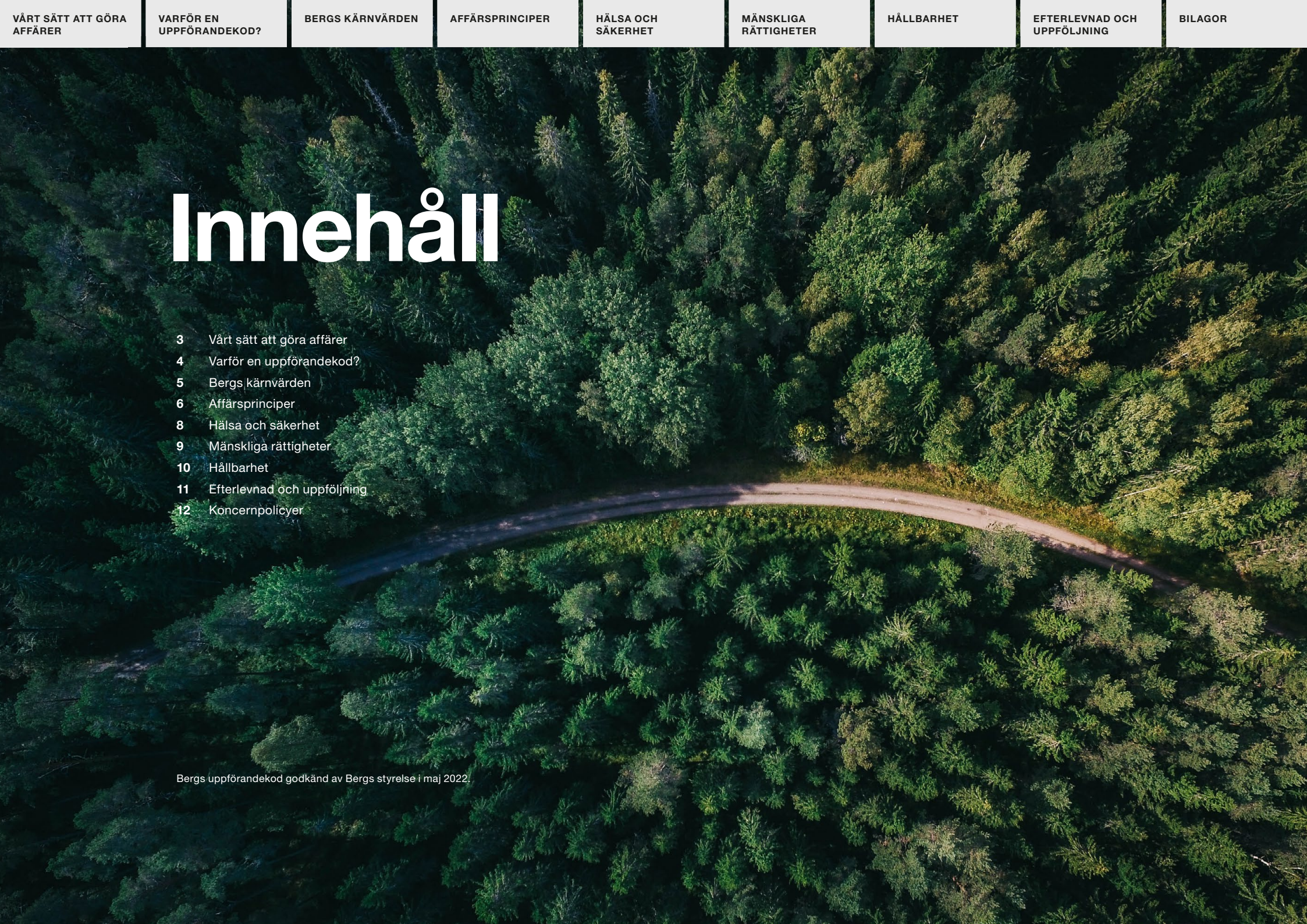


Code of Conduct

– eller vårt sätt att göra affärer

BERGS



Innehåll

- 3 Vårt sätt att göra affärer
- 4 Varför en uppförandekod?
- 5 Bergs kärnvärden
- 6 Affärsprinciper
- 8 Hälsa och säkerhet
- 9 Mänskliga rättigheter
- 10 Hållbarhet
- 11 Efterlevnad och uppföljning
- 12 Koncernpolicyer

Bergs uppförandekod godkänd av Bergs styrelse i maj 2022.



