

MIRKA

 **KWH LOGISTICS**

 **KWH FREEZE**

PREVEX

Policy för socialt ansvar

Dokumentnamn:	Policy för socialt ansvar
Klassifikation:	Extern
Polisägare (funktion och titel)	Kjell Antus (VD)
Övriga intressenter (funktioner):	Personalavdelningar inom varje affärsgrupp
Senast revision:	Maj 2025
Version:	1.6
Godkänd av (datum):	KWH-koncernens styrelse (28.5.2025)
Gäller fr.o.m.	Juni 2025

Innehållsförteckning

1. Allmän.....	3
1.1. Introduktion.....	3
1.2. Omfattning.....	3
1.3. Ansvar	3
2. Sociala ämnen.....	4
2.1. Vårt engagemang.....	4
2.2. Egen arbetskraft.....	4
2.3. Arbetare i värdekedjan.....	7
2.4. Konsumenter och slutanvändare.....	7
3. Rapportering av bristande efterlevnad och brott mot socialpolicy.....	8

1. Allmän

1.1. Introduktion

KWH-koncernen har åtagit sig att bedriva sin verksamhet i enlighet med de hållbarhetsstandarder som anges i FN:s Global Compact. KWH-koncernen ska alltid arbeta för att upprätthålla universella mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsmetoder i vår verksamhet och värdekedja. Vi inser att respekt för mänskliga rättigheter är avgörande för att främja en hållbar och rättvis affärsmiljö.

Denna policy beskriver vårt åtagande att säkerställa respekt för mänskliga rättigheter i vår egen verksamhet och våra värdekedjor. Det återspeglar de sociala teman som identifierats i vår dubbla väsentlighetsbedömning i linje med CSRD.

Policyn återspeglar också två pelare i vår hållbarhetsstrategi, nämligen ”Skapa en trygg och trivsamt arbetsplats för alla våra medarbetare” och ”Integrera ESG i hela vår verksamhet och värdekedja för långsiktigt och ansvarsfullt ägande.”

Hänvisningar i denna policy till ”KWH” eller ”bolaget” ska förstås som KWH-koncernen Ab, inklusive alla affärsgrupper, dotterbolag, filialer och andra enheter där KWH utövar ledningskontroll.

1.2. Omfattning

Denna policy gäller för hela KWH-koncernen. Vi förväntar oss att våra anställda, oavsett anställningstyp, kontrakt och befattning, respekterar mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsmetoder på ett sätt som överensstämmer med denna policy. Policyn gäller även entreprenörer, leverantörer och intressenter som är involverade i vår verksamhet, vilket återspeglar vårt engagemang för mänskliga rättigheter som en grundläggande aspekt av företagsansvar.

1.3. Ansvar

Koncernstyrelsen övervakar socialpolicyn, och VD ansvarar för dess genomförande. KWH säkerställer efterlevnad av nationell lagstiftning på de marknader där KWH är verksamt och tillämpar högre interna standarder där så är lämpligt.

Varje affärsgrupp måste följa koncernens sociala policy. De kan skapa sin egen tilläggspolicy som passar deras specifika behov vid behov. Denna ytterligare policy bör stödja koncernens policy och ge tydliga riktlinjer för ansvar och mandat.

Chefen för varje affärsgrupp har det yttersta ansvaret för att säkerställa att HR-funktionen och rekryteringsprocesserna är lämpligt organiserade inom varje affärsgrupp. Medarbetarrelaterade frågor hanteras decentraliserat i varje företag och enhet.

Varje medarbetare ska bidra till att uppnå de operativa målen och säkerställa att lagar och kollektivavtal följs. Uppförandekoden och KWH:s värderingar för engagemang och ansvar stöder kraven och förväntningarna.

Socialpolicyn måste integreras i koncernens affärsramverk och verksamhet. Vi anser att ansvarsfullt företagande inkluderar ansvarsskyldighet genom hela värdekedjan.

2. Sociala ämnen

2.1. Vårt engagemang

Internationellt erkända mänskliga rättigheter ska skyddas och respekteras hela tiden. KWH strävar efter att skapa en positiv inverkan på sina anställdas, arbetarnas i värdekedjans och konsumenternas liv, samtidigt som man säkerställer att gällande lagar och förordningar följs. KWH:s engagemang för att respektera mänskliga rättigheter omfattar alla erkända mänskliga rättigheter, inklusive men inte begränsat till följande:

- Internationell lag om mänskliga rättigheter
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och centrala internationella arbetsnormer
- FN:s konvention om barnets rättigheter

KWH respekterar internationella standarder och principer som beskriver och skyddar rättigheterna för specifika individer och utsatta människor eller grupper, inklusive, men inte begränsat till, kvinnor, ursprungsbefolkningar, personer med funktionsnedsättning samt migrantarbetare och deras familjer.

