

Addtech AB

Atferdskodeks

Innledning

Addtech er et teknikkhandelskonsern som tilfører både teknisk og økonomisk merverdi i kjeden mellom produsent og kunde. Konsernet konsentrere seg om nøye utvalgte markedsnisjer hvor det finnes behov for gode tekniske kunnskaper og kundetilpassede løsninger. Kundene finnes primært innen industriproduksjon og offentlig sektor. Vi har cirka 1 600 ansatte i rundt hundre datterselskaper, som drives under egne varemerker. Virksomheten vår bygger på nære og langsiktige relasjoner til kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser, og vi etterstreber å oppfattes som en troverdig, langsiktig og pålitelig samarbeidspartner. Virksomheten vår skal drives etter prinsippet om langsiktig, sunn utvikling. I tillegg til foretaksøkonomiske krav, mål og retningslinjer, skal forretningsvirksomheten også drives med høye krav til integritet og etikk. Vi etterstreber derfor å opptre profesjonelt, ærlig og etisk korrekt. Vi støtter FNs Global Compact (www.globalcompact.org), ILOs kjernekonvensjoner (www.ilo.org) samt OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak (www.oecd.org), og vår atferdskodeks (Code of Conduct) er basert på disse prinsippene.

Atferdskodeksen gjelder både i vår egen virksomhet og i forhold til de som leverer produkter og tjenester til oss. Ambisjonen vår er å arbeide sammen med leverandørene våre for å oppnå positive forandringer. Vårt langsiktige mål er at samtlige leverandører til våre selskaper skal leve opp til atferdskodeksen. Selvfølgelig har vi forståelse for at enkelte omstillinger krever tid, men forventer oss likevel et kontinuerlig engasjement i forbedring.

Vi følger som et minimum alle gjeldende lover og regler, og vil ved behov også innføre normer som er i overensstemmelse med denne koden, hvis eksisterende lover og regler ikke er helt på linje med kodeksens mål. Vi forventer oss at leverandørvirksomheten har kjennskap til, og som et minstekrav overholder, den nasjonale lovgivningen i de landene de har virksomhet.

Ansvar for at det løpende arbeidet skjer i henhold til vår atferdskodeks, ligger hos adm. dir. i hvert enkelt selskap i konsernet.

Arbeidsvilkår

Vi vil være en respektert arbeidsgiver. Selskapene i konsernet skal sørge for et godt arbeidsmiljø fra en fysisk og sosial synsvinkel, samt gi medarbeiderne gode muligheter for personlig utvikling. Forholdet til og mellom de ansatte skal bygge på gjensidig respekt og verdighet, samt rimelig innflytelse innen de områdene som påvirker den enkeltes arbeidssituasjon.

Vi krever at leverandøren respekterer grunnleggende menneskerettigheter, og at ansatte behandles i samsvar med ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidet (www.ilo.org).

Arbeidsmiljø

Vi er engasjert i å kontinuerlig forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen, og arbeider for å kunne tilby medarbeiderne våre et trygt arbeidsmiljø. Alle selskapene i konsernet vil som et minimum strengt følge nasjonale lover og/eller kollektivavtaler.

Leverandører skal som et minstekrav følge egnede lover og bestemmelser angående arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Vi krever også at leverandørene våre prioriterer arbeidernes helse og sikkerhet og forventer at egnet verneutstyr brukes, at utstyr og bygninger er sikre, og at farlige stoffer og farlig avfall håndteres på en sikker måte.

Lønn og arbeidstid

De ansettelsesvilkårene, inkludert lønn og arbeidstider, som medarbeiderne våre tilbys, skal minst overholde minstekravene i nasjonal lovgivning eller være i tråd med relevante normer de stedene der vi driver virksomhet.

Leverandører skal tilpasse arbeidstider og betale lønn og overtidsbetaling som minst samsvarer med det som kreves i nasjonale lover og avtaler, eller i henhold til normene innen den lokale industrien.

Likestilling

Vi tror på forandring og utvikling og mener dette ikke er mulig å oppnå på en arbeidsplass der det ikke finnes likestilling. Derfor ønsker vi å gi de ansatte i konsernet like muligheter til utvikling, opplæring, lønn, arbeidsinnhold og ansettelsesvilkår, uansett kjønn. I de tilfellene der det finnes lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, vil vi aktivt arbeide for at disse skal jevnes ut. Vi arbeider også for en jevnere kjønnsfordeling ved rekruttering, samt for at menn og kvinner skal ha lik rett til foreldrepermisjon.

