

VÅR UPPFÖRANDEKOD



EAB | Uppförandekod

EAB AB
Stålgatan 2
333 33 Smålandsstenar
Sverige

+46 371 340 00
info@eab.se
www.eab.se



Dokument-ID: EAB ABs id-nr: 04-14-01
Version: 2.0 (2026)
Fastställt av: Styrelsen & Koncernchef, EAB AB
Giltighetsdatum: 2026-08-25
Nästa översyn: Augusti 2027
Omfattning: Samtliga bolag inom EAB AB

Revisionshistorik & styrning
Version 1.0 (2023-05-15): Ursprunglig gemensam uppförandekod.
Version 2.0 (2026-08-25): Uppdatering och uppdelning i separat intern och extern kod. Implementering av ISO 26000-principer, UN Global Compact, skärpta rutiner för intressekonflikter, operativ visseblåsarrutin med repressalieskydd samt specifika miljö- och luftföroreningskrav.

INNEHÅLL

Inledning och vår grundsyn	4
Vägledning för beslutsfattande	5
Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor	5
Arbetsmiljö, hälsa och mångfald	6
Hållbarhet, miljö och luftföroreningar	6
Affärsetik, antikorruption och intressekonflikter	7
Skydd av information, tillgångar och kommunikation	7
Efterlevnad, rapportering och visseblåsning	7

Inledning och vår grundsyn

EAB AB är ett familjeägt, internationellt företag som levererar lösningar inom stålkonstruktioner, lagerinredning och portar.

Vårt kärnlöfte "Det håller" genomsyrar hela vår verksamhet och representerar inte bara vår tekniska kvalitet och hållbarhet, utan också det etiska och mänskliga avtryck vi gör på samhället, marknaden och miljön.

Denna interna uppförandekod klargör våra gemensamma principer, skyldigheter och förväntningar på hur vi agerar gentemot varandra, våra kunder, affärspartners och lokalsamhällen.

Internationella ramverk som koden baseras på
EAB AB har förbundit sig att integrera och efterleva internationella standarder för ansvarsfullt företagande. Vår interna uppförandekod vilar på:

1. FN:s Global Compact (UNGC): De 10 grundläggande principerna inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion.

2. ISO 26000: Vägledning för samhällsansvar, transparens, etiskt uppförande och intressentdialog.

3. ILO:s kärnkonventioner: Internationella arbetsorganisationens standarder för grundläggande rättigheter i arbetslivet.

4. UNGP: FN:s Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Vem omfattas av koden?
Denna kod gäller **samtliga medarbetare, chefer och styrelseledamöter inom EAB AB** (moderbolaget EAB AB samt samtliga helägda operativa dotterbolag och marknadsbolag).

Den gäller även konsulter, visstidsanställda, inhyrd personal och praktikanter som är verksamma i våra lokaler eller representerar vårt varumärke.

