

Assemblin

Uppförandekod

Code of Conduct



GODKÄND AV: Koncernledningen
GÄLLER FÖR: Assemblinkoncernen
DATUM: 2018-10-16
VERSION: 2
ANSVARIG: Hållbarhetskommittén

Assemblins uppförandekod ("uppförandekoden") beskriver de grundläggande etiska principer som är vägledande för alla beslut och alla handlingar inom hela Assemblin-koncernen. Till koden finns ett antal andra koncerngemensamma styrdokument kopplade, vilket anges löpande i texten. Alla koncerngemensamma styrdokument finns tillgängliga på intranätet under "Verksamhetsstyrning".

” Uppförandekoden ska fungera som vägledning när vi fattar beslut och utför våra arbetsuppgifter.

Inledning

Assemblin är beroende av att omvärlden har förtroende för oss. Det är bara genom ett högt förtroende som vi kan fortsätta att utvecklas framgångsrikt. När vi gör affärer ska vi göra det på ett sunt och etiskt försvarbart sätt. Vår målsättning är att vi ska bedriva en sund verksamhet helt utan etiska övertramp, och det är därför viktigt att alla medarbetare förstår innebörden av vår uppförandekod.

I vår uppförandekod har vi tydliggjort hur vi ska agera för att vinna gott förtroende. Uppförandekoden ska fungera som vägledning när vi fattar beslut och utför våra arbetsuppgifter. Det är våra gemensamma spelregler, som tydliggör hur vi ska uppträda som affärspartner, arbetsgivare, kollega och samhällsaktör.

Uppförandekoden ger inte alla svar på hur du som medarbetare ska agera i olika situationer så tveka inte att rådgöra med en kollega eller chef om du känner dig osäker. Två enkla frågor man kan ställa sig är:

- Kan det jag funderar på att göra, säga eller skriva påverka andras uppfattning om och förtroende för Assemblin?
- Vad skulle jag tycka om någon annan gjorde som jag?

Viktiga utgångspunkter

Assemblins verksamhet ska bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning, på ett affärsmässigt och etiskt försvarbart sätt samt i enlighet med våra gemensamma värderingar. Assemblin har dessutom valt att följa principerna i FNs "Global Compact", som också är en viktig utgångspunkt för innehållet i vår uppförandekod.

★ FN:s Global Compact etablerades 1999. Syftet var att skapa internationella principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption för ansvarsfulla företag. Assemblin är inte formellt ansluten till Global Compact men stödjer till fullo de tio principerna som finns där. Läs mer om Global Compact på www.unglobalcompact.org

Vår uppförandekod anger en lägsta nivå vilket innebär att den ska följas även om den sträcker sig längre än gällande lagstiftning. I det fall något av våra affärsområden eller någon av våra uppdragsgivare tillämpar striktare regler än denna uppförandekod ska vi följa dessa. Vi ställer även krav på de affärspartners som vi anlitar, såsom exempelvis tillverkare, grossister och underentreprenörer.



VÅRA GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

1. Arbetsmiljö och säkerhet

Assemblins anställda är vår största tillgång. Helt grundläggande är att de tillförsäkras säkra och trygga arbetsförhållanden. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete strävar Assemblin mot vår vision om noll arbetsplatsolyckor. Detta mål ställer krav på organisationen som sådan, på alla ledare och på alla anställda att föregå med gott exempel, att tänka kritiskt, att aldrig "chansa" och att alltid följa arbetsplatsens ordnings- och skyddsregler. Ingen uppgift ska påbörjas om den inte kan utföras av personer med rätt utbildning och rätt utrustning. Vi har alla ett personligt ansvar för vår egen säkerhet, men också ett gemensamt ansvar för varandra. Assemblin uppmanar alla anställda att säga ifrån och/eller rapportera olämpliga



” Vi på Assemblin ska i alla sammanhang följa gällande lagstiftning och vara affärsmässiga, men också agera så att vi alltid kan stå rakryggade och ärliga.

beteenden, risker, incidenter och olyckor (läs mer om vår visseblåsartjänst i slutet av denna uppförandekod).

Vår arbetsmiljö ska dessutom vara fri från diskriminering och fri från kränkningar, inklusive kränkningar på grund av kön, könsidentitet, etnicitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder. Detta betyder exempelvis att vi har en nolltolerans mot sexuella trakasserier och mot mobbing. Vi förväntar oss att samtliga anställda och samtliga affärspartners följer dessa självklara regler.

En utmaning för byggbranschen är att öka jämställdheten och mångfalden vilket kräver aktiva åtgärder och ett inkluderande förhållningssätt. För Assemblin är det en självklarhet med lika lön för lika arbete och att alla ska ha samma möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Vi är övertygade om att ökad mångfald är gynnsamt för såväl trivsel som resultat

Assemblin vill erbjuda sina anställda den bästa möjliga arbetsmiljön. Det ska vara roligt att gå till jobbet och man ska få möjlighet att växa både som person och i sin yrkesroll. Assemblins utbildningsprogram och strukturerade arbete med lärlingar är en del i detta.

Arbetstagare har självklart rätt att organisera sig i valfri arbetstagarorganisation och att förhandla kollektivt.

SAMMANFATTNING

- Inget arbete ska påbörjas om det inte kan göras säkert
- Vi verkar för ökad mångfald och accepterar inte diskriminering eller mobbing
- Vi vill vara en utvecklande arbetsgivare som verkar för god trivsel

2. God affärsetik

Vi på Assemblin ska i alla sammanhang följa gällande lagstiftning och vara affärsmässiga, men också agera så att vi alltid kan stå rakryggade och ärliga. Vi ska följa avtal som vi har ingått och vi kräver att även våra kunder och affärspartners gör detsamma.

