

**JABO**

# HÅLLBAR- HETSPOLICY

Februari 2017

EN DEL AV  
**NRI GROUP**<sup>®</sup>  
NORDIC ROOM IMPROVEMENT



**NRI GROUP**<sup>®</sup>  
NORDIC ROOM IMPROVEMENT

Alla behöver vi på olika sätt förhålla oss till de ekonomiska, miljömässiga och sociala utmaningar som världen står inför. Genom ett helhetsperspektiv på hållbarhetsarbete och utvalda fokusområden vill vi på NRI på ett konkret sätt ta vårt ansvar för dagens och framtidens samhälle. Vår ambition är att hållbarhetsarbetet ska genomsyra hela affärsprocessen och kommuniceras till alla som berörs av vår verksamhet. Vi vill lära, inspirera och agera. Det här är vår riktning på den resa som bara har börjat.

### VÅRA RESURSER

**Här är vi:** NRI har ett väl genomarbetat sortiment och utvecklar produkter som är lätta att använda och montera. Vår satsning på hög kvalitet och en ambition om att produkterna ska hålla länge är en av våra idéer om smart och hållbar resursanvändning.

**Hit vill vi:** Våra kunder ska alltid erbjudas ett hållbart alternativ kopplat till den produkt eller tjänst som vi erbjuder, och därmed ha möjlighet att göra ett medvetet val. Målet är att fler och fler kunder ska utnyttja den möjligheten.

### VÅRT TEAM

**Här är vi:** Vårt team utgör stommen i vårt arbete och friska, engagerade medarbetare som trivs på arbetet är en förutsättning för att vi ska kunna vara produktiva och konkurrenskraftiga. Därför är vi noga med att samtliga i organisationen, såväl arbetsgivare som arbetstagare, följer vår arbetsmiljöpolicy och medarbetarhandbok. NRI har nolltolerans mot diskriminering och särbehandling.

**Hit vill vi:** NRI-koncernen ska vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna får utvecklas och känna sig delaktiga i verksamheten. Genom att systematiskt förbättra vårt arbetsmiljöarbete ska vi uppnå trygghet och god hälsa för alla anställda.

### VÅRT SAMHÄLLE

**Här är vi:** NRI:s uppförandekod syftar främst till ett ansvarsfullt samarbete med våra leverantörer. Den grundar sig på Förenta Nationernas deklaration om Mänskliga rättigheter och tar ett tydligt ställningstagande mot barnarbete, tvångsarbete och diskriminering.

**Hit vill vi:** Alla våra leverantörer ska implementera och efterleva NRI:s uppförandekod, vilket vi regelbundet följer upp. Brott mot uppförandekoden leder till att samarbetet med leverantören avslutas.

### VÅRA AFFÄRER

**Här är vi:** Hög trovärdighet är självklart för oss. Därför ingår det i uppdraget för varje enskild medarbetare hos NRI att följa tillämpliga lagar och regler som verksamheten berörs av samt i alla beslut som rör arbetet utgå från kundens förväntningar på vårt avtal och uppfylla våra löften gällande kvalitet, leverans och service.

**Hit vill vi:** NRI:s mål är att samtliga anställda inom organisationen, såväl som leverantörer och samarbetspartners, ska följa god affärssed och de etiska normer som NRI står för. Vi tror att en tydlig dialog mellan medarbetare och med våra samarbetspartners är grunden för lönsamma, säkra, trygga och hållbara affärer.

NRI välkomnar varmt dina synpunkter och idéer på hur vårt arbete kan förbättras!

# VÅRA RESURSER

## DET HÄR STÅR VI FÖR

NRI ska, med utgångspunkt i förutsättningarna för vår verksamhet och våra produkter, sträva mot effektiv resursanvändning och minskad miljöpåverkan.

## DET HÄR GÖR VI

Vårt miljöarbete omfattar projekt och aktiviteter med anknytning till all verksamhet som NRI bedriver. Genom regelbundna personalmöten och en ständigt pågående dialog med kunder och leverantörer kan vi hjälpas åt att föra miljöarbetet framåt i hela koncernen.

## KVALITET

Tillverkning av nya produkter medför material- och resursförbrukning. Genom att satsa på hög kvalitet genomgående i vårt sortiment ger vi våra produkter goda förutsättningar för att hålla under lång tid, vilket sparar naturresurser.

## SPÅRBARHET OCH CERTIFIERING

Alla bolag i NRI-koncernen arbetar enligt ett system för tillbörlig aktsamhet där våra leverantörer riskbedöms och träråvarans ursprung kan spåras. Det gör vi för att kunna försäkra våra kunder om att inget illegalt avverkat virke ingår i våra produkter.

## ANSVARSFÖRDELNING

En person per rörelsedrivande bolag ansvarar, på uppdrag av VD, för att miljöfrågorna drivs och att handlingsplanen genomförs. Miljöansvarig samordnar och implementerar miljöarbetet i verksamheten, och det åligger VD att säkerställa att varje miljöansvarig ges tillräckliga resurser och förutsättningar för att lyckas med arbetet. Vidare är det varje medarbetares ansvar att bidra till att målen uppfylls.

## DET HÄR VILL VI

De produkter NRI marknadsför skall, så långt det är möjligt, vara tillverkade av återvunnet material, eller av material som kan återvinnas. Våra kunder ska alltid ges möjlighet att göra ett medvetet, hållbart val, exempelvis genom att välja en certifierad produkt. Målsättningen är att antal kunder som utnyttjar den möjligheten ska bli fler och fler.

NRI ska, genom utbildning och inspirerande aktiviteter, öka kunskapen och medvetenheten kring miljöfrågor hos alla anställda. Samtliga medarbetare ska också ha vetskap om företagets miljömål och de hållbara alternativ vi kan erbjuda kunderna.