Diskriminering

Vi streber etter en ikke-diskriminerende bedriftskultur basert på ansvar og respekt. Vi er overbevist om at gode resultater, trivsel, engasjement og samarbeid oppnås gjennom mangfold, og at konsernets medarbeidere får like muligheter til å utvikles uansett kjønn, alder, etnisk eller nasjonal tilhørighet, religion, seksuell legning, handikap eller andre særegne kjennetegn. Konsernet tillater ikke diskriminering eller trakassering i noen form. Dette gjelder både for konsernets selskaper og for våre leverandører.

Tvangsarbeid

Vi aksepterer ikke tvangsarbeid, ufrivillig eller ulønnet arbeid i noen form. Dette omfatter avtaler under tvangsmessige forhold og illegal arbeidskraft. Vi aksepterer heller ikke metoder som begrenser de ansattes frie bevegelse, og ingen personer må holdes tilbake i arbeid i noen periode, mot dennes vilje. Dette gjelder både for konsernets selskaper og for våre leverandører.

Barnearbeid

FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILOs konvensjon om minstealder for adgang til sysselsetting samt konvensjonen om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnearbeid, er retningslinjer for all virksomhet som skjer i vårt navn. Ingen personer skal ansettes før alderen for gjennomført obligatorisk skolegang eller være under 15 år. Hvis det påvises barn i arbeid hos en av våre leverandører, ber vi om at det treffes tiltak for å korrigere problemet, som ikke forverrer barnets sosiale situasjon. Hvis mangler fremdeles finnes etter at leverandøren er gitt rimelig tid og mulighet til å korrigere disse, skal leverandøren erstattes med en annen.

Disiplinærtiltak

Ansatte skal behandles med respekt og verdighet. Ansatte skal under ingen omstendigheter utsettes for kroppslig avstraffelse eller andre former for fysisk, seksuell eller psykologisk straff, trakassering eller tvang. Trekk i lønn skal ikke foretas som disiplinærtiltak, hvis ikke dette er regulert i kollektivavtale eller er godkjent i henhold til lov. Dette gjelder både for konsernets selskaper og for våre leverandører.

Organisasjonsfrihet og retten til kollektive lønnsforhandlinger

Ansatte skal ha frihet til å utøve sin lovlige rett til å være medlem i, danne eller arbeide for organisasjoner som representerer deres interesser som ansatte. Leverandører må ikke utsette arbeidstakere for trusler eller trakassering eller på annen måte innskrenke eller blande seg inn i de ansattes lovlige og fredelige utøvelse av sine rettigheter.

Politisk engasjement

Vi er nøytrale i forhold til politiske partier og kandidater. Verken navnet Addtech, respektive konsernselskapers navn eller noen andre ressurser som er under konsernforetakets kontroll skal brukes for å fremme politiske partiers eller kandidaters interesser.

Forhold til samfunnet

Hvert selskap innenfor konsernet arbeider for å ha en positiv sosial innflytelse innenfor de samfunnene der konsernet virker. Forretningsbeslutninger som kan antas å ha stor påvirkning på samfunnet, skal så vidt mulig alltid forutgå av, eller følges snart av, diskusjoner med samfunnsrepresentanter, med formål å identifisere eventuelle behov for felles tiltak.

Miljøpolitikk

Vår miljøpolitikk uttrykker konsernets vilje til å medvirke til en bærekraftig utvikling og et bedre miljø. Vi arbeider aktivt for å kontinuerlig redusere konsernets direkte og indirekte miljøpåvirkning. Gjenbruk og forvaltning av naturressurser er viktige utgangspunkt for vår forretningsvirksomhet.

Miljøperspektivet skal være med i viktige beslutninger, med formål å skape langsiktig verdi for konsernets kunder, medarbeidere, aksjeeiere og samfunnet generelt sett. Miljøarbeidet skal også drives innenfor rammen av vår forretningsidé og være godt integrert i driftsarbeidet. Dette medfører etter hvert at det tas hensyn til hele livssyklusen til de varene og tjenestene vi leverer. Gjennom høy kompetanse hos medarbeiderne våre og gjennom stadig å utvikle våre kunnskaper om miljøeffektene, kan vi ha et helhetssyn på miljøspørsmålene. Miljøfremmende tiltak skal vedtas så langt det er teknisk mulig, foretaksøkonomisk rimelig og miljømessig begrunnet.

Leverandørene oppfordres til å arbeide i tråd med vår miljøpolitikk. Leverandører skal også kjenne til og følge krav i nasjonal lovgivning, forordninger og bransjestandarder. Leverandørene skal som et minstekrav gjennomføre sikker håndtering av farlige stoffer og avfall.