Vi ska aldrig ge eller ta mutor och vi accepterar inte heller att andra gör det. En muta är varje betalning, tjänst, gåva eller liknande som syftar till att mottagaren – en person, ett företag, en kommun, en myndighet eller någon annan organisation – ska bereda givaren eller någon närstående en otillbörlig fördel. Var därför försiktig med exempelvis gåvor och stäm alltid i förväg av med gällande regelverk både hos oss och hos mottagaren/givaren. Detsamma gäller för resor, deltagande i konferenser, representation och liknande.

Assemblin medverkar inte till konkurrensbegränsande åtgärder eller samarbeten. Alla former av samverkan mellan konkurrenter rörande priser och villkor är oetiska och dessutom olagliga. Vi iakttar konfidentialitet för sådana uppgifter och kring anbudsgivningar och affärsförhandlingar. För mer vägledning, se också *Policy mot mutor och korruption* som finns under fliken *Verksamhetsstyrning* på intranätet.

Assemblins fysiska tillgångar såsom material och varor, hjälpmedel och verktyg, lokaler, fordon, datorer, telefoner med mera ska endast användas i Assemblins verksamhet och för yrkesmässiga ändamål. Detsamma gäller för immateriella tillgångar samt för sådant som Assemblin hyr, abonnerar eller lånar. För mer vägledning kring användande av IT-verktyg såsom datorer, telefoner och mobila enheter som används i arbetet, se *Policy för mobila enheter* som finns under fliken *Verksamhetsstyrning* på intranätet.

Assemblin ingår inte affärsförbindelser med aktörer som är föremål för internationella sanktioner och vi medverkar heller inte till penningtvätt. Ytterligare information om detta finns i vår *Finanspolicy* som finns under fliken *Verksamhetsstyrning* på intranätet.

De flesta krav som gäller internt gäller även våra affärspartners. Exempelvis ska vår *Hållbarhetskod för leverantörer* därför alltid vara en del av varje avtal med tillverkare, grossister, underentreprenörer och andra affärspartners. Den aktuella koden återfinns på intranätet under fliken *Verksamhetsstyrning* samt på den externa hemsidan.

SAMMANFATTNING

- Lagstiftningen och våra avtal ska alltid följas
- Vi accepterar inte mutor in någon form
- Vi medverkar inte till konkurrensbegränsande samarbeten

3. Kommunikation och information

Assemblin strävar efter att ha en transparent, öppen och proaktiv kommunikation med alla intressenter, dock utan att avslöja konfidentiell eller känslig information som skulle kunna skada bolaget, bolagets kunder eller medarbetare.

Assemblin respekterar varje medarbetares åsikts- och yttrandefrihet, men accepterar inga kränkningar eller diskrimineringar (se Arbetsmiljö ovan). Spridning av uppgifter som är till skada för Assemblin eller Assemblins kunder kan utgöra brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet. Lojalitetsplikten innebär att medarbetaren måste sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna och att arbetstagaren har tystnadsplikt i frågor som rör arbetet.

”Alla medarbetare uppmanas att anmäla misstänkta överträdelse av Assemblins Uppförandekod.

★ **Tänk på att lojalitetsplikten gäller i alla sammanhang – inte bara under arbetstid utan också utanför arbetet. Du kan därför inte sprida uppgifter som kan vara till skada för Assemblin eller Assemblins kunder som privatperson i sociala medier.**

Endast särskilt utsedda talespersoner har rätt att uttala sig för Assemblins räkning och uttrycka bolagets officiella ståndpunkter externt.

För mer vägledning, se också Assemblins *Kommunikationspolicy* som finns under fliken *Verksamhetsstyrning* på intranätet.

SAMMANFATTNING

- Känslig information om vår verksamhet, villkor och våra kunder hanteras konfidentiellt
- Vi respekterar varje medarbetares privata åsikts- och yttrandefrihet, men förväntar oss att lojalitetsplikten följs
- Endast särskilda talespersoner har rätt att uttrycka bolagets officiella åsikter i externa sammanhang

4. Miljö

Assemblin verkar för att förebygga och ständigt minska de negativa konsekvenser bolagets verksamhet kan ha på miljön. Vi ska bedriva vår verksamhet på ett miljömässigt hållbart sätt och ska efterleva eller överträffa de krav som finns i lagar, regler och internationella överenskommelser vad avser minskning av emissioner och utsläpp i luft, land och vatten.

Assemblins verksamhet och tjänster ska utformas så att energi, naturresurser och råmaterial används effektivt och att mängden avfall och restprodukter minimeras. Assemblin ska undvika material och metoder som inte är beprövade eller innebär risker för miljön när det finns andra tillgängliga och lämpliga alternativ.

SAMMANFATTNING

Vi vill bedriva vår verksamhet på ett miljömässigt hållbart sätt genom att minimera resursförbrukning och undvika miljöfarliga material och metoder

5. Överträdelse av koden

Alla medarbetare uppmanas att anmäla misstänkta överträdelse av Assemblins Uppförandekod. Anmälan kan ske till överordnad chef, till Assemblins chefsjurist, kommunikationschef eller via Assemblins visselblåsarjämbud som finns på intranätet under fliken *HR & lön*. Dina uppgifter hanteras helt anonymt.

Samtliga anmälningar tas på största allvar och utreds. Om en överträdelse konstateras kan det leda till arbetsrättsliga åtgärder (inklusive uppsägning av anställning) eller uppsägning av samarbetsavtal. Assemblin accepterar inte några negativa konsekvenser för personer som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelse.

