

Aveios uppförandekod (CSR) för våra medarbetare

Inledning

Denna uppförandekod bygger på Aveios värderingar och avser att klargöra vårt ställningstagande för och arbete med grundläggande sociala, etiska och miljömässiga standarder. Uppförandekoden baseras på de tio principerna enligt det internationella ramverket FN:s Global Compact, ILO:s deklaration om rättigheter i arbetlivet, FN:s konvention mot korruption och FN:s barnkonvention.

Samtliga Aveios medarbetare ska läsa, förstå och acceptera innehållet i denna uppförandekod.

Sammanfattning av FN:s Global Compact

FN:s Global Compact är världens största hållbarhetsinitiativ för företag som motiverar företag att anpassa strategier och verksamheter till universella principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion.

Nedan listas de 10 principerna.

Princip 1 och 2, Mänskliga rättigheter

Princip 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande

Princip 2: Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

Princip 3 – 6 , Arbetsrätt

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten av kollektiva förhandlingar

Princip 4: Eliminera alla former av tvångsarbete

Princip 5: Avskaffa barnarbete

Princip 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

Princip 7 – 9, Miljö

Princip 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker

Princip 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande

Princip 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

Princip 10, Affärsetik och antikorrupktion

Princip 10: Motverka alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

Aveios uppförandekod finns i två versioner, denna interna uppförandekod, som beskriver våra anställdas rättigheter och skyldigheter, och en extern uppförandekod (*Aveios uppförandekod för leverantörer*) som beskriver våra förväntningar på leverantörer.

Våra medarbetares rättigheter

För att Aveio ska kunna efterleva principerna i FN:s Global Compact har alla medarbetare på Aveio rättigheter och skyldigheter som de förväntas förstå och efterleva. Nedan beskrivs medarbetarens rättigheter.

Mänskliga rättigheter

Företag ska stödja och respektera skyddet av internationellt erkända mänskliga rättigheter och säkerställa att de inte är medskyldiga till brott mot mänskliga rättigheter. Detta inkluderar rätten till lika lön för lika arbete, rätten till tillfredsställande arbetsförhållanden, rätten till tillfredsställande vila från arbetet enligt minsta lagstadgade standarder och rätten till betald ledighet.

Aveio arbetar systematiskt för att försöka förebygga kränkningar med rutiner och policyer som styr företagskulturen och arbetsförhållandena. Uppförandekoden spelar en avgörande roll för att visa att Aveio stödjer och respekterar den allmänna deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna och systematiskt arbetar för att säkerställa att de anställdas rättigheter upprätthålls. Detta gäller även Aveios leverantörskedja, och beskrivs i "Aveios uppförandekod för leverantörer".

Arbetsvillkor på Aveio

Principerna enligt FN Global Compact avser företagets skyldighet att upprätthålla föreningsfriheten och att erkänna rätten till kollektiva förhandlingar, att eliminera tvångs- och obligatoriskt arbete, avskaffa barnarbete och eliminera diskriminering. Alla anställda har rätt att bilda, gå med i och organisera fackföreningar eller liknande arbetstagarorganisationer och att förhandla med företaget kollektivt.

Aveios medarbetare har vid längre sjukfrånvaro en kompletterande ersättning vid sjukskrivning överstigande 90 dagar. Aveio erbjuder även sina medarbetare tjänstegrupplivförsäkring och olycksfallsförsäkring samt premiefrielse av pension vid eventuell långtidssjukskrivning

Det är Aveios ambition att erbjuda sina medarbetare konkurrenskraftiga löner och goda arbetsvillkor då det är en förutsättning för att möjliggöra för Aveio att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Aveio värdesätter medarbetarnas välmående och erbjuder samtliga medarbetare friskvårdsersättning. Aveio gör också riktade insatser i förebyggande syfte, såsom att erbjuda träning på arbetstid och besök hos kiropraktor.

Jämställdhet och mångfald

Det finns en obalans i representationen mellan könen i IT-branschen när det gäller hur få kvinnor som väljer att arbeta inom IT. Inom branschen saknas också inkludering av personer med olika kultur och bakgrund. Detta resulterar i en homogen arbetskraft och långsiktiga ansträngningar krävs för att lösa den fråga som hela IT-branschen bör sträva efter att lösa tillsammans.

