2026-11-10

Etiska riktlinjer (CSR)

nLogic Sweden AB Org nr: 559230-8216

Dokumentinformation

Document ID	Author	Comments
NLAB_ER (CSR)	Lina Melén	Policyåtagande för socialt ansvar hos nLogic och i leveranskedjan. Version 2.0

Ändringslogg

Date	Changes	Change made by	Approved by
22.04.2020	Document created	Hampus Näslund	
10.11.2026	Version 2.0. Ny dokumentmall. Förtydligat att riktlinjerna omfattar leveranskedjan och är antagna av högsta ledningen. Nya punkter: 12.2–12.3 Konkurrens och skatt, 14 Allvarliga avvikelser, 15 Klagomål och visselblåsning samt avsnitt 1.1.4 Ansvar och tillämpning. Punkterna 1–13 i övrigt oförändrade i sak.	Lina Melén	Marcus Wahlberg

Godkänd av

Name	Role	E-mail
Marcus Wahlberg	CEO nLogic Sweden AB	Marcus.wahlberg@nlogic.se

Innehåll

1. Etik och arbetsförhållanden 3

1.1 Etiska riktlinjer hos nLogic 3

1.1.1 Principer 3

1.1.2 Krav på den egna verksamheten 3

1.1.3 Krav i förhållande till leveranskedjan 3

1.1.4 Ansvar och tillämpning 6

1. Etik och arbetsförhållanden

1.1 Etiska riktlinjer hos nLogic

nLogic Sweden AB (nLogic) arbetar för att främja goda arbets- och miljöförhållanden hos nLogic och i vår leveranskedja. Detta gör vi i nära samarbete med våra leverantörer och samarbetspartners. För att tydliggöra vad vi förväntar oss av våra leverantörer har nLogic utarbetat dessa riktlinjer för etisk handel. Riktlinjerna omfattar grundläggande krav på mänskliga rättigheter, anställdas rättigheter, miljö och affärsetik och bygger på FN:s Global Compact, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

nLogic åtar sig att verka för att följande respekteras i hela leveranskedjan: föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar, förbud mot tvångs- och straffarbete, förbud mot barnarbete, att ingen diskriminering utövas samt att arbetsförhållandena är säkra. Åtagandet preciseras i avsnitt 1.1.3.

1.1.1 Principer

Våra leverantörer ska leverera varor och tjänster till nLogic som är producerade i enlighet med våra riktlinjer. Leverantörer ska också vidareförmedla och följa upp riktlinjerna hos sina underleverantörer. På begäran av nLogic ska leverantören kunna dokumentera att riktlinjerna följs. Detta kan göras genom självdeklaration och uppföljningssamtal med nLogic.

Vid överträdelse av de etiska riktlinjerna kommer nLogic i samarbete med leverantören att göra en plan för att åtgärda bristerna. Åtgärd ska göras inom rimlig tid. Om leverantören efter upprepade förfrågningar inte visar vilja att korrigera förhållandena, eller vid allvarlig avvikelse som inte åtgärdas (se punkt 14), kan samarbetet avslutas. Beslut fattas av VD.

Sociala och miljömässiga förhållanden ges vikt vid val av nya leverantörer.

1.1.2 Krav på den egna verksamheten

nLogic ska kontinuerligt sträva efter att förbättra sin egen policy och praxis så att leverantörer får stöd att följa våra etiska riktlinjer. nLogic, inklusive alla anställda, får aldrig erbjuda eller ta emot någon olaglig eller annan ersättning för att erhålla affärsmässiga eller privata förmåner för egen del eller för kunder, agenter eller leverantörer som kan betraktas som muta eller bestickning.

1.1.3 Krav i förhållande till leveranskedjan

Lagstiftningen på produktionsplatsen ska respekteras. Om nationella lagar och förordningar omfattar samma ämne som dessa riktlinjer ska de strängaste kraven gälla.

1. Tvångsarbete (ILO-konvention nr 29 och 105)

- 1.1 Det ska inte förekomma någon form av tvångsarbete, straffarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- 1.2 Arbetstagare ska inte vara skyldiga att lämna ifrån sig säkerhets- eller identitetshandlingar till arbetsgivaren och ska fritt kunna avsluta anställningen med skälig uppsägningstid.

2. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO-konvention nr 87, 98, 135 och 154)

- 2.1 Arbetstagare ska utan undantag ha rätt att gå med i eller bilda fackföreningar efter eget val och att förhandla kollektivt. Arbetsgivaren får inte störa, förhindra eller motverka fackföreningsorganisering eller kollektiva förhandlingar.

