

Addtech AB

Adfærdskodeks

Indledning

Addtech er en teknologikoncern, som tilfører både teknologisk og økonomisk merværdi i kæden mellem producenter og kunder. Koncernen driver forretning inden for udvalgte niches på markedet for højteknologiske produkter og løsninger. Kunderne findes primært inden for fremstillingsindustrien og den offentlige sektor. Koncernen har cirka 1.600 medarbejdere fordelt på over hundrede datterselskaber, som drives under egne varemærker. Vores virksomhed bygger på tætte og langsigtede relationer til kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser, og vi stræber efter at blive opfattet som en troværdig, langsigtet og pålidelig samarbejdspartner. Vores virksomhed drives i henhold til retningslinjerne for en langsigtet, sund udvikling. Ud over virksomhedsøkonomiske krav, mål og retningslinjer drives virksomheden desuden med høje krav til integritet og etik. Vi lægger derfor stor vægt på at optræde professionelt, ærligt og etisk korrekt. Vi støtter FN's Global Compact (www.globalcompact.org), ILO's kernekonventioner (www.ilo.org) samt OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder (www.oecd.org), og vores adfærdskodeks (Code of Conduct) er baseret på disse principper.

Denne adfærdskodeks gælder både for vores egen virksomhed og for vores relationer med leverandører af produkter og tjenester. Det er vores ambition at samarbejde med vores leverandører om at opnå positive forandringer. Vores langsigtede mål er, at samtlige leverandører til vores virksomheder skal overholde denne adfærdskodeks. Vi har dog forståelse for, at visse omstillinger kræver tid, men forventer samtidig en kontinuerlig stræben efter forbedring.

Vi følger som et minimum samtlige gældende love og regler og vil desuden efter behov også indføre normer, som er i overensstemmelse med denne adfærdskodeks, hvis de eksisterende love og regler ikke er på linje med kodeksens mål. Vi forventer, at vores leverandørers virksomheder har kendskab til og som et minimum overholder den nationale lovgivning i de lande, hvor de driver forretning.

Det er de administrerende direktører for koncernens individuelle virksomheder, der har ansvaret for, at det løbende arbejde udføres i henhold til vores adfærdskodeks.

Arbejdsvilkår

Vi stræber efter at være en respekteret arbejdsgiver. Koncernens individuelle virksomheder skal sørge for et godt arbejdsmiljø set ud fra en fysisk og social synsvinkel samt stræbe efter at være attraktive arbejdsgivere med hensyn til medarbejdernes personlige udvikling. Relationen til og mellem medarbejderne skal bygge på gensidig respekt og værdighed samt rimelig indflydelse inden for de områder, der påvirker den enkeltes arbejdsituation.

Vi kræver, at vores leverandører respekterer de grundlæggende menneskerettigheder, og at deres medarbejdere behandles i henhold til ILO's deklaration om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen (www.ilo.org).

Arbejdsmiljø

Vi stræber efter hele tiden at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen, og vi gør en stor indsats for at kunne tilbyde vores medarbejdere et sikkert arbejdsmiljø. Alle koncernens virksomheder skal som minimum strengt overholde nationale love og/eller kollektive overenskomster.

Leverandørerne skal som minimum overholde gældende love og bestemmelser om arbejdsmiljø og arbejdsforhold. Vi anmoder desuden vores leverandører om at prioritere deres medarbejders sundhed og sikkerhed. Vi forventer, at leverandørerne anvender hensigtsmæssige beskyttelsesforanstaltninger, at deres udstyr og bygninger er sikre, og at farlige stoffer og farligt affald håndteres på en sikker måde.

Løn og arbejdstid

De ansættelsesvilkår – herunder løn og arbejdstid – som tilbydes vores medarbejdere, skal mindst overholde minimumskravene i den nationale lovgivning eller være i overensstemmelse med normerne på det pågældende sted.

Leverandørerne skal tilpasse arbejdstiderne og udbetale løn og overtidsbetaling på en måde, der som minimum overholder gældende nationale love og aftaler eller i henhold til normerne i den lokale branche.

Ligestilling

Vi er fortalere for forandring og udvikling og er af den opfattelse, at dette ikke er muligt at opnå på en arbejdsplads uden ligestilling. Vi stræber derfor efter, at alle koncernens medarbejdere uanset køn skal gives lige muligheder for udvikling, uddannelse, løn, arbejdsindhold og ansættelsesvilkår. I de tilfælde hvor der er lønforskelle mellem mænd og kvinder, skal vi aktivt arbejde for, at disse udlignes. Vi gør også en indsats for en jævnere kønsfordeling ved rekruttering samt for at give mænd og kvinder lige ret til forældreorlov.