Korrupsjonsbekjempelse

Vi aksepterer ikke korrupsjon, bestikkelser eller illojale, konkurransebegrensende aktiviteter. Alt salg og all markedsføring av våre produkter og tjenester skal foregå i samsvar med relevante lover og regler i respektive land.

Vi skal ikke opptre i strid med gjeldende konkurranselover. Vi deltar ikke i karteller eller annet ulovlige samarbeid med konkurrenter, kunder eller leverandører. Hvis noe selskap i vårt konsern blir kontaktet med forslag om slikt samarbeid, skal dette rapporteres til Addtechs konsernledelse.

Vi skal ikke tilby eller gi utilbørlig betaling eller annet vederlag til noen person eller organisasjon med formål å oppfordre personen eller organisasjonen til å opprette eller opprettholde forretningsrelasjoner med vårt konsern. Vi skal ikke, direkte eller indirekte, be om eller akseptere noen form for utilbørlig betaling eller annet vederlag i formål å opprette eller opprettholde forretningsrelasjoner med vårt konsern. For å unngå interessekonflikter skal våre ansatte kun gi eller ta imot gaver eller tjenester som ikke er i strid med gjeldende lov, som er på linje med generell forretningspraksis og ikke rimeligvis kan anses som bestikkelser.

Vi respekterer andre foretaks eiendom og beskytter vår materielle og immaterielle eiendom fra tap, tyveri, uautorisert adgang og misbruk.

Vi skal ikke gjøre forretninger med kunder eller leverandører som vi mistenker bryter våre regler om antikorrupsjon.

Kommunikasjon

Vi fører en åpen dialog med de som påvirkes av konsernets virksomhet. Vi svarer på forespørsler fra utenforstående og kommuniserer med berørte parter på en konkret og effektiv måte. Spørsmål kan stilles via csr@addtech.com.

Gjennomføring

Lederne i Addtechkonsernets selskaper skal kjenne til og innen sitt område ha ansvaret for at denne atferdskodeksen, samt gjeldende relevante nasjonale lover og forskrifter, overholdes. Adm. dir. for hvert enkelt selskap i konsernet har også ansvaret for at selskapets leverandører kjenner til og aksepterer atferdskodeksen. Alle ansatte innenfor konsernet har ansvaret for å selv opptre i henhold til atferdskodeksens verdier og forretningsprinsipper. Addtechs konsernledelse er ansvarlige for at arbeidet rundt atferdskodeksen er en kontinuerlig prosess, samt for å dokumentere og kommunisere hvordan vi selv og våre leverandører oppfyller kravene.

Oppfølging

Hver ansatt i Addtech-konsernet har ansvaret for å rapportere om eventuelle tilfeller av bedrageri eller annen ulovlig atferd til konsernledelsen. Bekreftede overtredelser mot vår atferdskodeks fører omgående til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse ved alvorlige avvik fra retningslinjene. Medarbeidere som er usikre på hvorvidt spesifikk atferd kan stride mot denne atferdskodeksen, skal rådføre seg med nærmeste overordnede.

Vi forbeholder oss retten til å gjennomføre uanmeldt kontroll og oppfølging hos hver leverandør og produsent, i noen tilfeller ved hjelp av en uavhengig tredjepart, for å forsikre oss om at vår atferdskodeks etterleves. Det innebærer, men er ikke begrenset til, at leverandører og produsenter på anmodning skal fremlegge en fortegnelse over ansatte, arbeidstid og lønningslister, dokumentasjon over skader og ulykker i forbindelse med arbeidet, hvilke forebyggende tiltak som er iverksatt samt gjennomførte brannverntiltak og rømningsøvelser. Hvis en leverandør eller produsent ikke gjennomfører fastsatte forbedringer innen avtalt tidsperiode på tross av at tilfellet er påtalt, og det er enighet om en tiltaksplan, avbryter vi samarbeidet med denne.

Ansvar for ansatte

Adm. dir. i respektive konsernselskaper har ansvaret for å iverksette innhold og formål i denne atferdskodeksen i sin organisasjon, og for å oppmuntre ansatte til å rapportere om forhold som kan komme i konflikt med disse reglene. Anmeldelser av overtredelser mot denne atferdskodeksen leveres inn anonymt og konfidensielt til csr@addtech.com, eller per post¹. Det medfører ingen straff eller negative konsekvenser for personer som melder inn overtredelser i god tro. Unnlattelse av å følge reglene i denne atferdskodeksen kan føre til disiplinærtiltak.

Denne atferdskodeksen er godkjent av Addtech-konsernets styre, og endringer eller dispensasjoner kan kun autoriseres av styret.

¹ Addtech AB, Att: CSR, Box 5112, Sturegatan 38, 10243, Stockholm, Sverige