NRI ska samarbeta med andra företag, myndigheter och organisationer för att få nya idéer och inspiration

## PRAKTISKA MILJÖFÖRBÄTTRINGAR

NRI upprättar årligen en konkret handlingsplan utifrån vår målsättning om att ständigt utvärdera det vi gör utifrån dess miljöpåverkan. Aktuella fokusområden är hantering av avfall, inköp och energisparande åtgärder. Några av de förbättringar som redan genomförts är miljövänlig el till våra lokaler, användning av lågenergilampor, minskad pappersförbrukning och en övergång till miljömärkta produkter.



till hur arbetet kan förbättras. Vi ska kommunicera vår syn på miljöarbete och våra miljökrav till leverantörer och uppmana dem att alltid beakta sin verksamhets miljöpåverkan.

NRI ska hela tiden bli bättre på att effektivisera verksamhetens resursförbrukning. Vi ska se miljöförbättrande åtgärder som investeringar, förebygga föroreningar och utsläpp till luft, mark och vatten samt regelbundet se över vår distribution och användning av kemikalier och kemiska produkter, i enlighet med REACH-förordningen. NRI strävar också efter att använda råvaror som är certifierade enligt FSC®-standard eller PEFC.



Märket för  
ansvarfullt  
skogsbruk

# VÅRT TEAM

## DET HÄR STÅR VI FÖR

NRI-koncernen ska vara en attraktiv arbetsgivare och en hållbar organisation med friska medarbetare. En god arbetsmiljö i ständig utveckling ger rätt förutsättningar för hög kvalitet, effektivitet och servicegrad inom koncernen.

## DET HÄR GÖR VI

För att nå målet att vara en hållbar organisation med friska medarbetare arbetar vi systematiskt med att främja hälsa, förebygga ohälsa samt har goda rutiner för rehabilitering.

### SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

I arbetsmiljöarbetet följer vi aktuell arbetsmiljölagstiftning och för verksamheterna aktuella föreskrifter. Vi arbetar enligt modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), för att på ett effektivt sätt integrera arbetsmiljöarbetet i den ordinarie löpande verksamheten. SAM innebär att arbetsgivaren regelbundet undersöker och riskbedömer arbetsmiljön, genomför de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och sedan kontrollerar att genomförda åtgärder fått rätt effekt.

### NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING

NRI ger alla koncernens medarbetare samma möjligheter oavsett hudfärg, kön, ålder, nationalitet, religion, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller andra särskiljande egenskaper. NRI tillåter varken diskriminering eller trakasserier.

### MEDARBETARENS DELAKTIGHET

Alla medarbetare hos NRI ansvarar för att bidra till en god arbetsmiljö för sig själv och sina kollegor. Det innebär i praktiken att både arbetsgivare och anställd uppmärksammar förbättringar som bör genomföras, följer medarbetarhandboken samt främjar en god hälsa. Det ankommer på var och en att vara uppmärksam på, och genast rapportera, eventuella risker eller hot mot en god arbetsmiljö. I varje medarbetares ansvar ingår också att följa tillämpliga instruktioner och rutiner.

### ANSVARSFÖRDELNING

Det är arbetsgivaren som är huvudansvarig för arbetsmiljön och arbetsförhållandena på arbetsplatsen men för att uppnå ett kvalitativt och effektivt arbetsmiljöarbete delar vi arbetet mellan arbetsgivare och lokala skyddsombud. I NRI-koncernen ligger ansvaret för arbetsmiljöfrågor och ett systematiskt arbetsmiljöarbete alltid hos varje enskilt bolag i koncernen, där det är respektive platschef samt varuflödeschefen som är ytterst ansvarig.

### DET HÄR VILL VI

Vår målsättning är att alla ska känna sig trygga i vår miljö. För att förebygga skador och ohälsa ska lagar och andra krav inom arbetsmiljöområdet utgöra en miniminivå. Företagets arbetsmiljöarbete, som inbegriper såväl fysiska som psykosociala faktorer, skall kännetecknas av engagemang, utveckling och förbättring.

En trivsamt och eftersträvnsvärd arbetsmiljö är en miljö som är så god att varje medarbetare trivs och utvecklas i sitt arbete. En ärlig och öppen attityd ska råda på arbetsplatsen, och samtliga medarbetare ska känna möjlighet till att påverka sin egen arbetssituation. Vi ser detta som en förutsättning för att vi ska kunna vara produktiva och konkurrenskraftiga.

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som är tekniskt möjliga, organisatoriskt motiverade och ekonomiskt svarbara för att förebygga att den anställde utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet.

# VÅRT SAMHÄLLE

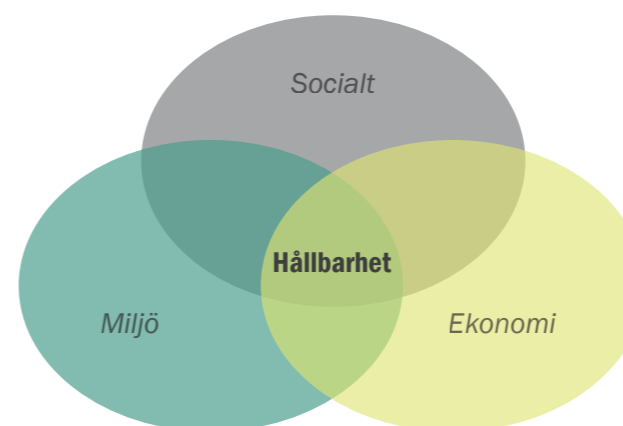
## DET HÄR GÖR VI

Det är mycket viktigt för oss att de produkter som säljs tillverkas på ett etiskt riktigt sätt. Vi vill därför ta ansvar för att grundläggande mänskliga rättigheter och sunda arbetsförhållanden respekteras i vår produktionskedja. För att uppnå detta har NRI utarbetat en uppförandekod innehållande de krav vi ställer på våra leverantörer gällande bland annat barnarbete, tvångsarbete och diskriminering.