Aveio Sverige strävar efter en arbetsplats med större mångfald och strävar efter att i sin tillväxtresa rekrytera och behålla fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper.

Diskriminering och trakasserier

Vi har en nolltoleranspolicy mot diskriminering och uppmuntrar alla medarbetare att rapportera alla händelser av upplevd diskriminering. Det är också nolltolerans mot repressalier, det vill säga straff, mot anställda som väljer att rapportera upptäckt missförhållande eller deltar i en utredning om missförhållanden.

Alla medarbetare har lika värde och lika stor rätt att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. All form av diskriminering eller trakasserier som baseras på kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, nationalitet, socialt ursprung, politiska åsikter, fackligt engagemang, funktionsnedsättning, civilstånd, graviditet eller ålder är förbjuden och ska aktivt motarbetas. Våra ansträngningar är åtminstone i enighet med aktuell lag (Diskrimineringslagen 2008:567).

Medarbetarutveckling

För att reagera snabbt, i en bransch som utvecklas snabbt och där kraven på expertis förändras och kunna behålla konkurrensfördelar måste Aveio kontinuerligt ge våra medarbetare möjlighet till kompetensutveckling.

Förutom extern utbildning erbjuder vi interna utbildningar – där vi kompetensutvecklar varandra via best practice.

Aveio håller årliga medarbetarsamtal i syfte att säkerställa medarbetarnas tillfredsställelse, kompetens och utveckling. Dessa uppföljningar är baserade på Aveios kärnvärden och täcker medarbetarprestation, chefprestation och formulering av lämpliga mål för att upprätthålla en positiv utveckling. Baserat på bedömningen upprättas en personlig utvecklingsplan med mål och aktiviteter. Medarbetarnas personliga utvärderingar kompletteras med en årlig medarbetarundersökning. Målen för de anställdas tillfredsställelse följs upp årligen och kommuniceras internt och externt.

Föräldradidighet och sjukfrånvaro

Aveio följer svensk lag när det gäller föräldradidighet.

Sjukpenningen uppfyller villkoren i kollektivavtalet och Aveio betalar vid längre sjukfrånvaro än 90 dagar – ut sjuklön utöver den lagstadgade sjukförsäkringen där arbetsgivaren enligt lag ansvarar för ersättning de första 14 dagarna.

Ett systematiskt tillvägagångssätt för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro är hög prioritet för Aveio.

Hälsa och arbetsmiljö

Aveio tillhandahåller en säker och hälsosam arbetsmiljö och proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete på våra arbetsplatser som omfattar både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete är baserat på regler och intentioner i arbetsmiljölagen (AFS 2001:1, AFS 2015:4), arbetsmiljöavtalet samt olika föreskrifter från arbetsmiljöverket. I vårt ledningssystem beskrivs ambitionsnivå, mål och hur arbetet styrs.

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets verksamhet. Det innebär att arbetsmiljöfrågorna ska behandlas i direkt anslutning till de vardagliga frågorna. Grundläggande i verksamheten är att förebygga ohälsa och olycksfall på grund av arbetet.

Aveio har en policy för alkohol och droger som beskriver ansvaret företaget har att förebygga alkohol- och drogmissbruk, samt ansvaret för företaget och alla medarbetare att tidigt ingripa vid misstanke om missbruksproblem.

Aveios VD är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, och ansvaret är delegerat till medarbetarens närmaste linjechef.

Arbetsmiljöuppgifterna är fördelade mellan chef och skyddsombud. Varje chef ska säkerställa att arbetsuppgifter och arbetsplatser inom hans eller hennes område är utformade och utvecklas så att de anställda skyddas mot ohälsa och olycksrisker i arbetet. Samtliga chefer inom Aveio ska ha kompetens, resurser och befogenhet att lösa arbetsuppgifter på ett, ur arbetsmiljöhänseende, korrekt sätt.

Våra medarbetares skyldigheter

För att Aveio ska kunna efterleva principerna i FN:s Global Compact som ligger till grund för denna uppförandekod, har alla medarbetare på Aveio rättigheter och skyldigheter som de förväntas förstå och efterleva. Nedan beskrivs medarbetarens skyldigheter.