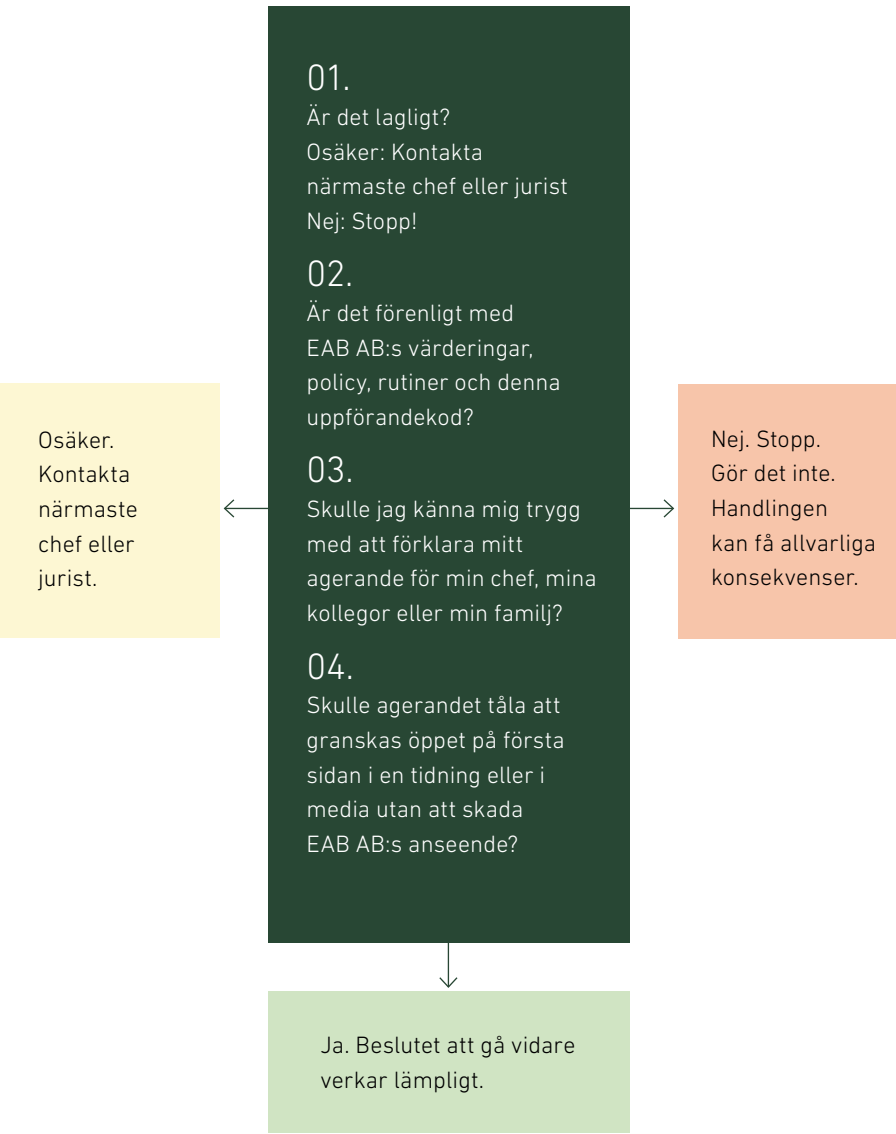


Vägledning för beslutsfattande

Vår uppförandekod täcker inte alla relevanta lagar eller interna policyer och kan inte heller ta upp varje situation som kan uppstå på jobbet.

När du ställs inför en situation där rätt beslut inte är uppenbart ska du använda följande vägledning innan du agerar.

Den etiska kompassen



Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Nolltolerans mot barnarbete
EAB AB accepterar inte barnarbete i någon form. Ingen person under 15 år (eller den högre ålder som krävs för avslutad grundskola/skolplikt enligt nationell lag) får anställas eller utföra arbete. Ungdomar mellan 15 och 18 år får inte utföra nattarbete, farligt arbete eller arbetsuppgifter som äventyrar deras hälsa, säkerhet eller skolgång.

Förbud mot tvångsarbete och människohandel
Allt arbete ska vara frivilligt. Ingen form av tvångsarbete, skuldarbete eller människohandel accepteras. EAB AB kräver aldrig in depositioner, avgifter eller originalhandlingar (såsom pass eller ID-kort) som villkor för anställning.

Föreningsfrihet och kollektivavtal
Vi respekterar alla medarbetares lagstadgade rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar samt utöva kollektiva förhandlingar. Fackliga representanter får inte diskrimineras och ska ges rimliga förutsättningar att utföra sina uppdrag.

Skäliga löner och levnadslön (Living Wage)
EAB AB garanterar skäliga löner som baseras på riksomfattande kollektivavtal som lägsta golv. Alla nyanställnings- och ingångslöner ska täcka medarbetarens grundläggande levnadsomkostnader och ge en rimlig disponibel inkomst. Lika lön för lika och likvärdigt arbete är ett absolut krav.

Arbetstider och återhämtning
Arbetstider, raster, ledighet och övertidsersättning ska följa tillämpliga lagar, kollektivavtal och ILO-standarder.