NRI:s uppförandekod är inte förhandlingsbar. Därför arbetar vi, i samförstånd med våra leverantörer, med att skapa förutsättningar för att koden efterlevs inom en given tidsram.

### VÅRA VILLKOR:

1. Alla leverantörer ska implementera och efterleva NRIs uppförandekod.
2. NRI övervakar att uppförandekoden efterlevs genom platsbesök och revisioner
3. Om NRI finner att en leverantör inte uppföljer kraven i uppförandekoden inleds en dialog för att hitta konstruktiva lösningar och åtgärda bristerna inom en rimlig tid.
4. Finner NRI att leverantören inte är villig att genomföra överenskomna förbättringar eller att den fastställda tidsramen inte hålls förbehåller vi oss rätten att med omedelbar verkan avsluta samarbetet med leverantören och annullera befintlig order.



## DET HÄR VILL VI

Goda arbetsförhållanden ska inte enbart vara en självklarhet för anställda inom NRI, utan också för alla andra som på något sätt berörs av vår produktkedja. Målet är att alltid försöka påverka andra aktörer, framförallt de företag vi kommer i kontakt med, att arbeta utefter vår uppförandekod.

Vi vill vara ett föredöme i branschen genom att ta frågan om mänskliga rättigheter och samhällsutveckling på allvar. Vi ska skapa långsiktiga, goda samarbeten med leverantörer och andra intressenter som delar våra värderingar och vår ambition om en bättre tillvaro för fler människor.

## DET HÄR STÅR VI FÖR

Vi ska, genom att stå upp för mänskliga rättigheter och rimliga arbetsförhållanden, bidra till en hållbar samhällsutveckling.



#### DET HÄR STÅR VI FÖR

Företagskulturen inom NRI ska präglas av ärlighet, trygghet och öppenhet.

# VÅRA AFFÄRER

## DET HÄR GÖR VI

Det åligger alla medarbetare att följa de etiska normer som NRI föreskriver samt känna till och följa gällande lagstiftning och god affärssed som är tillämpliga för verksamheten, särskilt när dessa berör den anställdes eget arbete. Det åligger också alla anställda att vid behov begära intern eller extern rådgivning i dessa frågor.

## AVTAL

Inom sina respektive verksamhetsområden är det medarbetarnas uppgift att se till att NRI utför sina avtalade åtaganden korrekt inom givna tidsramar och inte bryter mot gällande avtal. Ett urval av de avtal som tecknas av NRI med kund, leverantör eller anställd, är kontrollerade av jurist.

## KONKURRENS

NRI tillåter inte någon form av prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans. NRI stöder i alla delar av verksamheten en korrekt och allsidig konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp.

## GÅVOR OCH BESTICKNING

Det är förbjudet att begära eller ge någon form av löften i samband med gåvor. Ingen av våra medarbetare får någonsin utnyttja mutor, bestickning eller otillåten ersättning av någon form i relation med kunder, leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare. Med bestickning menas en otillbörlig belöning, förmån eller gåva. Bestickningen kan bestå av kontanter, varor, resor, tjänster, rabatter, presentkort eller gästfrihet av olika slag.

## DET HÄR VILL VI

NRI:s mål är att samtliga anställda inom organisationen, såväl som leverantörer och samarbetspartners, ska följa god affärssed och de etiska normer som NRI står för. Vi tror att en tydlig dialog mellan medarbetare och med våra samarbetspartners är grunden för lönsamma, säkra, trygga och hållbara affärer.

## VI SKA:

- Driva verksamheten med lönsamhet och god etik
- Lyssna på kunderna och alltid utgå från deras behov
- Värna om mångfald och utveckling bland medarbetarna
- Ha en öppen dialog internt och med omvärlden
- Garantera avtalstrygghet, produktsäkerhet och kvalitet.

NRI-koncernens hållbarhetspolicy fastställs av styrelsen i NRI en gång per år. Datum och version för policyns utgåva framgår i dokumentets sidfot.

Som bilagor återfinns de policys som stödjer vår övergripande Hållbarhetspolicy:

1. Miljöpolicy
2. Policy för spårbarhet och certifiering av träråvara
3. Uppförandekod
4. Affärsetikpolicy
5. Arbetsmiljöpolicy
6. Medarbetarpolicy

# 1. MILJÖPOLICY

Vi ska vara ett företag som verkar för en bättre miljö genom att ständigt värdera det vi gör utifrån dess miljöpåverkan.

## VI SKA DÄRFÖR:

- Öka kunskapen och medvetenheten kring miljöfrågor hos alla medarbetare
- Påverka och samarbeta med andra företag, leverantörer, myndigheter och organisationer
- Se miljöförbättrande åtgärder som investeringar
- Förebygga föroreningar i luft, mark och vatten genom att beakta den miljöpåverkan vår verksamhet har.
- Ständigt sträva efter att förbättra utnyttjandet av våra resurser inom företaget.
- Till var tid hålla myndigheter och register uppdaterade avseende vår distribution av kemikalier och kemiska produkter i enlighet med REACH-förordningen.
- Endast använda oss av spårbar träråvara i våra produkter.

