Vårt sätt att arbeta

STYRUDS UPPFÖRANDEKOD

2025-01-16

STYRUDS UPPFÖRANDEKOD

Introduktion

Denna uppförandekod utgör kärnan i de regler och värderingar som alla hos Styrud förbinder sig att följa. Vår målsättning är att bygga och upprätthålla förtroende samt att främja positiva relationer med kollegor, kunder, samarbetspartners och övriga intressenter.

Vi strävar efter den högsta etiska standarden i allt vi gör. Dessa regler är vägledande i alla situationer som rör vårt arbete och vår verksamhet.

Vi förväntar oss att varje medarbetare, oavsett befattning, agerar professionellt, affärsmässigt och med stor respekt för omgivningen, och att de lever upp till de höga etiska krav som ställs inom sina yrkesroller.

Det är också av yttersta vikt att alla medarbetare trivs och att vi upprätthåller ett gott arbetsklimat. Interaktionen mellan medarbetarna, oavsett om det gäller ledare eller kollegor, ska präglas av respekt, ansvar och omtanke, vilket är grundläggande för Styruds framgång.

Som grund till ett framgångsrikt Styrud förbinder vi oss även att kommunicera vår uppförandekod för att bygga långsiktiga relationer gentemot våra leverantörer och samarbetspartners.

Datum 2025-01-16

VD

Innehåll

Introduktion ... 2
Företagsbeskrivning ... 4
Företagets vision ... 4
Värderingar som ledstjärna ... 5
Affärsetik ... 6
Styruds Uppförandekod ... 6
Vem omfattas av Styruds Uppförandekod? ... 6
Lagar, föreskrifter, och internationella konventioner ... 7
Affärsrelationer ... 7
Nolltolerans mot mutor och korruption ... 8
Konkurrensrätt ... 9
Intressekonflikter ... 10
Motverka penningtvätt ... 11
Information och sociala medier ... 12
Personuppgifter ... 13
Mänskliga rättigheter ... 14
Mångfald och jämställdhet ... 14
Trakasserier och tvångsarbete ... 15
Våra åtaganden för en trygg och rättvis arbetsplats ... 16
Barnarbete och unga arbetare ... 17
Föreningsfrihet ... 17
En säker och hälsosam arbetsplats ... 18
Miljöansvar ... 19
Miljöpåverkan ... 19
Leverantörer och efterlevnad ... 19
Prioriterade områden i miljöarbetet ... 19
Efterlevnad och verktyg för affärsetik ... 20
Allas ansvar ... 20
Verktyg för affärsetik ... 20
Introduktion och utbildning ... 20
Utvecklingssamtal och uppföljning ... 20
Stöd vid osäkerhet ... 20
Rapportering av överträdelser ... 20
Visselblåsarfunktion ... 21
Skydd enligt visselblåsarlagen ... 21
Konsekvenser vid överträdelser ... 21
Bilaga 1. Global Compact ... 22

Företagsbeskrivning

Sedan 1970-talet har Styrud varit en pionjär inom avancerad borrning och schaktfri ledningsbyggnation i Sverige.
Genom årtionden av innovation och engagemang har vi inte bara följt marknadsutvecklingen – vi har varit en drivande kraft bakom den.

Våra kunder, som inkluderar kommuner, Trafikverket, byggentreprenörer, och nätbolag, förlitar sig på vår expertis och vårt engagemang i sina projekt.

Inom företaget har vi kontinuerligt utvecklat och förfinat våra borrmetoder för att överträffa kundförväntningar. Vi kan då kunderna så önskar ta ett helhetsansvar i projektets olika byggskeden, från projektering till utförande och färdigställande.

Företagets vision

På Styrud är vi dedikerade till att upprätthålla de högsta etiska standarderna och moraliska principerna i varje aspekt av vår verksamhet, från interna processer till våra relationer med kunder och leverantörer.

Sedan starten har vi aktivt prioriterat etiska och miljömässiga hänsyn.
Genom nära samarbeten med alla våra intressenter strävar vi efter att utveckla kostnadseffektiva och innovativa lösningar. Dessa lösningar syftar till att minimera användningen av jordens ändliga resurser och bidra till en positiv utveckling för både samhället och individens livskvalitet.