Diskriminering

Vi stræber efter at have en ikke-diskriminerende virksomhedskultur, der er baseret på ansvar og respekt. Vi er overbevist om, at gode resultater, trivsel, engagement og samarbejde opnås gennem diversitet. Derfor gives koncernens medarbejdere lige muligheder for personlig udvikling uanset køn, alder, etnisk eller national tilhørsforhold, religion, seksuel orientering, handicap eller andre særegne kendetegn. Koncernen tillader ikke diskriminering eller chikanering af nogen art. Dette gælder både for koncernens virksomheder og for vores leverandører.

Tvangsarbejde

Vi accepterer ikke tvangsarbejde, ufrivilligt eller ulønnet arbejde af nogen art. Dette inkluderer aftaler under tvangsmæssige forhold og illegal arbejdskraft. Vi accepterer heller ikke metoder, som begrænser medarbejdernes frie bevægelse, og ingen må mod sin vilje fastholdes i arbejde i noget tidsrum. Dette gælder både for koncernens virksomheder og for vores leverandører.

Børnearbejde

FN's konvention om børns rettigheder, ILO's konvention om mindstealder for adgang til beskæftigelse samt konvention om forbud mod og omgående foranstaltninger til afskaffelse af de værste former for børnearbejde udgør retningslinjerne for alt det arbejde, der udføres på vores vegne. Unge, der ikke har gennemført den obligatoriske skolegang, eller som er under 15 år gamle, må ikke ansættes. Hvis der opdages børnearbejdere hos en leverandør, anmoder vi om, at der indføres foranstaltninger for at rette op på problemet på en måde, der ikke forværrer barnets sociale situation. Hvis børnearbejde stadig forefindes, efter at leverandøren har fået rimelig tid og mulighed for at forebygge dette, skal den pågældende leverandør erstattes med en anden.

Disciplinære foranstaltninger

Medarbejderne skal behandles med respekt og værdighed. Ingen medarbejder må under nogen omstændighed udsættes for korporlig afstraffelse eller andre former for fysisk, seksuel eller psykologisk afstraffelse, chikane eller tvang. Der må ikke foretages fradrag i lønnen som disciplinær straf, medmindre dette er omfattet af en kollektiv overenskomstafstale eller er godkendt ifølge loven. Dette gælder både for koncernens virksomheder og for vores leverandører.

Foreningsfrihed og retten til kollektive lønforhandlinger

Medarbejderne skal have frihed til at udnytte deres lovbestemte rettigheder til at være medlem af, danne eller arbejde for organisationer, der repræsenterer deres interesser som arbejdstagere. Leverandørerne må ikke udsætte deres medarbejdere for trusler eller chikane eller på anden måde indskrænke eller blande sig i deres ansattes lovlige og fredelige udøvelse af deres rettigheder.

Politisk engagement

Vi forholder os neutrale over for politiske partier og kandidater. Hverken navnet Addtech, de individuelle koncernvirksomheders navne eller nogen som helst resurser under koncernens kontrol må anvendes for at fremme politiske partiers eller kandidaters interesser.

Relationer til samfundet

De individuelle virksomheder inden for koncernen arbejder for at få en positiv social indflydelse i de lokalsamfund, hvor koncernen driver forretning. Forretningsbeslutninger, som kan antages at have en påvirkning på samfundet som helhed, skal så vidt muligt altid forudgås af eller snarest opfølges af debatter med samfundsrepræsentanter med det formål at identificere eventuelle behov for fælles foranstaltninger.

Miljøpolitik

Koncernens miljøpolitik udtrykker vores vilje til at bidrage til en bæredygtig udvikling og et bedre miljø. Vi arbejder aktivt for kontinuerligt at mindske koncernens direkte og indirekte miljøpåvirkning. Genbrug og forvaltning af naturressurser er et vigtigt udgangspunkt for vores forretningsdrift.

Der skal tages højde for miljøhensynet i alle vigtige beslutninger med det formål at skabe langsigtede værdier for koncernens kunder, medarbejdere, aktionærer og samfundet som helhed. Miljøarbejdet skal derudover udføres inden for rammerne af vores forretningsidé og være hensigtsmæssigt integreret i vores forretningsdrift. Dette omfatter desuden, at der skal tages hensyn til hele livscyklussen for de varer og tjenester, som vi leverer. Vi kan indtage en holistisk indfaldsvinkel til miljøspørgsmålene i kraft af vores medarbejders høje kompetenceniveau og gennem løbende at udvikle vores viden om miljøpåvirkningen. Miljøvenlige foranstaltninger skal indføres i så vidt omfang, som det er teknisk muligt, virksomhedsøkonomisk rimeligt og miljømæssigt begrundet.

Leverandørerne opfordres til at arbejde på linje med vores miljøpolitik. Leverandørerne skal også sætte sig ind i og følge kravene i gældende nationale love, forordninger og branchestandarder. Leverandørerne skal som minimum sørge for sikker håndtering af farlige stoffer og farligt affald.