Vårt sätt att göra affärer

För de av er som arbetar på något av våra dotterbolag med ett redan etablerat varumärke står Bergskoncernens perspektiv kanske inte alltid högst upp på agendan. Men i våra investerares, kunders, leverantörers och andra intressenters ögon är det utifrån detta som vi mäts.

Som företag går Bergs historia mer än 100 år tillbaka i tiden och under den tiden har vi uppnått en hel del. Vårt fokus är att bygga upp en lönsam, hållbar och växande företagskoncern med målet att vidareförädla trä och öka dess värde. Därför måste vi höja blicken och se oss som en del av något större och tänka på att det vi gör och säger, liksom våra handlingar, betyder något.

Alla företag i koncernen har alltid haft ett starkt engagemang för kundservice, produktkvalitet, medarbetarna och utveckling – och tack vare ert dagliga arbete och engagemang kan vi leva upp till förväntningarna.

Nyckeln till att vi lyckas inom dessa områden är att vårt engagemang för att göra affärer etiskt och med integritet är starkt. Vårt rykte och vår fortsatta framgång beror till stor del på vårt engagemang – ditt och mitt – för detta åtagande. Ingen framgång är meningsfull om den inte uppnås på rätt sätt.

Denna uppförandekod, som har beslutats av styrelsen, utgör hörnstenen i vår kultur och förklarar de principer som definierar vår koncern. Läs koden noggrant och reflektera över dess innebörd.

Vår uppförandekod är i praktiken den viktigaste guiden till hur vi gör affärer inom Bergskoncernen. Våra chefer och ledare har ett särskilt ansvar att leda med integritet och på ett sätt som skyddar och förbättrar teamets och företagets rykte.

Alla anställda, direktörer och chefer, oavsett var de befinner sig eller vilken position de har i företaget, är skyldiga att läsa denna kod, förstå den och följa den varje dag. Alla som arbetar på eller med Bergs ska känna sig trygga med vår höga etiska standard, ärlighet och integritet. Vi är alla lika viktiga.

Om du har frågor om koden – eller om du är orolig för eventuella etiska överträdelser på arbetsplatsen – uppmanar jag dig att omedelbart tala med din chef eller din personalchef, om det är tillämpligt på ditt företag. Du kan också när som helst använda visselblåsarfunktionen, som nu är i gång. Kontaktuppgifterna finns på koncernens webbplats. All kommunikation kommer att behandlas konfidentiellt och utan risk för repressalier.

Peter Nilsson
VD och koncernchef



Varför en uppförandekod?

- Bergs uppförandekod beskriver de värderingar som företaget representerar och ger riktlinjer för hur anställda och personer som representerar Bergs i olika sammanhang förväntas uppträda.
- Uppförandekoden innehåller riktlinjer för Bergs anställdas rättigheter, skyldigheter och ansvar i fråga om affärsprinciper, hälsa, säkerhet, arbetsförhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, miljö och hållbart skogsbruk och materialförsörjning. Riktlinjerna är minimikrav och är inte uttömmande.

Vår kod gäller för alla!

Uppförandekoden gäller för oss alla, från styrelsen till alla våra kollegor världen över. Som chef eller arbetsledare har du ett särskilt ansvar för att föregå med gott exempel och bedriva vår verksamhet i enlighet med denna kod. Du ska se till att dina medarbetare får den utbildning som krävs för att förstå koden och de tillhörande riktlinjerna.