KWHs engagemang vägleds av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och FN:s Global Compact.

2.2. Egen arbetskraft

KWH har åtagit sig att upprätthålla alla anställdas mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter. Vi prioriterar medarbetarnas välbefinnande genom att tillhandahålla säkra, hälsosamma och stödjande arbetsförhållanden och likabehandling. Om en kränkning av mänskliga rättigheter eller arbetstagares rättigheter inträffar måste vi alltid åtgärda problemet och se till att det inte händer igen.

Dessutom strävar KWH efter att säkerställa att medarbetarna är:

- ordentligt och grundligt informerade om vår affärsidé, vision och nuvarande mål och planer.
- informerade om vår utveckling i förhållande till våra mål och planer
- informerade om sina egna resultat



- ges möjligheter att uttrycka åsikter om verksamheten
- informerad om hur deras bidrag uppfattas, faktabaserade
- ges möjligheter att utvecklas både professionellt och personligt

Våra ansträngningar stöds ytterligare av vår **uppförandekod** och policy **för jämställdhet och likabehandling**.

Hälsa, säkerhet och välbefinnande

KWH ska säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö, både fysiskt och psykiskt, genom att prioritera säkerheten i alla våra handlingar. Vi ska arbeta systematiskt för att skydda hälsa och säkerhet genom att regelbundet genomföra hälso- och säkerhetsriskbedömningar i hela vår verksamhet. Effektiva system bör finnas på plats för att hantera och minska de identifierade riskerna.

Olyckor, problem och farliga situationer ska rapporteras i enlighet med interna riktlinjer och tillämpliga lagar. Att använda, inneha eller vara påverkad av illegala droger eller alkohol under arbetstid är strängt förbjudet.

Social dialog och kollektiva förhandlingar

KWH erkänner anställdas rätt att fritt förena sig och förhandla kollektivt. KWH ska sträva efter att upprätthålla god kommunikation med varje anställd genom företagets informations- och samrådsförfaranden. KWH ska också sträva efter att upprätthålla god kommunikation med fackföreningarna där så är tillämpligt och att alltid verka för öppenhet och en öppen atmosfär där erfarenheter och idéer delas på ett samarbetsvilligt sätt.

Icke-diskriminering

KWH strävar efter att upprätthålla en arbetsplats fri från diskriminering, där varje individ ska behandlas med respekt. Ingen anställd på KWH ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på grund av kön, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikter, politisk aktivitet, facklig aktivitet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan grund som erkänns enligt ILO-konventionen eller nationell lag i det land eller de länder där verksamheten sker.

KWH har åtagit sig att tillämpa ett icke-diskriminerande tillvägagångssätt vid rekrytering, ersättning, kompetensutveckling, befordran, uppsägningar och/eller i våra dagliga interaktioner med varandra. Våra rekryteringsprocesser för både externa och interna kandidater ska baseras på kompetens och kvalifikationer.

Diskriminering omfattar direkta eller indirekta handlingar, trakasserier, vägran att vidta rimliga anpassningar eller diskriminerande instruktioner. Vi tolererar inte mobbning, trakasserier eller repressalier, vare sig direkta eller indirekta, fysiska eller verbala.



Ersättning

Varje anställd ska kompenseras lämpligt och rättvist i full överensstämmelse med tillämplig nationell lagstiftning och relevanta kollektivavtal.

Rätten till årlig ledighet, sjukledighet och föräldraledighet respekteras fullt ut och betalas i enlighet med nationell lagstiftning och tillämpliga kollektivavtal.

Lika lön för lika arbete är en grundläggande princip på KWH. KWH har åtagit sig att identifiera och eliminera omotiverade löneskillnader.

Medarbetarengagemang och kompetensutveckling

På KWH värdesätter vi professionell kompetens och uppmuntrar kontinuerlig kompetensutveckling. Våra kompetensbyggande aktiviteter är motiverade och systematiska och stöder personliga och företagets mål.

KWH genomför regelbundna prestationsutvärderingar och utvecklingssamtal för att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner sig värderade, accepterade och respekterade, vilket gör det möjligt för dem att effektivt bidra till företagets mål.

Balans mellan arbete och privatliv

KWH stöder anställda i att uppnå en hälsosam balans mellan arbete och privatliv genom att erbjuda möjligheter till distansarbete och flexibla arbetstidsarrangemang när det är möjligt.

Barnarbete och tvångsarbete

Vi tolererar inte någon form av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete i våra verksamheter eller i någon affärspartners verksamhet. Människohandel tolereras inte i någon del av vår globala organisation, och mänsklig värdighet skyddas i våra affärsmetoder.

