

UPPFÖRANDEKOD

Midroc Europe

Dokument nr		Översättning av MSS-100-11000-APO-00102						
3								
2								
1								
0	2011-06-01	Allmänna ändringar, nytt dokumentnummer						
Rev.	Datum	Beskrivning	Handl	Granskad	Godkänd			

INNEHÅLL

ÖVERSÄTTNING.....	3
DET HÄR DOKUMENTET.....	3
ALLMÄNNA PRINCIPER	4
AFFÄRSPRINCIPER	4
ARBETSPLATSPRINCIPER.....	4
MILJÖPRINCIPER.....	4
EFTERLEVNAD OCH UPPFÖLJNING	5
KOMMENTARER	

ÖVERSÄTTNING

Detta dokument är en översättning av det engelska originalet

- ”Code of Conduct Midroc Europe” document nummer MSS-100-11000-APO-00102

Vid tolkningstvister har den engelskspråkiga versionen företräde framför en översatt version.

DET HÄR DOKUMENTET

Syfte

Den här uppförandekoden tar upp de principer som rör uppföranderegler och affärsmetoder, vilka ska tillämpas på alla företag där vi har bestämmande inflytande.

Uppförandekoden gäller för alla anställda på Midroc Europe, samt externa medarbetare och praktikanter som representerar Midroc.

Dokumentets disposition

Dokumentet är uppdelat i en administrativ del, uppförandekoden, samt en hjälpbilaga där vissa frågor går igenom mer noggrant.

Giltighet

Denna uppförandekod är giltig från och med 2011-06-01. Från och med detta datum upphävs följande dokument:

- MSS-230-110901-NGU-00010, “Code of Conduct, Our way of being”

Referensdokument

Detta dokument hänvisar till:

- MSS-100-11000 APO-00100, “Management Platform Midroc Europe”

Dokumentansvar

Företagsledningen i Midroc Europe är ansvarig för innehållet i och uppföljningen av detta dokument. Samma ledning är också ansvarig för fortlöpande justeringar av dokumentet, för att det ska reflektera aktuella principer och stadgar hos Midroc.

Varje chef inom Midroc Europe måste förvissa sig om att anställda och samarbetspartners är medvetna om innehållet i vår uppförandekod.

ALLMÄNNA PRINCIPER

Vårt uppträdande har ett betydande inflytande på Midrocs anseende som varumärke och våra anställda. Midrocs goda rykte spelar en avgörande roll för att upprätthålla förtroende och tillit från dem vi arbetar med, och är även en av de viktigaste faktorerna för att nå positionen som kundens förstahandsval.

Vårt huvudansvar som bolagsgrupp är att utveckla och upprätthålla en ekonomiskt sund och framgångsrik verksamhet. Vi anpassar vår affärsmodell efter vår verksamhet, samhället och miljön, både på kort och på lång sikt. Det innebär att vi tar på oss ett ansvar i vår relation till våra anställda och samarbetspartners, såväl som de samhällen där vi verkar och den miljö vi alla delar.

AFFÄRSPRINCIPER

Vi tar oss an vår näringsverksamhet med hög integritet och etik, samt tar ansvar för vårt agerande. Vi följer rådande lagstiftning och respekterar de kulturella mönster som finns i de länder där vi är verksamma.

Vi konkurrerar ärligt och i enlighet med konkurrenslagstiftningen. Korruption, mutor, karteller och liknande företeelser kan snedvrída marknader och hindra ekonomisk, social och demokratisk utveckling. Midroc Europe tar avstånd från sådana metoder.

ARBETSPLATSPRINCIPER

Midroc Europes relation till sina anställda grundar sig på ömsesidig respekt och tillit. De villkor som våra anställda erbjuds uppfyller eller överträffar minimikraven i relevanta nationella lagstiftningar och tillämpliga ILO-konventioner. Vi ger alla människor lika möjligheter oavsett utmärkande egenskaper. Vi erbjuder en trygg och sund arbetsmiljö, och vi försöker inte göra en vinst på bekostnad av säkerheten.

Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och fysiska eller muntliga trakasserier baserade på ras, kön, hudfärg, etnisk eller social härkomst, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, politiska åsikter eller någon annan omständighet som kan innebära exponering.