- 2.2 Fackliga representanter ska inte diskrimineras eller hindras från att utföra sitt fackliga arbete.
- 2.3 Om rätten till fri organisering och/eller kollektiva förhandlingar är begränsad i lag ska arbetsgivaren underlätta och inte hindra alternativa former för fri och oberoende organisering och förhandling.

3. Barnarbete (FN:s barnkonvention, ILO-konvention nr 79, 138 och 182 samt ILO-rekommendation nr 146)

- 3.1 Lägsta ålder för arbete ska vara 15 år, eller nationell lägsta ålder för anställning eller för obligatorisk skolgång om den är högre. Om den lokala minimiåldern är satt till 14 år i enlighet med undantaget i ILO-konvention 138 kan detta accepteras.
- 3.2 Nyrekrytering av barnarbetare i strid med ovanstående minimiålder får inte ske.
- 3.3 Personer under 18 år får inte utföra arbete som skadar deras hälsa, säkerhet eller moral, inklusive nattarbete.
- 3.4 Handlingsplaner ska upprättas för snabb utfasning av barnarbete som strider mot ILO-konvention 138 och 182. Handlingsplanerna ska dokumenteras och kommuniceras till berörd personal och andra intressenter. Stöd ska ges så att barnet får möjlighet till utbildning till dess att barnet inte längre är i obligatorisk skolålder.

4. Diskriminering (ILO-konvention nr 100 och 111 samt FN:s kvinnodiskrimineringskonvention)

- 4.1 Det får inte förekomma diskriminering vid anställning, ersättning, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av etnicitet, religion, ålder, funktionsnedsättning, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt engagemang eller politisk tillhörighet.
- 4.2 Skydd ska finnas mot sexuellt påträngande, hotfullt, kränkande eller exploaterande beteende och mot diskriminering eller uppsägning på orättvisa grunder, såsom äktenskap, graviditet, föräldraskap eller hivstatus.

5. Omänsklig behandling

- 5.1 Fysisk bestraffning, övergrepp eller hot om fysiska övergrepp är förbjudet. Detsamma gäller sexuella eller andra övergrepp och andra former av förnedring.

6. Hälsa, säkerhet och arbetsmiljö (ILO-konvention nr 155 och rekommendation nr 164)

- 6.1 Arbetet ska bedrivas så att en säker och hälsosam arbetsmiljö säkerställs. Farliga kemikalier och andra ämnen ska hanteras korrekt. Nödvändiga åtgärder ska vidtas för att förebygga och minimera olyckor och hälsoskador till följd av eller i samband med arbetet.
- 6.2 Anställda ska få regelbunden och dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet. Utbildningen ska upprepas för nyanställda och för arbetstagare som byter arbetsuppgifter.
- 6.3 Anställda ska ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. I förekommande fall ska arbetsgivaren även tillhandahålla tillgång till faciliteter för säker matlagning.
- 6.4 Om arbetsgivaren tillhandahåller boende ska detta vara rent, säkert, tillräckligt ventilerat och ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten.

7. Lön (ILO-konvention nr 131)

- 7.1 Lön för en normal arbetsvecka ska minst motsvara nationell minimilön eller branschstandard, beroende på vilken som är högst. Lönen bör alltid vara tillräcklig för att täcka grundläggande behov, inklusive visst sparande.

- 7.2 Lönevillkor och lönebetalning ska avtalas skriftligen innan arbetet påbörjas. Avtalet ska vara begripligt för den anställde.
- 7.3 Löneavdrag som disciplinär åtgärd är inte tillåtna.

8. Arbetstid (ILO-konvention nr 1 och 14)

- 8.1 Arbetstiden ska följa nationell lag eller branschstandard och får inte överstiga vad som anges i tillämpliga internationella konventioner. Ordinarie arbetstid bör normalt inte överstiga 48 timmar per vecka.
- 8.2 Anställda ska ha minst en ledig dag per sjudagarsperiod.
- 8.3 Övertid ska vara begränsad och frivillig. Rekommenderad maximal övertid är 12 timmar per vecka, det vill säga en total arbetstid på högst 60 timmar per vecka. Undantag kan godtas om det regleras i kollektivavtal eller nationell lag.
- 8.4 Arbetstagare ska alltid få övertidsersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid, minst enligt gällande lag.