Vi ska alltid följa lokala lagar, förordningar och regler i alla länder där vi är verksamma. Koden anger minimikraven. Om lokala, nationella eller internationella lagar, förordningar eller regler är mer krävande i frågor som omfattas av koden ska de iakttas och följas. Om koden och obligatoriska lokala lagar eller bestämmelser skiljer sig ska de lokala lagarna eller bestämmelserna gälla i första hand.

Vi måste alla följa koden!

Som företag har vi åtagit oss att bedriva vår verksamhet med ärlighet, integritet och hög etisk standard. Det är viktigt att vi allihop förstår det, agerar i enlighet därmed, tar ansvar och iakttar principerna och våra kärnvärden i vårt dagliga arbete.

Vi har alla en del i företagets fortsatta långsiktiga framgång, oavsett vilken roll vi har. Bristande efterlevnad av principerna i uppförandekoden betraktas som en allvarlig överträdelse och kan leda till disciplinära åtgärder, och i förlängningen med avsked.



Bergs kärnvärden

Engagemang, kvalitet och ansvar i allt vi gör!

Våra kärnvärden beskriver hur vi ska agera mot varandra och mot våra kunder, leverantörer och andra partners.

→ Engagemang

Vi bryr oss!
För många av oss innebär engagemang att visa intresse och omsorg, att göra sitt bästa. Vi är hjälpsamma, tar egna initiativ och försöker hitta lösningar på problem som kan uppstå. Vi kommer med förslag till förbättringar och vågar tänka i nya banor. Vi kan ta emot och ge konstruktiv kritik på ett professionellt sätt utan att förolämpa eller känna oss kränkta.

→ Kvalitet

Vi är noggranna!
För oss innebär kvalitet att vi har en bra arbetsmiljö, att vi behandlar varandra, våra kunder och partners vänligt och respektfullt och att de produkter vi levererar håller hög kvalitet. Noggrannhet, god planering, ordning och struktur, stolthet, hållbarhet, respekt för varandra, fungerande utrustning och rätt leveranser är saker som ofta nämns när vi anställda beskriver vad vi menar med kvalitet.

→ Ansvar

Våra handlingar är viktiga!
Att ta ansvar innebär att vi förstår att det vi gör – eller väljer att inte göra – har betydelse. Det kan handla om bemötande och språkbruk, arbetsmiljö och säkerhet eller att utföra våra arbetsuppgifter på ett professionellt sätt. Som anställda är vi ambassadörer för vårt varumärke. När vi anställda beskriver ansvar nämner vi uppenbara saker som att komma i tid, följa regler, hälsa vänligt på alla, respektera arbetskamrater, "slå larm" när vi upptäcker risker samt rapportera incidenter eller riskobservationer.

Affärsprinciper

→ Vårt beteende ska i alla situationer, oavsett land eller marknad, präglas av ansvarstagande och respekt för kunder, leverantörer, affärspartners och de lokala samhällen där vi verkar.

Vi ska visa gott omdöme när vi företräder Bergs.

Vår rapportering och dokumentation ska vara korrekt. Det omfattar både finansiell och icke-finansiell dokumentation, t.ex. mötesprotokoll, pm, avtal, finansiella rapporter, löner, utgifter, personalregister och andra register som innehåller personuppgifter, säkerhets- och miljöregister, produktinformation och verifikat.

Vi gör systematiska förbättringar för att utveckla verksamheten och minska miljöpåverkan i hela värdekedjan. Vi utgår från ett livscykelperspektiv och en biobaserad cirkulär ekonomi.

Lagar, regler och förordningar

Bergs följer tillämpliga lagar, regler och förordningar. Bergs respekterar och följer konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslagar, avtal och andra bestämmelser som utgör ramarna för Bergs verksamhet. Om det finns skillnader mellan uppförandekoden och de ovan nämnda regelverken ska det regelverk som har den högsta standarden tillämpas.

