

Uppförandekod

Innehåll

0	Översättning	3
1	Det här dokumentet	3
2	Allmänt.....	3
3	Mänskliga rättigheter.....	5
4	Arbetsvillkor	5
5	Miljö	6
6	Anti-korruption	6
7	Efterlevnad och uppföljning	6

Denna version är publicerad: **2018-03-22**

0 Översättning

Detta dokument är en översättning av det engelska originalet

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

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

1 Det här dokumentet

1.1 Syfte

Midroc Europe övergripande vision, formulerad i vår Ledningsplattform, är en bättre framtid där vi som företag bidrar till att skapa ett samhälle där människor kan leva, utvecklas och må bra.

Syftet med vår uppförandekod är att förmedla en nivå på uppförande i vardagen som stämmer överens med våra egna värderingar, värderingarna hos våra partners, våra kunder våra medarbetare och andra intressenter. Den innehåller riktlinjer för uppträdande som överensstämmer med företagets policy och speglar hur företaget vill bli uppfattat av andra. Uppförandekoden tjänar också till att påminna våra medarbetare om vad som förväntas av dem samt att deras handlingar, uppförande och attityd har stor inverkan på hur vårt företag uppfattas.

Dessutom utgör vår uppförandekod en guide och referens för våra medarbetare som vägledning i det dagliga beslutsfattandet.

Koden uppmuntrar till diskussioner om etik och efterlevnad och hjälper medarbetarna att hantera etiska dilemman som de möter i arbetsvardagen.

Midroc Europe utför affärsverksamheter i många olika länder och kulturer genom våra olika dotterbolag. Det globala ansvar vi tar vid våra kontakter med varandra, våra samarbetspartners och med allmänheten är grundat i vårt deltagande i, och våra förpliktelser mot, FN:s Global Compact. Detta innebär att vi arbetar på ett sätt som minst fullgör grundläggande skyldigheter gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption.

Principerna som berör affäretik och enskilt uppförande ska tillämpas av alla Midroc Europe företag där vi har bestämmande inflytande. De gäller även för alla medarbetare på Midroc Europe, samt även externa medarbetare och praktikanter som representerar Midroc.

1.2 Referensdokument

Detta dokument hänvisar till

- MSS-100-11000 APO-00100, ”Management Platform Midroc Europe”
- MSS-100-11000 APO-00118, ”Sustainability Policy Midroc Europe”

1.3 Dokumentansvar

Koncernledningen för Midroc Europe är ytterst ansvarig för innehållet i - och uppföljningen av - detta dokument. Koncernledningen är också ansvarig för fortlöpande uppdateringar av dokumentet så att det reflekterar aktuella principer och stadgar vid Midroc Europe.

Varje chef inom Midroc Europe måste säkerställa att medarbetare och samarbetspartners informeras om vår uppförandekod och dess innehåll.

2 Allmänt

Med utgångspunkt från de generella förhållningssätten som beskrivs i Midroc Europe Ledningsplattform åtar vi oss att bedriva en ansvarsfull verksamhet som ger utdelning på investerat kapital till våra aktieägare. Ansvarsfullt och etiskt uppträdande gentemot medarbetare, affärspartners, samhället och miljön är en naturlig del av vårt företags grundläggande värderingssystem och det bekräftas även i vår hållbarhetspolicy.

Inom ramen för förhållningssätten anpassar vi vår affärsmodell efter vår verksamhet, samhället och miljön, både på kort och lång sikt. Det innebär att vi tar på oss ett ansvar i vår relation till våra medarbetare och samarbetspartners, såväl som de samhällen där vi verkar och den miljö vi alla delar.

Vårt uppträdande som organisation och som individuella representanter för Midroc Europe har ett betydande inflytande på Midroc Europes anseende som varumärke och välbefinnandet hos våra medarbetare. Midroc Europes 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 kunna göra en positiv skillnad.

För att upprätthålla vårt företagaransvar är det viktigt att alla lokala, nationella och internationella lagar och regler efterlevs oavsett var vi utför vår verksamhet, samt att vi personligen tar vårt ansvar att följa dessa. Våra affärsavtal med tredje part ska inte bryta mot rådande ekonomiska embargon eller andra regler för handel, import och exportkontroll eller föreskrifter för att förebygga finansiering av terrorism.