Värderingar som ledstjärna

Styrud är ett värderingsstyrt företag där målsättningen är att alla anställda ska kunna fatta beslut och agera utifrån våra gemensamma värderingar. Eftersom våra affärspartner spelar en betydande roll i vår verksamhet, förväntar vi oss att de också respekterar och lever upp till dessa värderingar. Våra värderingar fungerar som en kompass för både anställda och affärspartner och vägleder oss i vårt dagliga arbete.

Våra fem värdegrunder:

Dessa värderingar utgör basen i vårt arbete och nedan följer ett urval av konkreta förhållningssätt:

Affärsmannaskap

- Vi väljer lösningar som är optimala både för kunden och oss
- Vi sätter alltid kundens bästa främst
- Vi gör affärer på ett korrekt och ansvarsfullt sätt

Kunskap

- Vi leder den tekniska utvecklingen
- Vi tar ansvar för kundernas fortbildning inom våra kompetensområden
- Vi är alltid beredda att lära oss mer

Respekt

- För kunderna och deras önskemål
- För varandra och andras åsikter
- För ansvarsfull hantering av ekonomiska resurser och tillgångar
- För att resurser används omsorgsfullt, med miljöhänsyn

Ärlighet

- Externt, internt och mot oss själva är ärlighet en självklarhet
- Vi står för det vi gjort, för det vi gör och för det vi tänker göra

Ödmjukhet

- Prestigen har vi lämnat bakom oss
- Vi är bra på att lyssna
- Vi ändrar oss gärna när andra vet bättre

Affärsetik

Styruds Uppförandekod

Styruds uppförandekod baserar sig på FN:s Global Compacts tio principer. Dessa tio principer grundar sig i sin tur på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konvention om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption.

Dessa tio principerna framgår i bilaga 1.

Styruds leverantörer ska respektera grundläggande sociala krav i sin verksamhet. Produkter som levereras till Styrud skall vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s Global Compact
- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- Det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Den arbetsrätt och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet

Uppförandekoden ger våra leverantörer riktlinjer för beslut och hur de ska agera.

Styrud uppmuntrar alla sina leverantörer att upprätta sina egna uppförandekoder eller liknande riktlinjer, förutsatt att innehållet i denna uppförandekod för leverantörer åtminstone alltid följs.
Styruds leverantörer måste göra innehållet i denna uppförandekod tillgängligt för alla personer och organisationer som tillhandahåller varor eller tjänster inom den egna värdekedjan.

Vem omfattas av Styruds Uppförandekod?

Denna uppförandekod är bindande för alla medarbetare hos Styrud. Att följa kodens principer är ett ansvar vi alla delar. Varje medarbetare förväntas inte bara ha tillgång till koden utan också agera i enlighet med dess riktlinjer.

Som anställd bör du vara väl insatt i kodens innehåll och aktivt reflektera över hur den tillämpas i dina dagliga arbetsuppgifter. Du uppmuntras att rapportera eventuella överträdelser och ska känna dig trygg i att göra det.

Det är varje chefs ansvar att informera sina direkt underställda om koden och att regelbundet uppdatera dem om dess tillämpning. Trots att tolkningsfrågor kan uppstå, klargör koden de krav som ställs på alla som arbetar för Styrud.

Alla medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa, förstå och följa denna uppförandekod, som utgör en del av anställningsavtalet.

Styrud strävar efter att bygga långsiktiga affärsrelationer som skapar värde för kunder, ägare och anställda, och bidrar till trygga och utvecklande arbetsmiljöer. Genom vårt agerande visar vi kunder och andra intressenter att vi är ett pålitligt och ärligt företag som står bakom våra åtaganden.

Det är avgörande att vi kontinuerligt kommunicerar denna uppförandekod och integrerar den i våra samarbeten med affärspartners och andra externa parter. Detta säkerställer att koden inte bara är ett dokument, utan en levande del av vår företagskultur.

Lagar, föreskrifter, och internationella konventioner

På Styrud följer vi alltid tillämplig lagstiftning och internationella konventioner som rör vår verksamhet.
Det är avgörande att alla anställda förstår och efterlever dessa lagar och regler som gäller för deras specifika arbetsroller.
Detta engagemang i laglydnad stärker vår integritet och upprätthåller vårt rykte som ett ansvarsfullt företag.