Uppförande på arbetsplatsen- inkluderande kultur och integritet

Av samma anledning som man som medarbetare har rätt att inte bli diskriminerad på arbetsplatsen, har man en motsvarande skyldighet att inte själv agera diskriminerande mot sina kolleger, kunder, partners eller andra personer man möter i sitt arbete.

Aveio har som utgångspunkt att verka för en inkluderande företagskultur och aktivt sträva mot en större mångfald. Det åligger varje medarbetare att bidra till den kulturen genom att ta ansvar för att kommunicera och agera på ett sätt som inte kan uppfattas som kränkande, till exempel mot någon individs kön, ålder, sexuella läggning, religion eller bakgrund.

Att på något sätt bryta mot lagen i företagets lokaler eller med företagets utrustning är självklart inte tillåtet. Det inkluderar, till exempel, trakasserier, stöld, bedrägeri eller olaga hot på nätet. Det finns även aktiviteter som inte är olagliga, men som strider mot företagets verksamhet och värderingar, och som därmed inte är tillåtna. Exempel på detta är spridning av antidemokratisk propaganda eller lagring av pornografiskt material.

Det är varje medarbetares skyldighet att informera sig om och följa företagets policys och instruktioner som reglerar till exempel skyddande av personlig integritet. Aveios rutinhandbok beskriver och reglerar företagets efterlevnad av Dataskyddsförordningen och skyddande av företagets information.

Tjänsteresor och möten

Företag bör, enligt FN:s global Compact (punkt 7-9), stödja försiktighetsprincipen för att hantera miljöutmaningar, ta initiativ för att främja ett större miljöansvar och uppmuntra utveckling av miljövänlig teknik. Resor i tjänsten är en av de huvudsakliga miljöaspekterna för Aveio och Aveios ledningssystem (Kvalitets- och Miljömanual, rutinhandbok och personalhandbok) beskriver att finansiella och miljömässiga hänsyn måste tas när man fattar beslut om en resa är nödvändig och när man tar beslut om transportmedel. Om en etablerad relation finns med en kund eller samarbetspartner kan många gånger samma resultat uppnås genom ett web- eller telefonmöte.

Interna och externa miljöinsatser

Aveio följer all tillämplig miljölagstiftning och stödjer tillämpningen av försiktighetsprincipen för att minimera risker och negativ miljöpåverkan från verksamheten. I Aveios Kvalitets- och Miljömanual har vi förtydligat vår ambitionsnivå för miljöarbetet, som syftar både internt till att minska vår egen miljöpåverkan och externt mot våra kunder där vi agerar proaktivt och vägleder dem till en hållbar digitalisering av deras verksamhet.

Detta kan till exempel vara genom att agera som rådgivare till våra kunder och hjälpa dem att utnyttja den potential som användningen av IT-produkter och -tjänster har för ökad resurseffektivitet.

Aveio är certifierat enligt ISO14001. Alla anställda ska känna till vilken påverkan på miljön Aveios verksamhet orsakar och hur varje individ är ansvarig för att följa de policyer och rutiner som gör att vi kan nå vårt miljömål.

Etik och transparens i affärer

Alla former av korruption är strängt förbjudna på Aveio, inklusive utpressning, mutor, penningtvätt och andra sätt att utnyttja Aveios ställning för att få otillbörliga förmåner för Aveio, specifika individer eller andra parter. Underhållning, gåvor och andra förmåner genom affärsrelationer måste följa gällande lagstiftning och följa principerna för god affärsetik.

Aveios implementerade policys för att ge vägledning inom dessa områden är policy mot mutor och korruption och penningtvätt, sanktionspolicy och konkurrenspolicy. De erbjuder alla vägledning om tillämpning av gällande lagar i den dagliga verksamheten och anställda får regelbundet utbildning i förståelsen av dessa policyer. Dessutom finns en praktisk guide som kan tillämpas på den dagliga verksamheten i riktlinjer för anti-korruption – se sist i detta dokument.

Samhällsengagemang

Aveio stödjer lokalt föreningslivet genom ekonomiskt stöd till lokala idrottsföreningar. Utöver detta ska vi erbjuda praktikplatser till skolungdomar eller vuxna som utför skolpraktik i arbetslivet. Det är viktigt att företag engagerar sig i lokala initiativ – både för samhällets utveckling generellt men också för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Efterlevnad och uppföljning

Det åligger alla anställda på Aveio att på ett konsekvent och lämpligt sätt följa Aveios uppförandekod och policys och även att hjälpa andra att göra det. Om uppförandekoden inte efterlevs, eller om det finns en misstanke om dito, kommer åtgärder att vidtas för att utreda och vid behov stävja situationen.