Vi konkurrerar ärligt och vi följer rådande konkurrenslagstiftning och vi anser att rättvis och oinskränkt konkurrens är en grundsten i en fri ekonomi.

Vi avstår från att delta i konkurrenshämmande avtal med konkurrenter, leverantörer, distributörer, återförsäljare och kunder samt från marknadsmanipulation. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, avtal med konkurrenter om priser, avtal om marknadsfördelning av kunder eller regioner med konkurrenter, bojkott samt olagligt utbyte av känslig information med konkurrenter.

Vi respekterar rådande kulturella seder i de länder där vi är aktiva. I en del länder, industrier eller marknader, samt vid affärer med särskilda samarbetspartners, kan striktare regler och krav på kulturella uppförandekoder än de som angetts i denna uppförandekod förekomma. I sådana fall ska medarbetare följa den striktare standarden. Vid tillfällen då lokala regler är mindre strikta än vad som angetts i denna uppförandekod, ska alltid denna kod gälla som minimum under förutsättning att gällande lagstiftning följs.

Vi är öppna i vår dialog med dem som påverkas av våra verksamheter. Vi svarar på frågor från externa parter och kommunicerar med berörda parter på ett punktligt och effektivt sätt.

En uppförandekod kan aldrig täcka in alla tänkbara – eller för den delen otänkbara – situationer som kan inträffa i vår affärsverksamhet och man får aldrig glömma bort att inget kan ersätta personlig integritet och sunt förnuft. Att belysa våra värderingar, exemplifiera vår företagskultur och vidta åtgärder mot all affärsverksamhet som inte följer tillämpliga lagar och regler eller vårt företags principer, är en del av varje medarbetares åtagande inom Midroc Europe.

Inom ramen för vårt inflytande kommer vi att sträva efter att säkerställa att även våra affärspartners följer principerna i vår uppförandekod.

3 Männskliga rättigheter

Vi behandlar våra medarbetare samt medmänniskor i vår omvärld med värdighet och respekt. Vi respekterar och värnar de internationellt proklamerade mänskliga rättigheterna och förvissas oss om att det inte förekommer något brott mot dessa rättigheter i vår organisation, bland vår personal eller på våra arbetsplatser.

Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och fysiska eller muntliga trakasserier baserade på - ras, kön, hudfärg, etnisk, nationell eller social härkomst, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, politiska åsikter eller någon

annan egenskap som kan innebära exponering. All form av mobbning av medarbetare är oacceptabel på våra arbetsplatser.

Vi tolererar inte sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier refererar till beteende av sexuell natur som kränker en medarbetare eller sökande. Detta kan inkludera ovälkommen fysisk beröring och kontakt, ovälkomna närmanden, nedsättande skämt om det kön en person tillhör, kommentarer om utseende, ovälkomna blickar och pornografiska bilder. Det är den som utsätts för trakasserier som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

4 Arbetsvillkor

Att arbeta för Midroc Europe ska uppfattas som positivt, utvecklande och trevligt och vi har alla ett lika stort ansvar att upprätthålla en bra arbetsplatsmiljö.

Midroc Europe relation till sina medarbetare grundar sig på ömsesidig respekt och tillit. Vi följer principerna i tillämpliga ILO-konventioner, vilket inkluderar principer för icke-diskriminering, föreningsfrihet och rätten till kollektivavtal, samt förbud för tvångs- och barnarbete. Vi tillåter inga regler som på något sätt begränsar de medarbetares rätt till fri rörlighet.

Vi erbjuder en säker och sund arbetsmiljö och vi ska inte försöka göra vinster på bekostnad av medarbetarnas säkerhet eller trygghet. Vi följer alla tillämpliga lokala regler för arbetstider. Vi följer – alla regler och lagar som rör löner, vilket inkluderar minimilöner, övertidsersättning,

ackordslöner samt annan kompensation, inkluderande lagstadgade förmåner.

