

UPPFÖRANDEKOD

2016-04-27

Uppförandekoden gäller i sin helhet för samtliga medarbetare hos Ställningsmontage SYD AB. Den gäller även i tillämpliga delar för våra leverantörer. Innehållet i Uppförandekoden speglar de affärsprinciper vi förväntar oss av leverantörer och affärspartners.

Ställningsmontage SYD AB är ett ställningsföretag som grundades 2006. Vi är medvetna om företagets sociala ansvar, och ett av målen är att kombinera affärsverksamhet med socialt och miljömässigt ansvar. Vi har även som mål att skapa ett mervärde för våra kunder och vara en självklar ställningsaktör på den skånska marknaden. Ställningsmontage SYD AB arbetar aktivt med att skapa goda, långsiktiga och förtroendefulla relationer. Med hög kvalitet och låg miljöbelastning hanteras hela kedjan - från kontor till färdiga lösningar för arbetsplatsen.

En nyckel till förbättrade arbetsvillkor är dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare samt ett bra och fungerande ledningssystem.

Ställningsmontage SYDs grundvärderingar är bl.a. respekt för grundläggande mänskliga rättigheter, att ta ansvar för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö och att bidra till samhällets långsiktiga hållbarhet.

Samtliga nedan krav skall utöver egen personal även inkludera säsongsanställd personal, personal anställd via mellanhänder, praktikanter, inhyrda och migrantarbetare.

LAGLIGA KRAV

- Ställningsmontage SYD AB ska alltid uppfylla de legala krav och regelverk som finns och är tillämpliga.
- Vi kan välja att ställa högre krav på vår egen verksamhet än vad gällande lagstiftning kräver när vi finner det lämpligt.
- Vår allmänna regel är att leverantörer och dess underleverantörer måste följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Skulle något av kraven i Uppförandekoden skilja sig från vad som anges i nationell lagstiftning så gäller den högsta nivån.

FÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN

Tvångsarbete

- Ingen form av tvångsarbete, löneslaveri eller ofrivilligt arbete får förekomma. Kravet på icke tvångsarbete gäller samtliga arbetstagare på arbetsplatsen oavsett anställningsform.

Fackföreningsfrihet

- Anställda skall utan undantag äga rätt att organisera sig fackligt, och att förhandla kollektivt.
- Arbetsgivaren får inte diskriminera fackföreningsrepresentanter eller förhindra dem att utföra sina fackliga uppdrag eller hindra dem att ha tillgång till anställda på arbetsplatsen.

Barnarbete

- Barn under 18 års ålder får inte utföra arbetsuppgifter som är skadliga för hälsa och säkerhet, inklusive nattarbete.
- Barn under 15 års ålder får inte utföra arbete på ett sådant sätt att deras skolgång hindras eller påverkas negativt. Inte heller barns rätt till lek och fritid får hindras.
- Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovanstående accepteras inte. Företaget skall ha rutiner för att verifiera ålder på anställda.
- Unga arbetstagare mellan 15 och 18 år har rätt till speciellt skydd, de får exempelvis inte arbeta obekväm arbetstid eller vistas i farlig arbetsmiljö. Deras arbete får inte gå ut över möjligheter till utbildning och deras rätt till klagomål skall höras extra.

Diskriminering

- Vi arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald.
- Vi accepterar inte diskriminering, hot, förtryck eller trakasserier i någon form.
- Ingen anställd får diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, nationalitet, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, hälsotillstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.
- Åtgärder skall vidtas för att skydda anställda mot att bli sexuellt trakasserade, förolämpade eller utnyttjade, samt mot diskriminering eller uppsägning på oskäligen grunder, till exempel giftemål, graviditet, föräldraskap eller HIV status.
- Alla anställda med samma erfarenhet, kunskap och kvalifikationer skall erhålla lika lön för lika arbete. Lönen skall avspegla utbildning, skicklighet och påvisad kunskap.

Personlig integritet

- Alla disciplinära åtgärder måste finnas dokumenterade skriftligen samt förklaras muntligt för arbetare i tydliga och begripliga ordalag.
- Behandling av insamlade uppgifter från underleverantörer, kunder och anställda ska ske med säkerhetsföreskrifter för att förhindra otillåten spridning och skada. Personuppgifter ska alltid hanteras med respekt för personlig integritet.

Hälsa och säkerhet

- Vi arbetar aktivt för att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön.
- Vi främjar höga krav på en säker arbetsmiljö och förebygger olycksfall och arbetsskador.
- Arbetsmiljön skall vara säker och främja god hälsa, med hänsyn tagen till allmän kunskap om branschen och till specifika riskfaktorer.
- Arbetsmiljöarbetet bör ske i samarbete mellan ledning och arbetstagarnas representant för att åstadkomma en långsiktigt säker och hälsosam arbetsplats.
- Alla anställda skall genomgå dokumenterad utbildning i hälsa och säkerhet "Introduktion av nyanställda".
- Särskilt skydd och god arbetsmiljö ska gälla för sårbara individer, exempelvis unga och gravida.
- Effektiv personlig skyddsutrustning ska tillhandahållas alla anställda utan avgift.
- Anställda har rätt att utan att be om tillstånd lämna arbetsplatsen vid omedelbar fara. Ovan ska även gälla säsonganställda, personal anställd via mellanhänder, praktikanter och migrantarbetare.
- Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns första hjälpen att tillgå på arbetsplatsen samt i tjänstefordonen.