Arbetsmiljö, hälsa och mångfald

En säker och inkluderande arbetsmiljö är vår högsta prioritet.

Hälsa och säkerhet (Nollvision)

Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) med målet om noll arbetsplatsolyckor (LTI = 0). Alla medarbetare har befogenhet och skyldighet att omedelbart avbryta ett arbete som upplevs osäkert eller riskfyllt.

Mångfald och inkludering

EAB AB välkomnar olikheter och främjar mångfald vad gäller kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. Arbetsplatsanpassningar genomförs för att stödja medarbetare med funktionsvariationer.

Nolltolerans mot trakasserier och diskriminering

EAB AB accepterar ingen form av mobbing, diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Alla medarbetare ska bemötas med respekt. För ett operativt stöd till drabbade tillämpar EAB AB en tre-stegs hanteringsrutin baserad på proportionerlighet, öppenhet (skriftlig bekräftelse inom 48 timmar) och effektiv uppföljning efter 30 och 90 dagar. För fullständig rutin, mätbara jämställdhetsmål och stödförfarande, hänvisas till EAB:s Likabehandlingsplan. Dokument: Likabehandlingsplan 05-16-01.

Drog- och alkoholfri arbetsplats

Allt arbete ska utföras helt fritt från påverkan av alkohol, droger eller andra otillåtna substanser.

Hållbarhet, miljö och luftföroreningar

EAB och våra leverantörer ska sträva efter att bidra till ett hållbart samhälle och ta hänsyn till miljöaspekter genom hela värdekedjan.

Hållbarhet, miljö & luftföroreningar

Vårt löfte "Det håller" innebär att vi minimerar vår miljöbelastning och driver en resurseffektiv tillverkning.

Systematiskt miljöarbete (ISO 14001)

Vi följer försiktighetsprincipen och arbetar med ständiga förbättringar för att minska vår förbrukning av energi, råvaror och vatten.

Klimat & utsläppsreduktion

(Scope 1, 2 & 3)
EAB AB bedriver aktiva reduktionsprogram i linje med GHG-protokollet och koncernens klimatmål för 2035 och 2045.

Begränsning av luftföroreningar och atmosfäriska utsläpp

I vår tillverkande verksamhet (såsom svetsning, skärning, blästring och måleri) åtar sig EAB AB att minimera punktutsläpp till luft av stoft, partiklar och flyktiga organiska föreningar. Detta sker genom användning av bästa tillgängliga teknik (BAT), kontinuerligt underhållna utsug- och filtreringssystem samt aktiv substitution av lösningsmedelsbaserade kemikalier. För detaljerade riktlinjer, gränsvärden och mätbara KPI:er, hänvisas till koncernens Policy och riktlinjer för luftföroreningar och atmosfäriska utsläpp 06-01-02.

Cirkulär ekonomi & resursoptimering

Vi strävar efter att maximera andelen återvunnet stål i våra produkter, minimera materialspill och optimera restproduktflöden för att undvika deponi.

Kemikaliehantering

Kemikalier hanteras och förvaras säkert med uppdaterade säkerhetsdatablad i enlighet med REACH, CLP och RoHS. Ämnen som inger mycket stora betänkligheter (SVHC) ska aktivt fasas ut.

Affärsetik, antikorruption och intressekonflikter

EAB AB tillämpar högsta möjliga affärsetik och har nolltolerans mot alla former av korruption, mutor, bestickning, utpressning och penningtvätt.

Förbud mot mutor & smörjmedel

Ingen medarbetare får direkt eller indirekt erbjuda, ge, begära eller ta emot betalningar, förmåner eller gåvor i syfte att otillbörligt påverka ett affärsbeslut eller en myndighetsåtgärd. Detta gäller även s.k. facilitetsbetalningar (sk. smörjmedelsbetalningar).

Gåvor och representation

Gåvor och representation ska alltid ha ett legitimt affärssyfte, präglas av måttfullhet och öppenhet samt följa lokal skattelagstiftning. Representation eller gåvor vars värde överstiger 500 SEK per person och tillfälle kräver skriftligt förhandsgodkännande från avdelningschef/CFO.