## MILJÖORGANISATION

En person per rörelsedrivande bolag ansvarar för att miljöfrågorna drivs och genomförs. Miljöansvarig samordnar och implementerar miljöarbetet i verksamheten, men det åligger VD att säkerställa att varje miljöansvarig ges tillräckliga resurser och förutsättningar för att lyckas med arbetet. Vårt miljöarbete omfattar projekt och aktiviteter med anknytning till all verksamhet i företaget. Genom kontinuerliga personalmöten, diskussioner med kunder och leverantörer kan vi hjälpas åt att föra miljöarbetet framåt i hela företaget.

## HANDLINGSPLAN

Vi upprättar årligen en handlingsplan utifrån vår målsättning om att minska vår miljöpåverkan.

## HANDLINGSPLANEN OMFATTAR FÖLJANDE OMRÅDEN:

### KÄLLSORTERING AV AVFALL, ENERGIPARÅTGÄRDER

Ett fastställt mål är att öka användningen av datorer och adekvata programvaror för att minska pappersanvändandet för att sprida information till personal, kunder och leverantörer. Företaget använder lågenergilampor i de belysningsarmaturer där detta är möjligt.

## INKÖP

Ett fastställt mål är att alltid beakta miljöaspekter vid inköp av produkter som används i verksamheten, allt från fordon och bränslen till kopieringspapper och pennor. Detta har medfört en övergång till mer miljöanpassade produkter.

Vi strävar efter att maximera fyllnadsgraden i våra in- och utleveranser samt att använda miljövänlig och korrekt emballering.

## MILJÖKRAV PÅ VÅRA PRODUKTER OCH TJÄNSTER

De produkter och tjänster vi marknadsför skall vara tillverkade av material som kan återvinnas eller av återvunnet material, där så är möjligt.

## KEMIKALIER

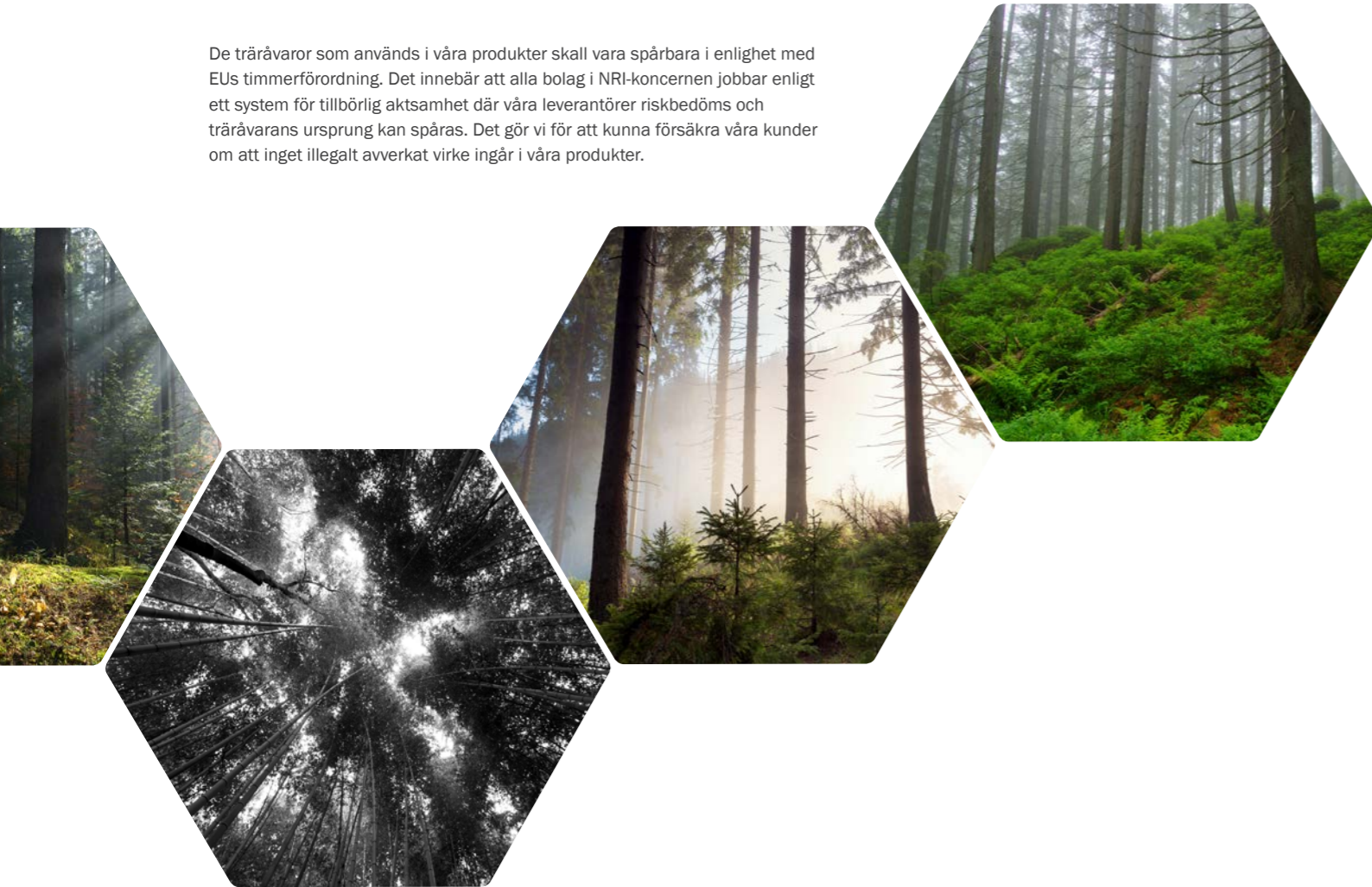
De produkter som i sig är eller innehåller kemikalier skall vara inrapporterade till kemikalieinspektionen eller motsvarande myndighet på annan distribuerad marknad. Vi skall till var tid följa REACH-förordningen och distribuerar inte produkter innehållande ämnen upptagna på kandidatämneslistan.