Antikorruption

Vi accepterer ikke korrupsion, bestikkelse eller unfair konkurrencebegrænsende tiltag. Alt salg og al markedsføring af vores produkter og tjenester skal foregå i overensstemmelse med relevante love og regler i det pågældende land.

Vi må ikke handle i strid med gældende konkurrencelove. Vi deltager ikke i karteller eller andre ulovlige samarbejder med konkurrenter, kunder eller leverandører. Hvis en virksomhed i vores koncern bliver kontaktet vedrørende sådanne former for samarbejde, skal dette rapporteres til Addtechs koncernledelse.

Vi må ikke tilbyde eller give utilbørlig betaling eller anden kompensation til nogen personer eller nogen organisationer med det formål at få en person eller en organisation til at oprette eller opretholde forretningsforbindelse med vores koncern. Vi må ikke direkte eller indirekte anmode om eller acceptere nogen form for utilbørlig betaling eller kompensation med det formål at oprette eller opretholde forretningsforbindelse med vores koncern. For at undgå interessekonflikter må vores medarbejdere kun give eller modtage gaver eller tjenester, som ikke er i strid med gældende love, er på linje med almen virksomhedspraksis og ikke med rimelighed kan anses for at være bestikkelse.

Vi respekterer andre virksomheders aktiver og beskytter vores materielle og immaterielle aktiver mod tab, tyveri, uautoriseret adgang og misbrug.

Vi vil ikke samarbejde med kunder eller leverandører, som vi mistænker for ikke at overholde vores regler om antikorrupsion.

Kommunikation

Vi fører en åben dialog med dem, der påvirkes af koncernens virksomhed. Vi svarer på henvendelser fra udenforstående og kommunikerer med de berørte parter på en konkret og effektiv måde. Forespørgsler kan indsendes via csr@addtech.com.

Implementering

Chefer og ledere i Addtech-koncernens virksomheder skal kende til og har ansvaret for denne adfærdskodeks inden for deres respektive områder samt har ansvaret for at gældende relevante love og forskrifter efterfølges. De administrerende direktører for de individuelle virksomheder har desuden ansvaret for, at den pågældende virksomheds leverandører kender til og accepterer vores adfærdskodeks. Samtlige medarbejdere i koncernen er ansvarlige for, at de selv handler i overensstemmelse med adfærdskodeksens værdier og forretningsprincipper. Addtechs koncernledelse er ansvarlig for, at arbejdet vedrørende denne adfærdskodeks udføres som en kontinuerlig proces samt for at dokumentere og formidle hvordan vi selv og vores leverandører opfylder kravene.

Opfølgning

Den enkelte medarbejder i Addtech-koncernen har ansvaret for at rapportere eventuelle tilfælde af bedragerier eller anden kriminel adfærd til koncernledelsen. Konstaterede overtrædelser af vores adfærdskodeks fører omgående til disciplinære foranstaltninger – herunder afskedigelse ved alvorlig fravigelse af retningslinjerne. Medarbejdere, som er usikre på, hvorvidt en specifik adfærd kan være i strid med vores adfærdskodeks, kan rådføre sig hos deres nærmeste overordnede leder.

Vi forbeholder os retten til at udføre uanmeldte kontroller og opfølgninger hos alle leverandører og producenter, hvilket i givet fald vil blive gennemført ved hjælp af en uvildig tredjepart for at sikre os, at vores adfærdskodeks efterleves. Dette medfører, men er ikke begrænset til, at leverandørerne og producenterne efter anmodning skal udlevere en fortegnelse over medarbejdere, arbejdstider og lønsedler og dokumentation på arbejdsrelaterede skader og ulykkestilfælde og de forebyggende foranstaltninger, der vedtages, samt indførte brandbeskyttelsesforanstaltninger og gennemførte evakueringsøvelser. Hvis en leverandør eller en producent ikke implementerer de fastlagte forbedringer på trods af at have modtaget en meddelelse herom, og at en plan for foranstaltningerne er aftalt, vil Addtech afbryde samarbejdet med den pågældende.

Ansvar for medarbejderne

De administrerende direktører i koncernens virksomheder har ansvaret for at implementere indholdet i og formålet med denne adfærdskodeks i deres organisationer samt for at opfordre medarbejderne til at rapportere forhold, som kan være i strid med denne adfærdskodeks. Anmeldelse om overtrædelse af denne adfærdskodeks kan indsendes anonymt og fortroligt til csr@addtech.com, eller ved mail¹. Anmeldelse medfører ingen straf eller andre negative konsekvenser for anmeldere i god tro. Undladelse af at følge reglerne i denne adfærdskodeks kan medføre disciplinære foranstaltninger.

Denne adfærdskodeks er vedtaget af Addtech-koncernens bestyrelse, og ændringer eller dispensationer kan kun effektueres af bestyrelsen.

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