Integritet och korruptionsbekämpning

Alla former av korruption, brott mot konkurrenslagar, mutor och penningtvätt är förbjudna. Bergs tolererar inte någon form av korruption eller bedrägeri.

Vi motsätter oss alla olagliga konkurrensbegränsningar. Bergs anställda får inte ge eller ta emot personliga gåvor, tjänster, resor, underhållning eller andra förmåner av betydande värde till eller från leverantörer eller andra affärspartners i strid med gällande lagar och god affärssed eller som kan påverka eller anses påverka ett objektiva beslutsfattande.



VÅRT SÄTT ATT GÖRA AFFÄRER	VARFÖR EN UPPFÖRANDEKOD?	BERGS KÄRNVÄRDEN	AFFÄRSPRINCIPER	HÄLSA OCH SÄKERHET	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	HÅLLBARHET	EFTERLEVNAD OCH UPPFÖLJNING	BILAGOR
----------------------------	--------------------------	------------------	-----------------	--------------------	-----------------------	------------	-----------------------------	---------

Alla förmåner och affärsrepresentation ska präglas av måttlighet och öppenhet. En anställd som får en förmån eller ett erbjudande om en förmån som han eller hon anser strider mot uppförandekoden ska omedelbart lämna tillbaka gåvan till givaren och rapportera händelsen till sin närmaste chef.

Intressekonflikter

Anställda ska agera i Bergs bästa intresse och undvika intressekonflikter.

En intressekonflikt uppstår när en anställds privata intressen och personliga relationer påverkar, eller kan anses påverka, Bergs intressen.

Bergs anställda får inte gynna sina egna personliga eller ekonomiska intressen eller en närståendes intressen när de utför sina uppgifter eller uppdrag. Med "närstående" avses en närstående person, inklusive familjemedlemmar, släktingar, nära vänner eller medarbetare.

Informationssäkerhet

Informationssäkerheten har hög prioritet. Alla anställda är skyldiga att behandla information i enlighet med gällande policyer, riktlinjer och lagstiftning.

Konfidentiell information om Bergs strategier, aktiviteter och affärsverksamhet ska skyddas och får inte lämnas ut till obehöriga. Konfidentiell information som Bergs får från tredje part ska behandlas och skyddas på samma sätt som vår interna konfidentiella information.

Vi arbetar kontinuerligt för att skydda våra informationssystem och minska riskerna i samband med informationsbehandling.

Ansvarsfullt företagande

Vi är en del av den globala utmaningen att leverera hållbara träprodukter till en växande befolkning, samtidigt som vi skyddar den biologiska mångfalden och reducerar klimatförändringen. Bergs strategi för hållbar affärsutveckling är att tillsammans med kunder, samarbetspartners och leverantörer genomföra åtgärder som främjar långsiktigt ansvarstagande.

Vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats för både befintliga och nya medarbetare. Alla ska bidra till att uppnå affärsmålen, vilket är anledningen till att vi ständigt utvecklar vårt ledarskap och fokuserar på medarbetarnas engagemang och kompetensutveckling.

Vi följer internationella konventioner för ansvarsfullt företagande.

Skatt och penningtvätt

I de länder där Bergs är verksamt måste tillämpliga lagar och bestämmelser om skatter och åtgärder mot penningtvätt följas. Bergs anställda får inte acceptera, stödja eller underlätta överträdelse av bestämmelser om beskattning och penningtvätt.

Dialog med intressenterna

Vi engagerar oss i sociala frågor, deltar i debatten och för en aktiv dialog med våra ägare, anställda, kunder, leverantörer, konsumenter, handelsorganisationer, statliga och icke-statliga organisationer.

Vi ska alltid tillhandahålla korrekt och transparent rapportering av vår verksamhet.