## MILJÖINFORMATION TILL ANSTÄLLDA, KUNDER OCH LEVERANTÖRER

Samtliga anställda i verksamheten ska ha vetskap om företagets miljömål. Detta följs regelbundet upp vid personalmöten där också ny information ges. Genom muntlig och skriftlig kommunikation informeras våra kunder om vårt fortlöpande miljöarbete. Med våra leverantörer har vi en ständigt pågående dialog om miljöförbättrande åtgärder och ett av företagets miljömål är att påverka våra huvudleverantörer att alltid beakta miljöaspekter i sin produktion och verksamhet.

## 2. POLICY FÖR SPÅRBARHET OCH CERTIFIERING AV TRÄRÅVARA

De träråvaror som används i våra produkter skall vara spårbara i enlighet med EUs timmerförordning. Det innebär att alla bolag i NRI-koncernen jobbar enligt ett system för tillbörlig aktsamhet där våra leverantörer riskbedöms och träråvarans ursprung kan spåras. Det gör vi för att kunna försäkra våra kunder om att inget illegalt avverkat virke ingår i våra produkter.



Vi strävar också efter att använda råvaror som är certifierade enligt FSC®-standard eller PEFC. När man köper certifierade varor av oss vet man att vi inte är direkt eller indirekt inblandad i följande aktiviteter:

- Olaglig avverkning eller handel med olagligt avverkat timmer eller skogsprodukter
- Brott mot traditionella och mänskliga rättigheter i skogsbruk, inklusive ursprungsbefolkningars rättigheter
- Förstöring av höga naturvärden i skogsbruk
- Betydande omvandling av naturskogar till skogsplantager eller icke-skogsanvändning,
- Införande av genetiskt modifierade organismer i skogsbruk
- handel med skyddade och hotade arter, inklusive CITES krav
- Brott mot någon av ILO: s kärnkonventioner.

## 3. UPPFÖRANDEKOD

Det är mycket viktigt för oss att ta ansvar för tillverkningen av våra produkter. Vi samarbetar därför med våra leverantörer och deras underleverantörer för att vår uppförandekod ska implementeras och efterlevs. NRIs uppförandekod är inte förhandlingsbar. Det är därför viktigt att vi i samförstånd med våra leverantörer skapar förutsättningar till förbättringar som säkerställer att koden efterlevs inom en given tidsram. Uppförandekoden är inriktad på samarbetet med våra leverantörer. Den är en del av det övergripande ramverk som reglerar policyfrågor hos NRI och fastslår riktlinjer som rör kvalitet, mänskliga rättigheter och miljö. Vår uppförandekod grundar sig på Förenta Nationernas Deklaration om Mänskliga Rättigheter och andra betydande internationella konventioner och överenskommelser. NRI tar ansvar för att dessa rättigheter efterlevs av oss själva och våra leverantörer. Följande villkor gäller för våra leverantörer:

### BARNARBETE

NRI accepterar inte barnarbete. I enlighet med ILOs (International Labour Organisation) artikel nr 138, definieras barn som en person yngre än 15 år. I de fall lokala lagar eller föreskrifter fastställer en högre ålder som minimiålder för arbete gäller denna. Detta omfattar även ålder för obligatorisk skolgång.

### TVÅNGSARBETE

De fabriker som NRI samarbetar med skall inte använda sig av någon form av tvångsarbete dvs. någon form av ofrivillig eller oavlönad arbetskraft däribland även straffångar. Då fabriken anlitar arbetskraft på entreprenad betalar fabriken förmedlingskostnader. Fabriken får inte hålla arbetskraft kvar i arbete under någon tid mot personens vilja.

### DISKRIMINERING

Fabriker skall anställa arbetskraft baserad på personens förmåga att utföra arbetet och inte på grundval av personliga karaktäristika eller övertygelse. Fabriken anställer, betalar lön och tillhandahåller förmåner till arbetskraft utan beaktande av ras, hudfärg, kön, nationalitet, religion, ålder, eventuellt havandeskap eller civilstånd.

### ARBETSTIDER OCH LÖNER

Varje enskild medarbetare skall ha ett avtal som fastslår arbetstid och lön i enlighet med nationella lagar och föreskrifter. Arbetstiden skall vara i enlighet med nationella lagar och föreskrifter. Där föreskrifter om lagstadgad arbetstid saknas, får arbetstiden inte överstiga

60 timmar i veckan, inklusive övertid. Övertid skall vara frivillig. Årlig semester och övertidsersättning ska vara i enlighet med nationella lagar och föreskrifter. Lön skall betalas fortlöpande och i tid.

### FÖRENINGSFRIHET

Arbetstagare har rätt att ansluta sig till valfri förening. Fabriker eller arbetsgivare får inte göra invändningar mot arbetstagare som önskar organisera sig fackligt eller förhandla kollektivt på ett lagenligt sätt. Arbetstagaren har rätt att själv besluta om han eller hon ska ansluta sig till fackförening eller annan förening.

### ARBETS- OCH BOENDEFÖRHÅLLANDEN

Fabriker skall behandla alla arbetstagare med respekt och värdighet. En hälsosam och säker arbetsmiljö ska erbjudas. Fabriker ska rätta sig efter rådande lokala lagar och föreskrifter beträffande arbetsförhållanden, såsom arbetsmiljö, sanitär utrustning och brandsäkerhet. Arbetstagaren skall, då det krävs, ha fri tillgång till personlig skyddsutrustning och vara utbildad i att hantera utrustningen. Detta inkluderar säkerhetsanordningar för maskiner. Fabriker skall ha god belysning, ventilation och framkomlighet. Farligt material ska förvaras och deponeras på ett säkert och lagenligt sätt. Fabriker som tillhandahåller sovsalar för arbetstagare ska hålla dessa rena och säkra. Sovsalsinrättningarna ska uppfylla kraven i enlighet med rådande lagar och bestämmelser som relaterar till hälsa och säkerhet, däribland brandsäkerhet, sanitär utrustning och allmänt riskskydd.