MILJÖPRINCIPER

Vi är fast beslutna att minska de negativa miljöeffekterna av vår verksamhet och att spara resurser. Vår ambition är att följa alla tillämpliga miljöföreskrifter och bestämmelser, särskilt de som formuleras av våra kunder. Vi använder resurser på ett effektivt och hållbart sätt och iakttar särskilt de miljömässiga aspekterna av de projekt vi deltar i. Vi ägnar särskild uppmärksamhet åt att minska klimatpåverkan genom att främja energihushållning och utnyttjande av ren energiteknik.

EFTERLEVNAD OCH UPPFÖLJNING

Det är av högsta vikt för Midroc Europe att vår uppförandekod efterlevs. Därför är det både en rättighet och ett en skyldighet för varje anställd som representerar Midroc Europe att följa denna kod. Vi anstränger oss för att försäkra oss om att alla Midrocs anställda tar del av och förstår uppförandekoden, samt att misstänkta eller uppmärksammade överträdelser rapporteras för att lämpliga åtgärder ska kunna vidtas inom koncernen.

Alla anställda uppmuntras att rapportera avvikelser från de ståndpunkter och skyldigheter som Midroc Europe har fastställt ska gälla för sin affärsverksamhet.

- SLUT -

BILAGA 1. KOMMENTARER

KOMMENTARER TILL ALLMÄNNA PRINCIPER

Vi stödjer och respekterar FN:s universella värderingar (respekt för de grundläggande mänskliga rättigheterna, social rättvisa och jämlikhet) och inser vårt ansvar att uppmärksamma dessa rättigheter gentemot våra anställda och de samhällen vi verkar i

Vi är öppna för en dialog med de som berörs av vår verksamhet. Vi svarar på förfrågningar från externa parter och kommunicerar med berörda parter på ett korrekt och effektivt sätt.

Inom ramen för vårt inflytande kommer vi att sträva efter att säkerställa att våra leverantörer och entreprenörer rättar sig efter principerna i vår uppförandekod.

KOMMENTARER TILL AFFÄRSPRINCIPER

Alla våra finansiella transaktioner och rapporter ska följa tillämplig lagstiftning och allmänt accepterade redovisningsseder och praxis.

Det är viktigt för oss med insyn i vår verksamhet och våra prestationer. Vi kommunicerar snabbt, konsekvent och noggrant. Vi sätter stort värde på att ha en öppen diskussion och dialog med de samhällen där vi är verksamma, vilket inkluderar både statliga och icke-statliga organisationer samt media.

Vi kommer inte att handla i strid med oss rådande konkurrenslagstiftning och vi kommer inte att ägna oss åt någon form av korrupktion, vilket inkluderar utpressning, bedrägeri eller mutor.

Vi kommer inte att utföra samtidiga affärstransaktioner med någon person och den organisation den personen representerar, för att på så sätt undvika att skapa situationer där involverade parter utsätts för oetiskt affärsbeteende.

Vi kommer inte att erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller enhet i syfte att erhålla eller behålla affärer för Midroc Europe. Innan vi ingår affärstransaktioner som innebär tjänster från mellanhänder, kommer vi att företa ändamålsenliga bedömningar.

Vi kommer inte att be om eller ta emot otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att få oss att handla på ett sätt som motsäger syftet med denna uppförandekod.

KOMMENTARER TILL ARBETSPLATSPRINCIPER

Vi stödjer och respekterar de arbetsrättsliga konventioner som fastställts av Internationella arbetsorganisationen (ILO).

Vi behandlar våra anställda med värdighet. Vi efterlever formuleringarna i de internationella mänskliga rättigheterna och försäkrar oss om att ingen bryter mot dessa på våra arbetsplatser. Vi tillåter inte diskriminering eller trakasserier i någon form.

Vi tillämpar samma rättigheter till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden för våra anställda, oberoende av personliga egenskaper.

Vi använder inte någon form av ofrivillig arbetskraft på våra arbetsplatser. Vi tillämpar ingen praxis som begränsar den fria rörligheten för de anställda.

