



Robur Uppförandekod (Code of conduct) och Antikorrupsionspolicy

Uppförandekod (Code of conduct)

Inledning

Uppförande de inom miljö-, etik- och samhällsfrågor. Robur har en övergripande uppförandekod som gäller i koncernens alla bolag. Syftet med uppförandekoden är att koncernens bolag ska ha en gemensam syn och ansvarstagande inom miljö-, etik- och samhällsfrågor. Ett tydligt ansvarstagande stärker såväl konkurrenskraften som ställningen som en attraktiv arbetsgivare, samtidigt som det främjar en sund affärskultur. Vår uppförandekod bygger på principer som tagits fram inom ramen för FN:s Global Compact. Uppförandekoden behandlar mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupktion. De grundläggande principerna i uppförandekoden är:

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Robur stödjer och respekterar skydd för internationella mänskliga rättigheter.

Robur är inte delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

ARBETSRÄTT

Robur upprätthåller föreningsfrihet i enlighet med lokal lagstiftning och alla medarbetare är fria att starta eller delta i facklig verksamhet. Robur erkänner rätten till kollektiva förhandlingar avseende anställningsvillkor.

Alla former av tvångsarbete är förbjudet och medarbetare har rätt att avbryta sin anställning enligt lokal lagstiftning eller anställningsavtal.

Robur tar avstånd från alla typer av barnarbete. Ingen person under 15 år ska anställas och vid särskilt krävande uppgifter krävs att personen är minst 18 år.

All diskriminering, oavsett etnicitet, hudfärg, kön, religion, politisk åsikt, nationell härkomst, socialt ursprung, ålder, funktionshinder, HIV/AIDS status, medlemskap i fackförening, och sexuell läggning, ska undvikas vid anställning eller yrkesutövning. Fysiska eller psykiska trakasserier är strängt förbjudna.

Läs vidare i Roburs Arbetsmiljöhandbok

MILJÖ

Innovativa lösningar som innebär minskad miljöbelastning uppmuntras och Robur tar aktivt initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande.

Robur uppmuntrar utveckling och spridning av miljövänlig teknik. Hållbar utveckling är ett nyckelord och Robur arbetar med miljöfrågor utifrån ett förebyggande perspektiv.

Läs mer i Roburs Ledningssystem för Kvalitet och Miljö

ANTI-KORRUPTION

Robur arbetar mot korrupktion i alla dess former, inklusive utpressning och bestickning.

Läs vidare i vår Antikorrupsionspolicy

Lagliga krav för Robur och Roburs leverantörer

1. Lagliga krav

1.1 Vår allmänna regel är att följa nationell lagstiftning i de länder där vi/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

2. Tvångsarbete ILO:s konventioner 29 och 105

Tvångsarbete innebär att arbetstagare avkrävs arbete under någon form av fysiskt, psykiskt eller ekonomiskt tvång. Företag kan även ses som medbrottsling om de tjänar på att en affärspartner utnyttjar tvångsarbete. Migrantarbetare eller anställningsformer via mellanhänder innebär större risk för tvångsarbete och kräver därför särskild aktsamhet.

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

2.2 Anställda får inte tvingas att betala någon depositionsavgift eller tvingas att lämna ifrån sig sina identitetshandlingar till en arbetsgivare. Anställda skall vara fria att avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid.

2.3 Anställda ska ha rätt att lämna arbetsplatsen efter arbetstidens slut.



3. Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

ILO:s konventioner 87, 98, 135 och 154

3.1 Anställda skall utan undantag äga rätt att organisera sig fackligt, och att förhandla kollektivt.

3.2 Arbetsgivare får inte diskriminera fackföreningsrepresentanter eller förhindra dem att utföra sina fackliga uppdrag eller hindra dem att ha tillgång till anställda på arbetsplatsen.

3.3 Om sådana rättigheter begränsas av nationell lagstiftning, skall arbetsgivaren underlätta utvecklandet av och på inga villkor hindra parallella strukturer för oberoende föreningar och förhandlingar.

4. Barnarbete

FN:s konvention om barnets rättigheter

ILO:s konventioner 79, 138 och 182

ILO:s rekommendation 146

UNICEF:s barnrättsprinciper

4.1 Barn under 18 års ålder får inte utföra arbetsuppgifter som är skadliga för hälsa och säkerhet, inklusive nattarbete.

4.2 Barn under 15 års ålder (14 eller 16 i vissa länder) 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.

4.3 Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovanstående accepteras inte. Företag skall ha rutiner för att verifiera åldern hos anställda. Om barnarbete redan förekommer, skall åtgärder vidtas omedelbart. Barnarbetet måste upphöra genast och en åtgärdsplan i linje med UNICEF:s barnens rekommendationer med barnets bästa i centrum, ska upprättas. De berörda barnen ska ges möjlighet att gå i skolan så länge de har skolplikt. Där så är lämpligt skall arbete erbjudas till en vuxen från den underårigas familj.

4.4 Unga arbetstagare mellan 15 och 18 år har rätt till speciellt skydd, de får exempelvis inte arbeta obekvämt arbetstid och vistas i farlig arbetsmiljö. Deras arbete får inte gå ut över möjligheter till utbildning och deras rätt till klagomålsmekanismer ska höras extra.