Vi anställer inte personer under 14 år. Vi säkerställer att arbetstagare i åldern 14 till 17 år skyddas från uppgifter som kan skada deras hälsa, säkerhet eller moral på grund av arbetets art eller förhållanden. Vi har etablerat robusta system för att övervaka efterlevnaden av dessa standarder och underlätta kontinuerlig tillsyn.

Ledarskap

KWH har åtagit sig att utveckla ledarskapsförmågor på alla nivåer i organisationen. Chefer och handledare förväntas föregå med gott exempel och stödja sina team i deras dagliga arbete. Varje avdelning ansvarar för att upprätthålla ledarskapets kompetens för att säkerställa ett effektivt ledarskap, och ledare får utbildning och verktyg för att förbättra sin motivation, sina färdigheter och sin förmåga att stödja sina team.



Rekrytering

Varje koncernbolag bör sträva efter att vara mycket attraktivt inom sin bransch. Vi söker medarbetare med utvecklingspotential och värderingar i linje med våra. Rekrytering bör använda tydliga riktlinjer och processer för att matcha rätt person med rätt kompetens till rätt uppgift.

Sekretess och konfidentialitet

Integritet och skydd av personuppgifter är grundläggande rättigheter. KWH har åtagit sig att skydda sina anställdas och affärspartners personuppgifter. Personuppgifter ska hanteras i enlighet med tillämplig lag och i enlighet med GDPR. KWH erkänner vårt juridiska och etiska ansvar att alltid skydda individers sekretess.

2.3. Arbetare i värdekedjan

KWH inser sitt ansvar att utvidga skyddet av mänskliga rättigheter och arbetsrätt till alla arbetare i vår värdekedja. Vi kräver att våra leverantörer och entreprenörer upprätthåller mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsmetoder i enlighet med vår **uppförandekod för affärspartners**. För att underlätta detta ska KWH genomföra leveranskedjebedömningar för att säkerställa att vi köper produkter och tjänster som har producerats utan kränkningar av mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter. Transparens och ansvarsskyldighet är en integrerad del av vårt tillvägagångssätt, och vi för en öppen dialog med våra leverantörer för att säkerställa att vi följer standarder för mänskliga rättigheter och arbetsrätt.

2.4. Konsumenter och slutanvändare

KWH har åtagit sig att skydda konsumenternas och slutanvändarnas rättigheter av våra produkter och tjänster.

Vi kompromissar inte med produktsäkerheten. Våra produkter och tjänster måste vara säkra för människor och miljö. Vi följer säkerhetsstandarder genomgående vid design, tillverkning och distribution av våra produkter.

Vi prioriterar transparens genom att tillhandahålla tydlig och lättillgänglig information om våra produkter, inklusive inköspraxis och säkerhetsåtgärder.

Våra marknadsförings- och reklammetoder ska vara korrekta och följa gällande lagar. Vi värdesätter våra kunders personliga integritet, yttrandefrihet och rätt till integritet. KWH behandlar inte kunders personuppgifter utöver vad som är tillåtet enligt tillämplig lag och i enlighet med den allmänna dataskyddspolicyn (GDPR). KWH erkänner vårt juridiska och etiska ansvar att alltid skydda individers sekretess.

KWH uppmuntrar konsumenter att dela med sig av sina erfarenheter, förslag och funderingar gällande våra produkter och tjänster. Vi kommer att etablera tillgängliga kanaler för



konsumenter att ge feedback, och vi kommer att snabbt svara på förfrågningar och ta itu med problem.

3. Rapportering av bristande efterlevnad och brott mot socialpolicy

Varje anställd är ansvarig för att säkerställa att denna policy följs i alla KWH-företag. Om en anställd blir medveten om eller misstänker en överträdelse av denna policy, företagets policyer eller relevanta lagar, bör de omedelbart rapportera det till sin chef. Om detta inte är genomförbart bör intrånget rapporteras till nästa ledningsnivå eller till Compliance-, HR-, Legal- eller Sustainability-teamen.

Problem kan också rapporteras anonymt via KWH:s konfidentiella etiklinje. Etiklinjen (länkar och ytterligare instruktioner finns på www.kwhgroup.com/sv/visselblasning) är en säker kommunikationskanal som drivs av en tredje part och som gör det möjligt för anställda och externa intressenter att rapportera påstådda missförhållanden konfidentiellt och anonymt, i enlighet med lokala lagar och förordningar.

KWH har en strikt policy mot repressalier, vilket säkerställer att personer som rapporterar överträdelser i god tro inte trakasseras eller får negativa konsekvenser.