Gåvor i form av kontanter, presentkort, lån eller motsvarande är strängt förbjudna. Under pågående upphandlingar, anbuds-förfaranden eller avtalsförhandlingar råder totalt förbud mot att ge eller motta gåvor/representation.

Identifiering och hantering av intressekonflikter

En intressekonflikt föreligger när en medarbetares privata intressen, sidouppdrag eller personliga relationer påverkar – eller kan uppfattas påverka – förmågan att fatta objektiva beslut för EAB.

Jäv: Medarbetare får inte delta i handläggning, upphandling eller beslut där medarbetaren själv, eller en närstående person/bolag, har ett personligt eller ekonomiskt intresse.

Deklaration: Personal inom ledning, inköp, ekonomi och försäljning ska årligen (samt omedelbart vid ändrade förhållanden) skriftligen deklarerera eventuella potentiella intressekonflikter och bisysslor till närmaste chef. Alla anmälda konflikter dokumenteras i EAB AB:s centrala jävsregister med tillhörande beslutade åtgärder.

Rättvis konkurrens (antitrust)

EAB AB konkurrerar på egna meriter. Vi deltar aldrig i olagliga karteller, prisöverenskommelser, marknadsuppdelnings eller otillbörligt informationsutbyte med konkurrenter.

Skydd av information, tillgångar och kommunikation

Företagets tillgångar

EAB AB:s fysiska utrustning, maskiner, verktyg, IT-system och immateriella rättigheter ska skyddas mot skada, förlust, stöld och obehörig användning.

Sekretess & affärshemligheter

Medarbetare är skyldiga att hålla icke-offentlig information om EAB AB:s konstruktioner, produktionsmetoder, kalkyler, affärsplaner och kundregister strikt konfidentiellt, även efter avslutad anställning.

Dataskydd och GDPR

Vi respekterar individens personliga integritet och hanterar personuppgifter för anställda, kunder och samarbetspartners

i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning (GDPR).

Extern kommunikation & sociala medier

Endast utsedda talespersoner (VD/Koncernchef) uttalar sig för EAB ABs räkning i media. När medarbetare använder privata sociala medier ska det vara tydligt att åsikter framförs som privatperson och inte på uppdrag av EAB AB. Dokument: Riktlinjer, intern och extern kommunikation 08-01-01 och IT-policy 19-03-01.

Efterlevnad, rapportering och visseblåsning

Det är allas vårt gemensamma ansvar att säkerställa att denna uppförandekod efterlevs i det dagliga arbetet.

Rapportera kända eller misstänkta överträdelser

Om du upptäcker ett beteende eller en handling som strider mot lag, gällande policyer eller denna kod, har du ett ansvar att slå larm:

1. I första hand: Vänd dig till din närmaste chef, HR, skyddsombud.
2. I andra hand: Kontakta CEO, övrig ledning eller företagshälsa.
3. Anonym visseblåsarkanal: Om du inte känner dig bekväm med att rapportera internt kan du använda EAB:s digitala och oberoende visseblåsartjänst via företagets hemsida: www.eab.se/visseblasarformular
Rapportering kan ske helt anonymt.

Garanterat skydd mot repressalier

(Non-Retaliation Policy)
EAB AB tolererar under inga omständigheter någon form av repressalier, bestraffning, diskriminering, trakasserier eller försämrade arbetsvillkor mot en medarbetare som i god tro rapporterar en misstänkt överträdelse eller deltar i en utredning. Alla anmälningar utreds skyndsamt, objektivt och under strikt sekretess.

Konsekvenser vid överträdelse

Brott mot denna uppförandekod utgör ett allvarligt avtals- och förtroendebrott och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, inklusive skriftlig varning, omplacering, uppsägning eller avsked, samt vid lagbrott polisanmälan och skadeståndskrav.



Det håller.*



EAB AB
Stålgatan 2
333 33 Smålandsstenar
Sverige

+46 371 340 00
info@eab.se
www.eab.se

SE 2026 | 10 © EAB AB www.eab.se