5. Diskriminering

ILO:s konventioner 100, 111, 143, 169, 183

FN:s konvention om diskriminering av kvinnor

5.1 Ingen anställd får diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, nationalitet, religion, kast, ålder, handikapp, kön, civilstånd, familjeansvar, hälsotillstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.

5.2 Åtgärder skall vidtas för att skydda anställda att bli sexuellt trakasserade, förolämpade eller utnyttjade, samt mot diskriminering eller uppsägning på oskäliga grunder, till exempel giftermål, graviditet, föräldraskap eller HIV-status.

5.3 Alla anställda med samma erfarenhet och kvalifikationer skall erhålla lika lön för lika arbete. Lönen ska avspegla utbildning och skicklighet.

Etiskt beteende

6. Korruption och mutor

6.1 Anställda (inklusive ledningen) skall inte vara involverade i några former av korruption eller förskingring (direkt eller indirekt), inklusive (men inte begränsat till) 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.

6.2 Leverantörerna skall uppvisa transparens och alltid kunna redogöra för produktionskedjan så långt det är möjligt. Vilsledande eller falsk information tolereras inte.



Antikorrupsionspolicy Robur

Roburs koncernövergripande policy kring korruption, mutor och representation

DEFINITION

Vad är egentligen korruption? Det brukar definieras som ”missbruk av förtroende, makt eller position för otillbörlig vinning”. Det kan exempelvis handla om gåvor, nöjesarrangemang, resor, belöningar eller olika personliga fördelar som ges eller tas emot i syfte att försöka styra en individ i en viss riktning. Ofta är det en fin skiljelinje mellan vad som är okej och vad som inte är det.

BAKGRUND

Området regleras strängt och i de flesta länder är det brottsligt att både ta emot och ge exempelvis mutor. Förekomsten av korruption och mutor påverkar alla som har en relation till företaget: arbetsgivare, anställda, affärspartners, kunder, leverantörer och samhället. Vårt rykte kan skadas, vårt varumärke svärtas ned och förtroendet från kunder, affärskontakter, anställda, leverantörer och potentiella medarbetare äventyras. Ytterst handlar det om omvärldens bild av oss på Robur.

SYFTE

Riktlinjerna som adresserar korruption, mutor och representation ger våra anställda, leverantörer, kunder och andra intressenter tydliga besked om hur vi agerar i olika situationer tillsammans med vilka regler och rutiner som gäller. De syftar till att göra oss till goda samhällsmedborgare, samt till att stärka oss som företag. Det gör också att den enskilda medarbetaren kan känna sig trygg med vad som gäller.

RIKTLINJER FÖR GÅVOR, MUTOR OCH REPRESENTATION

Robur följer de lagar och regler som gäller i varje land för hantering av gåvor, mutor och representation. Att ge presenter och upplevelser eller liknande till affärspartners och kunder anses vanligen vara en form av artighet och en del av affärslivet. Samtidigt, om syftet med gåvorna är att förvänta sig något värdefullt i retur, kan det strida mot lagen.

För att vi tillsammans ska kunna bekämpa korruption, är våra koncernövergripande riktlinjer därför följande:

- Gåvor eller förmåner som vi erbjuder affärspartners, kunder eller andra kontakter ska möta lagliga krav, vara ett led i relationsbyggandet och följa lokala sedvänjor.
- Samma regler som ovan, gäller också för de gåvor och förmåner som Robur erbjuds från affärspartners, kunder eller andra kontakter. Vi låter oss exempelvis inte bli bjudna på måltider, evenemang eller resor om inte dessa har en tydlig koppling till en affärsrelaterad aktivitet eller lokal sedvänja.
- Reglerna går även att applicera på representation; all representation ska utövas återhållsamt, med omdöme och den ska alltid ha ett omedelbart samband med företagets verksamhet. Det gäller såväl internt som externt.
- För offentlig sektor gäller striktare regler. Kontrollera därför alltid med din närmaste chef om vad som gäller innan du erbjuder någonting extra.
- Även om vissa mindre gåvor eller förmåner kan accepteras i affärslivet (om de är av lågt ekonomiskt värde och omständigheterna i övrigt är rimliga), bör du bli extra vaksam om gåvorna inte kan kopplas direkt till något affärsrelaterat, om de ges allt för frekvent, om de exempelvis även inkluderar din familj, eller om du upplever att syftet är att försöka styra dig eller någon annan.
- Gåvor till välgörenhetsorganisationer, sponsring eller liknande, inkluderas generellt inte i dessa riktlinjer.

ANSVAR

Alla medarbetare är personligen skyldiga att i alla avseenden följa de lagar, förordningar, myndighetskrav och riktlinjer som finns för korruption, mutor och representation. Ytterst är det Roburs chefer som ansvarar för att riktlinjerna har kommunicerats till anställda, samt till berörda externa parter för att främja en bredare kunskap om och användning av riktlinjerna.

Misstänker du att någon av dina kollegor eller affärspartners ger eller tar emot mutor och liknande? Kontakta då din närmaste chef, VD eller personalavdelningen