Vi anställer ingen som är yngre än 15 år. Där de lokala ålderskraven är högre anställs ingen som är yngre än den lägsta lagstadgade åldern. Unga medarbetare på våra arbetsplatser ska skyddas från att utföra någon form av arbete som kan vara farligt eller hindra den unga människans utbildning eller på något annat sätt vara skadligt för en ung människa.

Vi rättar oss efter och håller fast vid alla lagar och regler som avser löner, vilket inkluderar de som rör minimilöner, övertidsersättning, ackordslön och övriga former av kompensation och lagstadgade förmåner.

All rekrytering till både fast och tillfällig anställning, tjänster, kompetensutbildning, löner och befordran inom Midroc-gruppen grundas på kvalifikationer, prestationer, kompetens, kunskap och erfarenhet.

Vi följer tillämpliga krav på arbetstider i enlighet med lokala lagar, med undantag av nödlägen och andra undantagsfall, till exempel i situationer då det finns risk för livshotande skador på människor eller risk för stora materiella värden.

Så långt det är juridiskt möjligt ställer vi oss bakom de anställdas rättigheter att fritt kunna förena sig, organisera sig och förhandla gemensamt, däribland bilda eller ansluta sig till fackföreningar. Vi respekterar våra anställdas rättigheter att kunna umgås fritt och kommunicera öppet med ledningen om arbetsförhållanden.

Vi tolererar inga sexuella relationer mellan en anställd och en person i tydlig beroendeställning, till exempel på grund av dennes ekonomiska situation, arbetssituation, ålder, brist på omdöme, etc.

Vi tolererar inte att våra anställda brukar alkohol eller droger under arbetet eller på annat sätt låter sådant bruk påverka arbetsprestationen. Anställda måste alltid ta hänsyn till lokala lagar och seder även på fritiden.

KOMMENTARER TILL MILJÖPRINCIPER

Vi tänker framåt för att kunna avgöra hur vårt arbete kommer att påverka miljön, och vi grundar våra beslut på tillgängliga relevanta fakta och följer rådande lagstiftningar och förordningar om miljöskydd. Vår ambition är att verka för ett större miljöansvar och uppmuntra användandet av miljövänlig teknik och låta verksamheten genomföras av återvinningsprincipen.

Vi undviker material och metoder som kan vara skadliga för miljön om det finns andra användbara alternativ tillgängligt. Vi förespråkar att våra kunder använder sig av alternativ som är bättre för miljön när omständigheterna tillåter, och vår målsättning är att minimera avfallet och maximera återvinningen.

KOMMENTARER TILL EFTERLEVNAD OCH UPPFÖLJNING

Varje chef inom Midroc Europe har en skyldighet att, inom sitt ansvarsområde, försäkra sig om att anställda och samarbetspartners är medvetna om innehållet i vår uppförandekod och kravet att de följer den.

Efterlevnaden av uppförandekoden följas upp kontinuerligt som en naturlig del i det dagliga arbetet. Anställda som bryter mot uppförandekoden ska informeras om detta och leda till korrigerande åtgärder.

Samarbetspartners som bryter mot uppförandekoden ska informeras om detta, och om någon av samarbetspartners vid upprepade tillfällen eller på mycket allvarligt sätt bryter mot vår uppförandekod, kommer samarbetet att upphöra.

Varje anställd uppmuntras att rapportera misstänkta eller bevitnade lagöverträdelser vid affärsverksamhet, överträdelse av denna uppförandekod eller någon av företagets ledande principer, samt om han/hon ombeds att utföra arbetsuppgifter som kan ses som en överträdelse. Det är möjligt att rapportera till alla chefer på alla hierarkiska nivåer vilket inkluderar medlemmar i bolagsstyrelsen, eller alternativt till en medlem i Midroc Europes verkställande kommitté. Överträdelser kan rapporteras anonymt.

Det är ett brott mot denna uppförandekod att vägra att samarbeta vid en utredning av en misstänkt överträdelse. Sekretess kommer att upprätthållas så långt det är möjligt. Att hämnas på någon anställd som i god tro rapporterar ett problem till företaget angående olagligt eller oetiskt uppförande tolereras inte. Detta gäller även medvetet missbruk av rapporteringsprocessen.

- SLUT PÅ BILAGA-