### ÖVERVAKNING OCH EFTERLEVAND:

1. Alla leverantörer skall implementera och efterleva NRIs uppförandekod.
2. NRI övervakar att uppförandekoden efterlevs. NRIs medarbetare, eller tredje parts representant, har rätt att genomföra oannonserade företagsbesök och genomföra revisioner hos leverantörer.
3. Om NRI finner att en leverantör inte uppföljer kraven kommer vi att göra leverantören uppmärksam på detta samt att inleda samtal för att finna konstruktiva lösningar. I dessa fall utvecklar vi, tillsammans med leverantören, en handlingsplan med tidsramar för att säkerställa framtida efterlevnad.
4. Finner NRI att leverantören inte är villig att genomföra överenskomna förbättringar eller att den fastställda tidsramen inte hålls avslutas samarbetet med leverantören.
5. Skulle upprepade brott mot uppförandekoden ske hos leverantören förbehåller sig NRI rätten att med omedelbar verkan avsluta allt samarbete med leverantören samt annullera befintliga order.



# 4. AFFÄRSETIKPOLICY

Det åligger alla anställda i NRI att följa gällande lagstiftning. God affärssed inom branschen internationellt och nationellt ska tillämpas liksom de etiska normer och policyer som fastställs av NRI.

## VI SKA:

- driva verksamheten med lönsamhet och god etik
- lyssna på kunderna och alltid utgå från deras behov
- värna om mångfald och utveckling bland medarbetarna
- ha en öppen dialog internt och med omvärlden
- garantera avtalstrygghet, produktsäkerhet och kvalitet

Det är varje medarbetares skyldighet att känna till lagar, regler och god affärssed som är tillämpliga för verksamheten, särskilt när dessa berör den anställdes eget arbete. Det åligger också alla anställda att vid behov begära intern eller extern rådgivning i dessa frågor. Inom sina respektive verksamhetsområden ska medarbetarna se till att NRI utför sina avtalade åtaganden korrekt och inom givna tidsramar och inte bryter mot gällande avtal.

NRI tillåter inte någon form av prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans och stöder i alla delar av verksamheten en korrekt och allsidig konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp. Det är förbjudet att begära eller ge någon form av löften i samband med gåvor.

NRI och dess medarbetare får aldrig utnyttja mutor, bestickning eller otillåten ersättning av någon form i relation med kunder, leverantörer, myndigheter eller andra beslutsfattare med till exempel syfte att skapa eller behålla affärer.

Erbjudanden om representation kan accepteras endast om de ligger inom ramarna för god affärssed. Gåvor och erbjudanden om representation som inte faller inom ramen för god affärssed, eller om tveksamhet råder kring vad som gäller i ett enskilt fall, ska diskuteras med närmaste chef för vägledning.

NRIs medarbetare ska undvika att engagera sig i aktiviteter som kan leda till intressekonflikter. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, att ge eller ta emot personliga gåvor eller tjänster till ett värde som överstiger fastställd nivå, eller delta i representation utöver normal affärsverksamhet.

Medarbetare får inte bedriva med NRI konkurrerande verksamhet eller ha annan affärsverksamhet av sådan omfattning att den inkräktar på de ordinarie arbetsuppgifternas genomförande. Varje medarbetare har skyldighet att informera sin chef om all affärsverksamhet som medarbetaren bedriver utanför sin anställning. Det är förbjudet att för egen vinning utnyttja relationer med affärspartners såsom kunder och leverantörer.

## NÄRMARE OM BESTICKNING

Med bestickning menas en otillbörlig belöning, förmån eller gåva. Bestickningen kan bestå av kontanter, varor, resor, tjänster, rabatter, presentkort eller gästfrihet av olika slag.

Det är otillbörligt att ge och ta emot en förmån som förknippas med att mottagaren i sin tjänsteutövning ska handla på ett visst sätt. Även om risken att den anställda låter sig påverkas är liten så är handlingen otillbörlig. Någon i lagstiftningen fastlagd beloppsgräns för vad som är att betrakta som bestickning finns inte, utan det är förmånens värde sett från mottagarsynpunkt som är avgörande. Inom NRI tillämpas de normer och riktlinjer som framgår av denna policy.

## TILLBÖRLIGA FÖRMÅNER

Som exempel på tillbörliga förmåner kan nämnas

- arbetsmåltider av vardagligt slag
- uppvaktningar på jämna födelsedagar och andra personliga bemarkelsedagar förutsatt att de är måttfulla med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet
- prydnadsföremål som saknar nämnvärt marknadsvärde och jämförliga måttfulla minnesgåvor till gäster, t.ex. vid företags jubileer och liknande.

Ett mottagande eller erbjudande av någon av de nämnda förmånerna innebär normalt sett att det inte är fråga om bestickning eller bestickning förutsatt att värdet av förmånen håller sig under givna gränsvärden. Inom NRI tillämpas de gränsvärden som anges för gåvor av Skattemyndigheten.