Vi erbjuder samma möjligheter till alla oavsett särskiljande egenskaper. Rekrytering till både permanenta och tillfälliga befattningar, placeringar, utbildningar, ersättning och befordran i Midroc Europe baseras på kvalifikationer, prestation, kompetens, skicklighet och erfarenhet.

Midroc Europe anser organisatorisk mångfald på arbetsplatsen som en nyckelfaktor för att främja innovation, socialt ansvar och företagets långsiktiga förmåga att hantera förändringar och fortsätta att utvecklas.

Vi tillåter inte att våra medarbetare är under påverkan av droger eller alkohol under arbetstid. Efter arbetstid förväntas alla medarbetare beakta lokala lagar och seder.

5 Miljö

Vi tänker framåt för att avgöra hur vårt arbete kommer att påverka miljön och vi grundar våra beslut på tillgängliga och relevanta fakta. Vår ambition är att verka för ett ökat miljöansvar och uppmuntra användningen av miljövänlig teknik och använda arbetssätt som skapar kloka livscyklar.

Vi fast beslutna att minska de negativa miljöeffekterna av vår verksamhet och att spara naturresurser. Vår ambition är att följa alla tillämpliga miljöföreskrifter och bestämmelser. Vi ägnar särskild uppmärksamhet åt att minska

klimatpåverkan genom att främja energihushållning och utnyttjande av miljövänlig energiteknik. Vi använder resurser på ett effektivt och hållbart sätt och iakttar särskilt de miljömässiga aspekterna av de projekt vi deltar i men även i våra interna verksamheter.

Vi undviker material och metoder som kan vara skadliga för miljön om det finns andra tänkbara alternativ. Vi strävar efter att få våra kunder att använda alternativ som är bättre för miljön när så är möjligt och vårt mål är att minimera avfall och maximera återvinning.

6 Anti-korruption

Midroc Europe tar avstånd från all form av aktiv eller passiv korruption, oavsett om det riktas mot offentliga tjänstemän eller uppstår i affärsförbindelser. Korruption, bestickning, karteller och liknande förhandlingar snedvrider marknaderna och hindrar ekonomisk, social och demokratisk utveckling.

Vi tillåter endast förmåner (t.ex. inbjudningar eller gåvor som är kopplade till marknadsföring, donationer eller sponsringar) i den utsträckning som tillåts enligt gällande nationell antikorrupsionslagstiftning eller internationellt accepterad praxis.

7 Efterlevnad och uppföljning

Det är av högsta vikt för Midroc Europe att uppförandekoden efterlevs och den följs upp fortlöpande som en naturlig del i den pågående verksamheten. Varje chef inom Midroc Europe har en skyldighet att inom sitt ansvarsområde säkerställa att medarbetare och samarbetspartners känner till innehållet i Midroc Europe uppförandekod och kravet på dess efterlevnad.

Företaget och dess ledning har ett ansvar att skapa en miljö där olika ämnen kan diskuteras öppet och utan rädsla för hämndaktioner. Detta gäller särskilt överträdelser mot denna uppförandekod.

Varje medarbetare uppmanas att rapportera misstänkta eller bevitnade lagöverträdelser i samband med företagets verksamhet, av denna uppförandekod eller andra företagsprinciper, samt om han eller hon ombeds utföra

arbetsuppgifter som kan ses som en överträdelse. Det är möjligt att rapportera till en chef i den egna organisationen eller till bolagsstyrelsen alternativt till en medlem i Midroc Europes verkställande kommitté (ExCom). Överträdelser kan rapporteras anonymt och det finns formella visselblåsar-mekanismer som medarbetare kan använda sig av för att framföra missnöje eller rapportera in klagomål och överträdelser. Att trakassera en medarbetare som med ärligt uppsåt rapporterar ett problem till företaget angående olagligt eller oetiskt uppförande tolereras inte. Detta gäller även medvetet missbruk av rapporteringsprocessen.

Alla överträdelser av vår uppförandekod som görs av någon av Midroc Europes affärspartners ska meddelas till den berörda parten, och om någon av Midroc Europes affärspartners vid upprepade tillfällen eller på ett mycket allvarligt sätt bryter mot vår uppförandekod, kommer samarbetet att avslutas.

SLUT