9. Reguljär anställning

- 9.1 Skyldigheter gentemot anställda enligt internationella konventioner, nationell lag och förordningar om reguljär anställning får inte kringgås genom kortvariga anställningsformer (såsom kontraktsarbetare, tillfälligt anställda och dagarbetare), underleverantörer eller andra arbetsformer.
- 9.2 Alla arbetstagare har rätt till ett anställningsavtal på ett språk de förstår.
- 9.3 Lärlingsprogram ska vara tydligt definierade avseende längd och innehåll.

10. Marginaliserade befolkningsgrupper

- 10.1 Produktion och användning av naturresurser får inte bidra till att förstöra resurs- och inkomstbaser för marginaliserade befolkningsgrupper, till exempel genom att ta stora landområden i anspråk eller genom att använda vatten eller andra naturresurser som befolkningsgrupperna är beroende av.

11. Miljö

- 11.1 Åtgärder för att minska negativ påverkan på hälsa och miljö ska genomföras i hela värdekedjan genom att minimera utsläpp, främja effektiv och hållbar användning av resurser, inklusive energi och vatten, samt minimera växthusgasutsläpp i produktion och transport. Den lokala miljön vid produktionsanläggningen ska inte förändras eller skadas av föroreningar.
- 11.2 Nationell och internationell miljölagstiftning ska följas och relevanta utsläppstillstånd ska finnas.

12. Korruption, konkurrens och skatt

- 12.1 Alla former av mutor är oacceptabla, till exempel användning av alternativa kanaler för att säkra otillbörliga privata eller arbetsrelaterade förmåner för kunder, agenter, entreprenörer, leverantörer eller deras anställda samt offentliga tjänstemän.
- 12.2 Konkurrensbegränsande samarbete, till exempel prissamverkan, anbudssamverkan och marknadsuppdelning, får inte förekomma.
- 12.3 Skatter och avgifter ska betalas enligt lag i de länder där verksamheten bedrivs, och aggressiv skatteplanering får inte förekomma.

13. Styrsystem hos leverantörer

Ledningssystemet är centralt för att de etiska riktlinjerna ska få genomslag. nLogic betonar vikten av att leverantören har system som stödjer detta. Vi förväntar oss att:

- leverantören utser en ansvarig person, centralt placerad i organisationen, för att implementera de etiska riktlinjerna i den egna verksamheten,
- leverantören gör riktlinjerna kända i alla relevanta delar av sin organisation,
- leverantören inhämtar nLogics godkännande innan produktion eller delar av produktionen läggs ut på underleverantör, där detta inte har avtalats i förväg,
- leverantören kan redogöra för var varor som beställs av nLogic tillverkas.

14. Allvarliga avvikelser

- 14.1 Som allvarliga avvikelser räknas tvångsarbete, barnarbete, arbetsförhållanden som medför fara för liv, allvarlig miljöskada, storskalig korruption och attacker på miljö- och människorättsförsvarare. Allvarliga avvikelser hanteras med högsta prioritet enligt Rutin för socialt ansvar i leveranskedjan. Berörda kunder informeras när avtal kräver det, till exempel inom två veckor enligt regionernas gemensamma uppförandekod för leverantörer.

15. Klagomål och visselblåsning

- 15.1 Anställda, leverantörer, deras anställda och andra intressenter kan rapportera misstänkta överträdelser av dessa riktlinjer, även anonymt, via visselblåsarfunktionen på www.nlogic.se. Rapporterna hanteras konfidentiellt och den som rapporterar i god tro ska inte drabbas av repressalier.

1.1.4 Ansvar och tillämpning

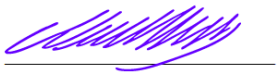
Riktlinjerna är antagna av nLogics högsta ledning (VD) och ingår i nLogics ledningssystem för miljö och kvalitet. VD är ytterst ansvarig för att riktlinjerna efterlevs. Det operativa arbetet med att identifiera, bedöma och följa upp risker i leveranskedjan beskrivs i Rutin för socialt ansvar i leveranskedjan (NLAB_SLK).

Riktlinjerna kommuniceras skriftligen till nLogics affärskritiska leverantörer (kategori A enligt Leverantörsbedömning) och till övriga leverantörer som riskbedöms enligt NLAB_SLK, när avtal tecknas och när riktlinjerna revideras. De publiceras på www.nlogic.se och ses över minst vart tredje år och vid behov, till exempel när kunders krav eller tillämpliga uppförandekoder förändras.

Marcus Wahlberg

CEO nLogic Sweden AB

Underskrift och datum: Solna 2026-11-10



Kontakta oss

nLogic Sweden AB

Gustav III:s Boulevard 42, 169 73 Solna

Org nr: 559230-8216

info@nlogic.se

nLOGIC