## OTILLBÖRLIGA FÖRMÅNER

Som exempel på otillbörliga förmåner som under inga förhållanden får accepteras eller erbjudas kan nämnas

- penninggåvor i kontanter eller i annan form, t.ex. värdepapper
- penninglån
- borgensåtaganden eller skuldtäckning
- eftergifter av köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta
- inköpsrabatter provisions- eller bonusarrangemang samt kickbacks som inte godkänts av företagsledningen
- sidoleveranser av varor eller tjänster från företagets leverantör, t ex byggmaterial eller transport- och hantverkstjänster
- anlåtande av företagets leverantörer för privata angelägenheter till icke marknadsmässiga ersättningar - förfogande över fordon, båt eller fritidsbostad för privat bruk
- helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser

## EXTERNA ERBJUDANDEN

När det gäller studieresor, mässbesök och liknande som arrangeras av externa kontakter ska inbjudan vidarebefordras till närmaste chef så att denne kan avgöra om det är fråga om ett seriöst program samt om någon på företaget har nytta av resan eller besöket. Ett eventuellt deltagande ska enligt huvudregeln till alla delar betalas av arbetsgivaren. Beslut om deltagande ska tas av närmaste chef och dokumenteras. Om särskilda skäl föreligger för att i vissa delar medge extern finansiering i ett enskilt fall kan VD besluta att så får ske.



# 5. ARBETSMILJÖPOLICY

NRI är en koncern som utvecklar, marknadsför och säljer interiör-, exteriör- och renoveringsprodukter till konsumenter och proffs i Norden.

Denna policy syftar till att beskriva NRI-koncernens syn på arbetsmiljö och förhållningssätt som samtliga medarbetare inom koncernen skall iakttä.

NRI-koncernen ska vara en attraktiv arbetsgivare, en hållbar organisation med friska medarbetare. Vi strävar efter att leverera bästa kvalitet till våra kunder och intressenter. En god arbetsmiljö, i ständig utveckling, medför möjlighet till högre kvalitet, effektivitet och servicegrad inom koncernen.

För att nå målet att vara en hållbar organisation med friska medarbetare arbetar vi systematiskt med att främja hälsa, förebygga ohälsa samt har goda rutiner för rehabilitering. En hållbar organisation har ett arbetsmiljöarbete som är främjande och utvecklande och står under ständig förbättring samt ger alla medarbetare möjlighet till delaktighet och utveckling.

NRI ger alla koncernens medarbetare lika möjligheter oavsett hudfärg, kön, ålder, nationalitet, religion, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller andra särskiljande egenskaper. Koncernen tillåter varken diskriminering eller trakasserier.

Lagar och andra krav inom arbetsmiljöområdet skall efterlevas, för att förebygga skador och ohälsa. Företagets arbetsmiljö, som inbegriper såväl fysiska som psykosociala faktorer, skall kännetecknas av engagemang, effektivitet, förändringsvilja och ansvarstagande.

## SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM)

I arbetsmiljöarbetet följer vi aktuell arbetsmiljölagstiftning och för verksamheterna aktuella föreskrifter. Vi arbetar enligt modellen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), för att på ett effektivt sätt integrera arbetsmiljöarbetet i den ordinarie löpande verksamheten. SAM innebär att arbetsgivaren regelbundet undersöker och riskbedömer arbetsmiljön, genomför de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och sedan kontrollerar att genomförda åtgärder fått effekt.

## ORGANISATION OCH ANSVARSFÖRDELNING

En trivsamt och eftersträvanvärd arbetsmiljö är en miljö som är så god att varje medarbetare trivs och utvecklas i sitt arbete. En ärlig och öppen attityd ska råda på arbetsplatsen, och samtliga medarbetare ska känna möjlighet till att påverka sin egen arbetssituation. Vi ser en bra och trivsamt arbetsmiljö som en förutsättning för att vi ska kunna vara produktiva och konkurrenskraftiga, samt ha bättre möjligheter att rekrytera nya kvalificerade medarbetare.

Varje medarbetare ska i det dagliga arbetet visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö, då det ankommer på var och en att vara uppmärksam på, och genast rapportera, eventuella risker eller hot mot en god arbetsmiljö och mot den yttre miljön. I varje medarbetares ansvar ingår också att följa de instruktioner och rutiner som är upprättade av arbetsmiljömässiga skäl.

Det är arbetsgivaren som är huvudansvarig för arbetsmiljön och arbetsförhållandena på arbetsplatsen och för att uppnå ett kvalitativt och effektivt arbetsmiljöarbete delar vi, genom samverkan, arbetet mellan arbetsgivare och medarbetare. Lokala skyddsombud ska vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som är tekniskt möjliga, organisatoriskt motiverade och ekonomiskt försvarbara för att förebygga att den anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Vissa arbetsmiljöproblem kan vara av sådan art att teknisk, medicinsk eller psykosocial expertis behöver anlitas, och i sådant fall ska de nödvändiga åtgärderna vidtas i den mån detta är möjligt.

I NRI-koncernen ligger ansvaret för arbetsmiljöfrågor och ett systematiskt arbetsmiljöarbete alltid hos varje enskilt bolag i koncernen, där det är respektive platschef som är ytterst ansvarig. Platschefen delegerar därefter vid behov arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet vidare till övriga ledande befattningshavare i bolaget.



# 5. MEDARBETARPOLICY

## VÅR GRUNDSYN

Vi utgår från att alla vill göra rätt för sig och gör sitt allra bästa. Vi tar ansvar för det vi tar emot, det vi gör, och det vi lämnar ifrån oss. Vi betraktar varje möte som en möjlighet att ytterligare förbättra vår verksamhet. Alla som kommer i kontakt med oss ska uppfatta oss som offensiva, pålitliga och hjälpsamma. En god balans mellan arbete och fritid ser vi som en förutsättning för att göra ett bra jobb, trivas och må bra.