Varumärkes- och marknadskommunikation

I vår produktmärkning, marknadsföring och reklam ger vi information som är etiskt korrekt och inte vilseledande. Vår marknadsföring syftar till att öka vårt varumärkesvärde och vår försäljning och får inte strida mot varumärkeslöftet. Vi sponsrar inga politiska partier eller religiösa aktiviteter.

Säkerhet och riskhantering

Bergs ska vara väl förberett för hantering av kriser och nödsituationer. Vi arbetar aktivt med riskhantering och är uppmärksamma på förändringar och utveckling som kan utgöra ett hot mot företaget.

Samhälle

Bergs ska vara ett ansvarsfullt och trovärdigt företag. Vi ska aktivt bidra till en positiv marknadsutveckling på de marknader där vi är verksamma.

Vi för en konstruktiv dialog med alla intressenter som påverkas av vår verksamhet.

Vår kommunikation kännetecknas av ärlighet, öppenhet, tillgänglighet och snabbhet. Syftet är att upprätthålla relevanta och trovärdiga dialoger med våra målgrupper.

» Bergs strategi för hållbar affärsutveckling är att tillsammans med kunder, affärspartners och leverantörer genomföra åtgärder som främjar långsiktigt ansvarstagande. «



Hälsa och säkerhet

→ En säker och hälsosam arbetsmiljö har hög prioritet för Bergs och vi arbetar systematiskt för att kontinuerligt identifiera och minska riskerna. Vi anser att ett proaktivt hälsoprogram är en viktig förutsättning för hållbara resultat och en lönsam verksamhet.

Vårt hälso- och säkerhetsarbete ska kännetecknas av ett nära samarbete mellan ledning, anställda, säkerhetsorganisation, företagshälsovård och andra parter.

Hälsa och säkerhet innebär att vi erbjuder ledarskap, arbetsplatsmiljöer och arbetsmetoder som skapar en kultur där varje person är engagerad i att förebygga skador och arbetsrelaterade sjukdomar, och där vi aktivt främjar psykisk och fysisk hälsa och välbefinnande för alla våra medarbetare.

Riskerna måste ständigt utvärderas så att skyddsåtgärder kan vidtas. Bergs ska tillhandahålla lämplig skyddsutrustning och säkerhetsutbildning för arbetsuppgifter. Vid störningar i processen måste arbetssäkerheten prioriteras framför produktionen.

Bergs anställda måste bidra till sin egen och sina kollegors hälsosamma och säkra arbetsmiljö genom att agera på ett säkert sätt och följa befintliga instruktioner och rutiner samt hantera risker och incidenter.

Arbetsmiljö och säkerhet

Vi arbetar aktivt med ständiga förbättringar av arbetsmiljön. Vi främjar höga säkerhetsstandarder och förebygger olyckor och skador.

Vårt arbete bygger på den nationella lagstiftningen i alla länder där vi är verksamma. Det ligger dock i Bergs intresse att upprätthålla högre standarder genom interna policyer och instruktioner för att garantera säkra arbetsplatser.

Hälsa och välbefinnande

Att se till att våra anställda har en god hälsa och mår bra är en integrerad del av vårt arbetssätt. Vi investerar i hälsofrämjande aktiviteter för att bidra till ett hälsosamt arbetsliv för våra anställda.

Bergs anställda får inte vara påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen.



Mänskliga rättigheter

Bergs ska stödja och iakttä skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter, inklusive rättigheter enligt FN:s konvention om barns rättigheter. Om Bergs identifierar en risk för att Bergs genom sin verksamhet bidrar till brott mot mänskliga rättigheter och barns rättigheter ska lämpliga åtgärder vidtas.

Barnarbete

Barnarbete får inte förekomma i Bergs anläggningar eller verksamheter som bedrivs av Bergs affärspartners.

Tvångsarbete

Bergs får inte använda, stödja eller dra nytta av någon form av tvångsarbete. Anställda måste kunna röra sig fritt under sin anställning och fritt kunna lämna sin anställning efter uppsägning i enlighet med gällande lagstiftning och avtal.