Affärsrelationer

På Styrud värderar vi ärlighet och öppenhet i våra affärsrelationer.
Vi förväntar oss att våra affärspartner och deras leverantörer beter sig på ett liknande sätt, lever upp till sina åtaganden och respekterar ingångna överenskommelser.
Det är avgörande att våra partners delar eller efterlever likvärdiga värderingar och att dessa värderingar genomsyrar hela leveranskedjan.
Vi kräver att alla partners agerar i linje med vår uppförandekod och demonstrerar sitt engagemang för dessa principer.

Praktiska verktyg för vägledning

Jag respekterar och följer de gemensamma beslut och regler som gäller på Styrud, och strävar efter att uppfylla alla företagets åtaganden

Mitt beteende och agerande styrs av våra kärnvärderingar:
Affärsmannaskap, Kunskap, Respekt; Ärlighet, Ödmjukhet

Nolltolerans mot mutor och korruption

Styrud gör enbart affärer baserat på de fördelar som våra produkter, tjänster och arbetskraft innebär. Styrud tar avstånd från mutor eller korruption och ger därför inte gåvor eller förmåner av värde till offentliga tjänstemän eller företagsrepresentanter för att påverka beslut.

Praktiska verktyg för vägledning

- Representation och gåvor: Jag hanterar all representation, inklusive gåvor, måltider och evenemang, med försiktighet och professionalism. Det är viktigt att dessa gesters syfte är seriöst och att de inte ger upphov till oönskade förväntningar eller missförstånd bland kunder, offentliga tjänstemän, underleverantörer, och andra externa intressenter

- Acceptans av gästfrihet: Jag accepterar inte gåvor eller gästfrihet som kan påverka eller verka påverka min objektivitet eller som strider mot våra interna policyer. Detta inkluderar gåvor som överskrider normal affärsrepresentation eller skapar en känsla av skyldighet

- Affärskommunikation: Jag använder övertygande och ärliga argument för att stärka våra affärsrelationer och undviker att påverka genom otillbörliga förmåner

- Ansvar i representation: Jag agerar alltid med försiktighet och professionalism om jag erbjuder gåvor, måltider, fester, sportevenemang eller annan representation till kunder, offentliga tjänstemän, underleverantörer, leverantörer och andra externa intressenter

- Ärlighet i transaktioner: Jag förvränger aldrig sanningen och använder inte tredje parter, såsom agenter eller distributörer, för att utföra underlättande betalningar eller mutor

- Vid osäkerhet: Om jag är osäker på rätt tillvägagångssätt söker jag vägledning genom att fråga min närmste chef alternativt HR

Konkurrensrätt

På Styrud strävar vi efter att agera konkurrenskraftigt och rättvist på marknaden för att tillgodose våra kunders behov. Vi undviker alla avtal och aktiviteter som kan begränsa konkurrensen, såsom prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans.
Vi engagerar oss i en korrekt och rättvis konkurrens i alla aspekter av vår verksamhet, inklusive anbud, offerter, upphandlingar och inköp.

Praktiska verktyg för vägledning

- Avtal med Konkurrenter: Jag ingår inte avtal med konkurrenter utan att först rådgöra med min regionchef
- Prissättning och marknadsuppdelning: Jag ingår aldrig överenskommelser om prissättning eller marknadsuppdelning. Vid förfrågningar om sådana avtal avvisar jag erbjudandet tydligt och omedelbart, lämnar mötet, dokumenterar händelsen och rapporterar den till min chef
- Försiktighet i relationer: Jag är extra försiktig i alla interaktioner med konkurrenter och ser till att alla möten dokumenteras ordentligt
- Marknadsdominans: Om Styrud har en dominerande ställning på marknaden, agerar jag med ökad försiktighet för att undvika potentiella konkurrensbegränsande beteenden
- Vid osäkerhet: Vid tveksamhet angående konkurrensrättsliga frågor vänder jag mig till min närmaste chef eller HR för vägledning

Intressekonflikter

En intressekonflikt föreligger när personliga intressen kolliderar eller riskerar att kollidera med Styruds intressen. Som anställda på Styrud är vi skyldiga att informera vår närmaste chef om alla externa affärsverksamheter vi deltar i, särskilt om de kan konkurrera med eller göra affärer med Styrud.

Det är inte tillåtet för oss att på något sätt arbeta med eller stödja verksamheter som konkurrerar med vårt företag eller som kan leda till intressekonflikter.