De som bryter mot uppförandekoden eller Aveios policys och rutiner kan komma att bli föremål för disciplinära åtgärder, och i värsta fall till och med avsked. Disciplinära åtgärder kommer också att vidtas mot de som driver, godkänner eller har kännedom om förseelser och inte omedelbart rättar till dem.

Som ett komplement till uppförandekoden har en checklista för etiskt beslutsfattande tagits fram, se bilaga 1.

Den är tänkt att underlätta för medarbetarna att i sitt vardagliga arbete förstå och fatta rätt beslut baserat på uppförandekoden.

Utbildning och kommunikation

Uppförandekoden kommuniceras både internt och externt. Internt utbildas alla nyanställda på Aveio om innehållet i koden för att säkerställa att både medarbetare och underkonsulter känner till och ställer sig bakom uppförandekoden och vet hur man ska agera i relationen till leverantörer och kunder till företaget eller när man upptäcker avvikelser.

Uppförandekoden är också tillgänglig för alla externa intressenter såsom kunder eller leverantörer.

Avvikelse rapportering

En medarbetare som upptäcker något som avviker från de policys och rutiner som beslutats bör rapportera detta till sin närmaste chef eller direkt i Aveios avvikelshanteringssystem. Även mer renodlade förbättringsförslag av verksamheten kan rapporteras där och är ett effektivt sätt att fånga upp potential till ständiga förbättringar som finns i organisationen.

Aveio AV-Teknik 2023-08-16

Bilaga 1 Checklista för etiskt beslutsfattande

Som en vägledning vid beslut om handling, följ dessa steg och ställ dig själv följande frågor:

1. Känn igen en händelse, ett beslut eller ett problem

- a. Uppmanas du att göra något som du tror kan vara fel?
- b. Har du kännedom om potentiellt olagligt eller oetiskt agerande av andra på Aveio eller hos en kund?
- c. Försöker du fatta ett beslut och är osäker på den etiska följderna av ditt handlande?

2. Tänk innan du agerar

- a. Sammanfatta och förtydliga ditt problem
- b. Fråga dig själv, varför ska jag agera som jag gör?
- c. Överväg olika alternativ och konsekvenser
- d. Tänk över vilka som kan påverkas av ditt agerande
- e. Rådgör med andra om ditt agerande

3. Besluta om ett agerande

- a. Bestäm ditt ansvar
- b. Granska alla relevant fakta och information
- c. Stäm av mot Aveios gällande policys och normer
- d. Värdera riskerna och hur man eventuellt kan minska dem
- e. Överväg det bästa tillvägagångssättet
- f. Rådgör med andra – en kollega eller chef

4. Kontrollera ditt beslut

- a. Gå igenom "Etiska frågor att ta hänsyn till"
- b. Stäm av ditt beslut mot Aveios värden
- c. Se till att du har tagit hänsyn till Aveios policys och normer
- d. Rådgör med andra – lyssna på deras åsikter om dina planerade åtgärder

5. Fortsätt med tillförsikt

- a. Kommunicera ditt beslut och motiv till samtliga intressenter
- b. Reflektera över vad som var lärdom
- c. Dela med dig av dina framgångar till andra

SUMMERING AV ETISKA FRÅGOR ATT TA HÄNSYN TILL:

1. Är det mot Aveios eller allmän praxis?
2. Känns det rätt?
3. Är det lagligt?
4. Kommer ditt agerandet att återspeglas negativt på dig eller på Aveio?
5. Vem mer skulle kunna påverkas av detta (andra inom Aveio, kunder, du själv etc.)?
6. Skulle du bli generad om andra visste att du valde detta tillvägagångssätt?
7. Finns det ett alternativt tillvägagångssätt som inte utgör en etisk konflikt?
8. Hur skulle det se ut i tidningarna om ditt agerande blev känt?
9. Vad skulle en förnuftig person anse om ditt agerande?
10. Kan du sova gott om natten?