Ingen form av bestraffning är tillåten och ingen anställd ska tvingas lämna över värdesaker eller identitetshandlingar till arbetsgivaren.

Föreningsfrihet

Arbetstagarnas rätt att bilda eller gå med i fackföreningar och förhandla kollektivt måste respekteras.

Fackföreningsrepresentanter måste kunna utföra sina uppgifter och diskriminering av valda representanter eller fackligt organiserade anställda accepteras ej.

Arbetsvillkor

Skyldigheter gentemot anställda enligt nationella lagar och socialförsäkringssystem måste respekteras och följas. Arbetstider, löner och annan ersättning måste följa gällande lagar och avtal, och allmänt accepterade branschstandarder.

Lönerna ska betalas ut regelbundet. Bergs anställda ska ha rätt till betald övertid, årlig semester, sjukledighet och föräldraledighet i enlighet med gällande lagstiftning och avtal. Bergs anställda ska ha ett skriftligt, begripligt och juridiskt bindande anställningsavtal.

GDPR

Bergs måste respektera de anställdas integritet och hantera personuppgifter konfidentiellt och i enlighet med gällande lagstiftning och GDPR. Alla enheter måste följa reglerna i GDPR. Bergs utsedda dataskyddsombud kommer att följa upp efterlevnaden löpande.

Jämställdhet, mångfald och lika möjligheter

Mångfald innefattar personliga, kulturella och kognitiva skillnader samt olika arbets- och livserfarenheter. Inkludering handlar om att vi ska ge alla anställda möjlighet att bidra, förbättra vår dagliga verksamhet och nå sin fulla potential. Vi tror att kombinationen av mångfald och inkludering leder till innovation, motivation och höga prestationer.

Alla beslut om anställning måste baseras på relevanta och objektiva kriterier som kompetens, erfarenhet och prestationer.

- Bergs anställda ska ha rättvisa och lika utvecklingsmöjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackligt medlemskap, social bakgrund, hälsotillstånd, familjeansvar eller annan status som skyddas av gällande lagar.
- Bergs stöder och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter.
- Bergs anställda ska behandlas med värdighet och respekt.
- Bergs accepterar inte någon form av psykisk eller fysisk misshandel, hot om misshandel, diskriminering, mobbning, sexuella trakasserier, hotelser, förtryck eller andra former av trakasserier. Vi förväntar oss att våra leverantörer och affärspartners agerar på samma sätt gentemot sina anställda.



Hållbarhet

→ Bergs verksamhet bygger på en förnybar, återvinningsbar och biologiskt nedbrytbar råvara som är klimatneutral.

Bergs ska köpa certifierad träråvara eller på annat sätt kontrollera att träråvaran inte kommer från skogsområden där traditionella eller medborgerliga rättigheter kränks, höga naturvärden hotas, naturskogar avverkas för att ge plats åt plantage-liknande bruk annan markanvändning utöver skogsbruk, eller där olaglig avverkning har ägt rum eller där det finns genmodifierade träd.

Bergs arbetar kontinuerligt för att förbättra verksamhetens resurseffektivitet och energiprestanda, och strävar framför allt efter att minimera användningen av icke-förnybara resurser och energikällor samt minimera vårt koldioxidavtryck.

Utsläpp till luft och vatten och andra störningar minskas så långt som möjligt inom rimliga ramar med avseende på teknik, nytta och kostnader. Bergs arbetar också kontinuerligt för att minimera mängden avfall som företaget genererar och prioriterar återvinning av material och energi.

I vår verksamhet måste vi tillämpa försiktighetsprincipen för att förebygga, hindra eller bekämpa skador eller olägenheter för människors hälsa och miljön. Vid störningar i processen måste miljöhänsyn prioriteras framför produktion. Miljökonsekvenserna av pågående och avvecklad verksamhet måste vara acceptabla för människor och miljö.

