet av medarbetare eller ledning som står i direkt konflikt med Fameco AB, så är inte detta tillåtet. Har familjemedlemmar till medarbetare en anställning och/eller intresse i konkurrerade företag, kunder och/eller leverantörer, så skall detta vara transparent mot arbetsgivare. Uppstår en eventuell konflikt skall detta omedelbart rapporteras till närmaste chef.

Bokföring och redovisning

All ekonomisk verksamhet inom Fameco AB skall bokföras och redovisas enligt gällande lagstiftning, prejudikat och allmänt godkända praxis. Företagets redovisning skall beskriva transaktionerna enligt god redovisningssed och på ett sätt som avsiktligt inte är missledande mot myndigheter eller berörda parter.

Miljömässiga principer

Resursutnyttjande

Fameco AB skall verka för att minimera resursnyttjande och minska företagets ekologiska fotavtryck både globalt och lokalt. På ett aktivt sätt skall företaget utveckla teknik och processer för att uppnå ett effektivt resursutnyttjande inom områdena energi, avfall och avfallshantering.

Försiktighetsprincipen

Företaget ska vidta åtgärder eller begränsningar i verksamheten eller vidta andra försiktighetsmått för att förebygga, hindra eller motverka att skada eller andra olägenheter för miljö eller hälsa uppstår (Försiktighetsprincipen, 2 kap. 3 §). Det betyder i enklare ordalag att arbeta mot att minimera miljö- och hälsorisker mot människa och miljö, som riskera att uppstå pga. av aktuell verksamhet

Mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och samhället

Mänskliga rättigheter

Fameco AB skall i sina affärsrelationer och kontakt med medarbetare samt övriga intressenter verka för att upprätthålla FN:s princip för mänskliga rättigheter. Företagets värdegrund innebär att delaktighet i brott mot mänskliga rättigheter inte är tillåtet och hanteras i enlighet med gällande lagstiftning.

Förebygga diskriminering på arbetsplatsen

Ingen diskriminering får förekomma inom Fameco AB:s verksamhet som beror på kön, ålder, handikapp, sexuell läggning, nationalitet, religion, politisk uppfattning, facklig tillhörighet, socialt eller etniskt ursprung. Företaget strävar efter att spegla samhällets mångfald på alla nivåer i organisationen. Det är alltid lämplighet för uppgiften som skall vara avgörande vid anställning eller befordran. Det ligger i alla chefer och arbetsledares uppgift att se till att människor alltid behandlas efter dessa principer.

Arbetsrätt

Fameco AB accepterar ingen form av tvångsarbete eller att barnarbete förekommer inom verksamheten eller hos anslutna leverantörer. Lägsta ålder för anställning vid företaget skall vara åldern när den obligatoriska skolutbildningen är avslutad. Företaget respekterar

medarbetarnas föreningsfrihet och rätten att ansluta sig till en facklig organisation och rätten till kollektiva förhandlingar för de anställda.

Arbetsmiljö

Företaget ska verka för att upprätthålla en god, säker och hälsosam arbetsmiljö och som uppfyller arbetsmiljölagens krav (AML). Arbetet skall bedrivas systematiskt, kontinuerligt riskbedömas, tillbud/olyckor ska rapporteras till berörda myndigheter och chefer samt det skall finnas en tät dialog med fackliga representanter och övrig kompetens för att minimera risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa.

Samhället och omvärlden

Fameco AB verkar för att ha en god dialog och respekt mot samhällets intressenter samt alltid sträva mot goda samverkansformer med samhällets företrädare. Företaget uppmuntrar alla typer av samhällsengagemang. Dock bör tilläggas att företaget alltid är neutral till politiska partier och kandidater. Inga enskilda partier eller kandidater får förknippas med företagets verksamhet.

Ansvar för Ledarskapet och medarbetare

Samtliga medarbetare har ett ansvar för att verka enligt denna policy. Överträdelse mot denna policy kan medföra disciplinära åtgärder enligt gällande lagar och avtal.

Ett speciellt ansvar har ledningen och cheferna på företaget att kontinuerligt kommunicera ut information i denna policy samt genom det goda exemplet underlätta efterlevnad hos medarbetare. Det är viktigt att kontinuerligt föra dialog bland medarbetare om regelverk och denna policy för att upprätthålla efterlevnad.

Uppstår frågor eller tveksamheter kring denna policy och de regler som är uppsatta har medarbetaren en möjlighet att söka stöd ifrån sin närmaste chef för att undvika brott mot reglerna. Öppenhet och transparens är det främsta medlet mot att förhindra brott eller misstanke om brott mot uppföranderegler.

Rättvis konkurrens

Fameco och dess partners ska respektera och följa alla tillämpliga lagar och förordningar om rättvis handel, konkurrens och antitrustlagar, ska inte ha några konkurrensbegränsande diskussioner eller ingå några konkurrensbegränsande avtal, inklusive olaglig priskartell, marknadsuppdelning, kundtilldelning eller andra olagliga begränsande metoder på någon nivå i produktions- eller distributionskedjan.

Immateriella rättigheter

Fameco och dess partners ska respektera all relevant konfidentiell information och immateriella rättigheter genom att skydda mot missbruk, felaktig hantering, förfalskning, stöld, bedrägeri eller felaktigt avslöjande i enlighet med tillämplig lag.

Misstanke om brott mot koden

Alla brott mot uppförandekoden skall rapporteras till företagsledningen eller till <https://whistle.qnister.com/fameco>

Alla medarbetare har rätt att i goda avsikter rapportera misstänkta avvikelser från koden utan att riskera framtida repressalier i sitt arbete eller karriärsutveckling. Att inte anmäla misstänkta brott mot uppförandekoden kan på lång sikt medföra mer skada företaget framtid än själva brottet.

Anmälan om brott görs till den närmaste chef. Om det är olämpligt att anmäla till närmaste chef kan man göra en anonym anmälan till <https://whistle.qnister.com/fameco>

Möln dal den 2025-11-28

Fredrik Schultz
VD