## NRI SOM ARBETSPLATS

Med intressanta och utvecklande arbetsuppgifter erbjuder vi en attraktiv arbetsplats. Genom ett dynamiskt samspel mellan ledare och medarbetare utvecklar vi verksamheten. Försäljningsdriv, resultatstyrning, kommunikation och ansvar präglar bl a vår kultur. Vi stimulerar till kreativitet, lärande och utveckling. En god balans mellan arbete och fritid ser vi som en förutsättning för att göra ett gott jobb, trivas och må bra.

## ALLA ÄR MEDARBETARE

Du deltar aktivt i den interna dialogen om uppdrag, mål och resultat, både i grupp och individuellt med din ledare. Du ger och tar emot återkoppling för att utveckla dig själv och andra. Alla, oavsett roll och funktion, har ett ansvar för att bidra till verksamhetens utveckling så att målen nås. En grundförutsättning är att alla medverkar till väl fungerande samarbete och god kommunikation. I samarbete med din ledare tar du ansvar för din egen utveckling och ditt eget lärande. Du arbetar ständigt för att förbättra i vardagen, förebygga fel, förenkla och förtydliga. På så sätt ökar du kvaliteten i ditt arbete och bidrar till verksamhetens utveckling. Du är engagerad och tillgänglig i ditt arbete. \*Det innebär att du tar ansvar för hur du genomför, slutför och överlämnar dina arbetsuppgifter.

Du bidrar till ett bra arbetsklimat där likabehandling är en självklarhet. Du visar respekt och engagemang i mötet och samarbetet med andra, både internt och externt. Du sätter dig in i andras situation och är hjälpsam. Du tar ansvar för en god arbetsmiljö genom att du följer policys, rutiner och riktlinjer, och påtalar sådant som behöver åtgärdas.

Varje medarbetare ska se möjligheter i förändringar som behöver göras för att möta omvärlden och de nya krav som ställs.

Som medarbetare är du effektiv med fokus på resultat. Du använder din kompetens och tar ansvar för dina individuella resultat. Genom att samarbeta och utbyta kunskaper och erfarenheter med andra bidrar du till att nå de gemensamma målen.

Som medarbetare håller du dig informerad om verksamheten, din arbetsplats och det som påverkar ditt arbete. Du känner till de rättigheter och skyldigheter som följer med din anställning, vilka regler som styr verksamheten, hur organisationen är uppbyggd och vilka arbetsmetoder som används.

## MÖJLIGHETER FÖR DIG SOM MEDARBETARE

Du har möjlighet att påverka din arbetssituation och hur arbetet ska utföras. Du bidrar med din kompetens och ditt engagemang vid de tillfällen du har att;

## SOM MEDARBETARE I LEDANDE FUNKTION HOS NRI FÖRVÄNTAS DU ATT:

- vara tydlig i kommunikation, ledning och styrning.
- ange riktning och planera, prioritera och utveckla verksamheten samt följa upp resultatet.
- ta ansvar för att det både på kort- och lång sikt finns rätt kompetens utifrån verksamhetens behov.
- hantera krav och förväntningar från ledning, uppdragsgivare och medarbetare samt anpassar ditt ledarskap till olika situationer.
- coacha, motivera, stödja och utveckla medarbetarna i deras arbete.
- vara lyhörd och skapa förutsättningar för allas delaktighet samt stödja och inspirera till ständiga förbättringar.
- vara rak och tydlig, står för dina åsikter och ditt agerande överensstämmer med det du säger.
- stimulera kreativitet samt driva nytänkande och vidareutveckling
- genom ditt ledarskap vara ett föredöme genom ditt engagemang, din förmåga till empati och ditt intresse för människor.
- vara tillgänglig för dina medarbetare, inte minst i svåra situationer.
- verka för balans på arbetsplatsen

## NRIS FÖRETAGSKULTUR

### ANSVAR

Vi tar ansvar för vår uppgift, helheten och hållbarheten

- o vi tar ansvar för det vi tar emot, det vi gör, och det vi lämnar ifrån oss
- o vi ställer upp för varandra i med- och motgång
- o vi ger alltid det lilla extra
- o vi har respekt för varandra
- o vi har alla förståelse för helheten och vår del i den
- o vi behandlar andra som man själv vill bli behandlad

### FÖRSÄLJNING

Vi bidrar alla, direkt eller indirekt, till ökad försäljning och vi gör vårt yttersta för att ha nöjda kunder

- o vet vilka mål vi har och utmanar dessa
- o förmedlar företagets varumärke på ett positivt sätt till kunder, vänner och nätverk
- o vi tar reda på vad kunden vill ha
- o har passion för försäljning
- o skapar engagemang och delaktighet

## MEDARBETARHANDBOK OCH POLICYS

I NRIs aktuella Medarbetarhandbok, framgår merparten av de regler, rutiner, riktlinjer och policys som gäller i relationen mellan arbetsgivare och medarbetare och som samtliga förväntas leva efter och bidra till.

NRI har fem övergripande policyområden dokumenterade:

- Hållbarhetspolicy
- Ekonomipolicy
- Inköps- och kvalitetspolicy
- Medarbetarpolicy
- Immaterialrättspolicy

### KOMMUNIKATION

Vi är öppna och ärliga

- o vi har högt i tak och är öppna och ärliga
- o vi är tydliga internt och mot våra kunder och leverantörer
- o vi kommunicerar och löser de flesta vardagliga småproblem på arbetsstället

### RESULTAT

Vi tar initiativ och agerar

- o vi har ett högt tempo och klarar våra tidsplaner
- o vi ger det lilla extra när det behövs
- o vi planerar och gör det färdigt
- o vi klarar förväntad kvalitet
- o vi tar nya vägar
- o vi prioriterar rätt saker
- o vi har höga ambitioner och förbättrar oss ständigt



**NRI GROUP**<sup>®</sup>  
NORDIC ROOM IMPROVEMENT