När produkter utvecklas och investeringar görs måste lönsam produktion kombineras med effektiv resursanvändning och hänsyn till miljö och hållbarhet. Insatserna måste bestämmas av vad som är tekniskt möjligt, ekonomiskt genomförbart och försvarbart ur miljö- och hållbarhetssynpunkt.

Miljöhänsyn vid inköp

Bergs måste kräva att leverantörer av produkter och tjänster, logistiktjänster, trä och el tar hänsyn till energi-, miljö- och hållbarhetsaspekter i sin affärsverksamhet. För att minska vår klimat- och miljöpåverkan i alla led förbättrar vi kontinuerligt kunskapen om våra produkter och råvaror.

Vi analyserar riskerna med de råvaror vi använder och ställer hållbarhetskrav. All vedråvara måste kunna spåras till sitt ursprung. Samtidigt påverkar vi den miljö som vi är beroende av.

Vi arbetar systematiskt för att kontinuerligt förbättra verksamheten och minska vår miljöpåverkan. Våra åtgärder bygger på försiktighetsprincipen och livscykelräkande.

På områden där vi har en betydande påverkan på miljön, naturresurser eller ekosystemen använder vi dialog med intressenterna för att hitta lämpliga lösningar som tar hänsyn till både affärs- och miljöfrågor. Vi arbetar kontinuerligt med att minska miljöpåverkan från våra transporter och byta till mer miljövänliga logistiklösningar, bränslen och transportsätt.



Efterlevnad och uppföljning

→ Uppförandekoden bygger på våra kärnvärden och koncernens policydokument (se sidan 12) och ger vägledning i det dagliga arbetet och klargör vad varje anställd kan förvänta sig av sina kollegor.

Uppförandekoden bygger också på innehållet i nedanstående internationella ramverk.

→ Bergs arbetar för att bidra till att uppnå FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling.

→ Bergs stöder de tio principerna i FN:s Global Compact, ILO:s åtta grundläggande konventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Uppförandekoden är ett vittomfattande men inte uttömmande dokument. Bergs policyer ger tillsammans med riktlinjer och instruktioner ytterligare vägledning i hur de olika områdena ska hanteras. Alla medarbetare ansvarar personligen för att förstå och agera i enlighet med uppförandekoden och Bergs policydokument. Uppförandekoden finns i tryckt form på alla anläggningar och på koncernens webbplats, bergstimber.com. Alla chefer är ansvariga för att se till att deras medarbetare känner till koden.

Inom sitt ansvarsområde är varje chef ansvarig för att se till att anställda, representanter och affärspartners informeras om innehållet i uppförandekoden och om kravet på att den ska följas. Bergs chefer måste alltid föregå med gott exempel.

Alla anställda är personligen ansvariga för att tillämpa riktlinjerna i sin dagliga verksamhet. Överträdelser av Bergs uppförandekod kommer alltid att tas på allvar och kan förutom rättsliga sanktioner även leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.

Brott mot uppförandekoden eller misstänkta oegentligheter ska rapporteras:

1. till närmaste chef, en annan person i ledande ställning eller en facklig representant
2. i händelse av allvariga missförhållanden via Bergs visseblåsarfunktion på www.bergstimber.com/contact/whistleblowing

Bergs tolererar inga former av repressalier mot rapporter som gjorts i god tro.

Relevanta och bindande koncernpolicyer som beslutats av styrelsen

-
- Policy för korruptionsbekämpning
 - Attestinstruktion
 - Handbok för efterlevnad av konkurrenslagstiftningen
 - Finanspolicy
 - Informationspolicy
 - Investeringspolicy

Ledningen för varje dotterbolag i Bergskoncernen ansvarar för att dessa riktlinjer följs och ska även informera relevanta funktioner om deras innehåll.

www.bergstimber.com

BERGS