Ersättning

- Anställda har rätt till skälig ersättning. De anställdas löner skall åtminstone vara i överensstämmelse med vad som har antagits genom kollektivavtal.
- Löner ska utbetalas regelbundet, i tid. Lönenivån ska reflektera utbildning, erfarenhet, rutin och kunskapsnivån.
- Avdrag är endast tillåtet enligt vad som föreskrivs i gällande lag eller kollektivavtal.

Arbetstid

- Arbetstid ska följa nationell lagstiftning, branschstandard och kollektivavtal.
- Arbetstid ska dokumenteras i av arbetsgivaren tillhandahållen programvara samt i tidblock tillhandahållet av arbetsgivaren.

- Övertid skall endast användas undantagsvis, vara frivillig och får aldrig innebära att arbetstagarna utsätts för större arbetsmiljörisiker.

Anställningsvillkor

- Alla anställda har rätt till ett anställningsavtal.

FÖRHÅLLANDEN UTANFÖR ARBETSPLATSEN

Miljö

- Ställningsmontage SYD AB bedriver ett systematiskt arbete för att ständigt förbättra verksamheten och minska vår miljöpåverkan.
- Vi försöker hitta lämpliga lösningar som tar hänsyn till både affär och miljö.
- Rutiner och föreskrifter för avfallshantering, hantering och omhändertagande av kemikalier och andra farliga ämnen, samt behandling av utsläpp skall åtminstone uppfylla legala krav.
- Hänsyn skall tas till miljöaspekter genom hela värdekedjan och inte bara till företagets egen verksamhet. Lokala, regionala och globala miljöfrågeställningar skall tas i beaktande.

ETISKT BETEENDE

Korruption och mutor

- Ingen form av korruption, mutor eller penningtvätt är tillåten.
- Ställningsmontage SYD AB tar avstånd ifrån all olaglig konkurrensbegränsning.
- Leverantörer skall i all sin affärsverksamhet anta och följa en policy mot mutor och korruption.
- Anställda inklusive ledningen skall inte vara involverade i någon form av korruption eller förskingring, inklusive att ge eller ta emot mutor i form av monetära eller andra typer av förmåner. Det inbegriper även inbjudningar, resor eller medverkan i arrangemang med leverantörer eller affärspartners utan godkännande från ansvarig ledning.

Intressekonflikter

- Vi ska vara uppmärksamma på intressekonflikter i verksamheten och alltid sätta Ställningsmontage SYD ABs intressen framför personliga intressen.

Informationssäkerhet

- Alla medarbetare ska behandla information i enighet med gällande policys, riktlinjer och lagstiftning.
- Känslig information om Ställningsmontage SYD ABs strategier, aktiviteter och affärsverksamhet ska skyddas och får inte lämnas till obehöriga.

LEDNINGSSYSTEM

Ledningssystem

- Styrelsen fastställer Uppförandekoden och övervakar efterlevnaden.
- Ledningen skall vara ansvarig för effektiv implementering och kontinuerliga förbättringar genom att vidta korrigerande åtgärder och periodisk genomgång av kraven i uppförandekoden liksom för kommunikeringen av kraven i Uppförandekoden till alla anställda.

EFTERLEVNAD

Förtroende och samarbete

- Varje medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden, policyer, riktlinjer och lokal lagstiftning.
- Avvikelse skall rapporteras till närmaste chef. Rapporter skall behandlas på ett snabbt och lämpligt sätt.
- Ställningsmontage SYD AB förväntar sig att alla leverantörer ska respektera Uppförandekoden och aktivt göra sitt yttersta för att uppnå vår standard.
- Vi har förståelse för att en del avvikelser tar tid att komma till rätta med eftersom orsakerna delvis finns i det omkringliggande samhället. Här tror vi på samarbete och är villiga att samarbeta med våra leverantörer, myndigheter, fack och branschorganisation för att hitta realistiska lösningar i varje enskilt fall.

Bristande efterlevnad

- Vi accepterar inte att våra medarbetare eller leverantörer:
 - Presenterar osann information muntligt eller skriftligt.
 - Erbjuder eller tar emot mutor eller gör sig skyldig till annan form av korruption.
 - På annat vis visar att de inte delar vårt synsätt på hållbara affärer och därmed inte respekterar vår Uppförandekod.
- Brott mot Uppförandekoden, policyer eller riktlinjer kan leda till åtgärder som varning, omplacering, uppsägning eller avsked.

Uppföljning

- Samtliga medarbetare skall ta del utav Uppförandekoden.
- Beslut och åtgärder som tas för att säkerställa efterlevnad av Uppförandekoden följs regelbundet upp i styrelsen.

Revidering

- Uppförandekoden är ett levande dokument och behovet av uppdatering behandlas av styrelsen årligen.

Uppförandekoden ger inte alla svar utan använd sunt förnuft.


Här är ett antal frågor som man kan ställa sig om man står inför ett moraliskt dilemma eller behöver fatta ett svårt beslut.

- Är det lagligt?
- Är det moraliskt?
- Känns det bra?
- Kommer det att kännas bra om 5 år?
- Vad blir konsekvenserna av det jag gör?
- Förstår jag riskerna?
- Är jag ett gott föredöme?
- Kommer jag sova gott om natten?
- Kommer mitt beslut att försämra mitt eller Ställningsmontage SYDs rykte?
- Kan jag stå för mitt beslut?
- Finns det något alternativ som inte ger ett moraliskt dilemma?

Antagen av Ställningsmontage SYD ABs styrelse den 27 april 2016.



Peter Larsen



Martin Larsen