Vi måste även undvika att ge eller ta emot personliga gåvor eller tjänster som överstiger en acceptabel nivå, och vi ska inte delta i kostnadsfria aktiviteter som faller utanför den normala affärsverksamheten.
Dessa restriktioner syftar till att förhindra situationer där personliga förmåner kan påverka våra professionella beslut.

Som medarbetare på Styrud är det vår skyldighet att öppet rapportera eventuella personliga intressekonflikter till vår chef. Detta säkerställer att våra personliga handlingar inte påverkar vår professionella integritet.
Styrud tar inte ställning i politiska frågor genom att ge bidrag eller donationer till politiska organisationer, men vi uppmuntrar aktivt våra anställda att engagera sig i samhällsfrågor och delta i samhällsdebatter på ett informerat sätt.

Praktiska verktyg för vägledning

- Som Styrud-anställd undviker jag varje situation där jag skulle kunna utnyttja min yrkesroll på något sätt för personlig vinning, eller där det finns risk att jag påverkar ett beslut som på något sätt skulle strida mot Styruds intressen
- Jag upplyser omedelbart ledningen om eventuella intressekonflikter, eftersom det i vissa fall kan krävas förhandsgodkännande från Styrud
- Jag inleder inga privata och/eller personliga relationer med en Styrud-anställd som direkt eller indirekt rapporterar till mig utan att först informera min chef
- Om jag är osäker på om en verksamhet jag bedriver kan innebära en intressekonflikt, vänder jag mig till min närmaste chef eller HR för vägledning

Motverka penningtvätt

På Styrud följer vi strikt de lagar som förhindrar penningtvätt, vilket innebär att dölja intäkter från brottslig verksamhet som legitima. Vi vidtar nödvändiga åtgärder för att säkerställa att våra finansiella transaktioner inte används för att legitimera olagliga medel.

Praktiska verktyg för vägledning

- Bedömning av affärspartners: Jag gör allt som är realistiskt möjligt för att identifiera och bedöma hederligheten hos våra affärspartners och säkerställa att de bedriver sin verksamhet på ett lagligt sätt
- Försiktighet vid pengaöverföringar: Jag är extra försiktig när jag uppmanas att överföra pengar till en mottagare eller ett land som inte är relaterat till transaktionen
- Hantering av misstänkta beteenden: Jag ifrågasätter och rapporterar misstänkta beteenden. Jag tar upp problemet med min närmaste chef för att säkerställa korrekta åtgärder

Information och sociala medier

Endast personer som är särskilt utsedda har rätt uttala sig för företagets räkning. Som medarbetare är vi alla medvetna om den viktiga skillnaden mellan våra personliga åsikter och de åsikter som representerar en officiell ståndpunkt från Styrud.

Vi är noga med att inte dela konfidentiell information om Styrud eller andra parter, förutom till personer som har ett legitimt behov av informationen och som är godkända att ta emot den.

Det är viktigt att komma ihåg att information som delas via snabbmeddelanden, texter, bloggar och sociala nätverk kan få omfattande och permanent spridning. Sådan spridning kan ha en negativ eller skadlig inverkan på dig som privatperson, på Styrud och på våra intressenter.

Praktiska verktyg för vägledning

- Försiktighet i offentliga sammanhang: Jag är försiktig när jag offentligt diskuterar företagets verksamhet eller arbetar på en bärbar dator eller annan IT-enhet
- Hantering utav konfidentiell information: Jag hämtar, använder eller avslöjar inte konfidentiell information utan uttryckligt godkännande från ledningen
- Tillträde till anläggningar: Jag tillåter inte tredje part att få tillgång till företagets anläggningar utan relevant tillstånd.
- Privat kommunikation: Jag ger aldrig intrycket av att jag talar för företagets räkning i privat kommunikation, inklusive sociala medier och andra online-plattformar, utan uttryckligt godkännande
- Rapportering av olämpligt beteende: Om jag får kännedom om olämpligt beteende eller situationer som företaget bör adressera, informerar jag omedelbart ansvarig chef eller HR
- Mediekontakter: Innan jag uttalar mig i media om frågor som rör företaget, kontaktar jag min närmste chef för råd och vägledning

Personuppgifter

På Styrud hanterar vi personuppgifter för kunder, leverantörer, anställda och tredje parter strikt i enlighet med gällande sekretesslagar och våra interna riktlinjer.
Vi ser till att konfidentiell information om anställda lagras säkert och endast delas med behöriga personer, såvida inte lagen kräver annat.

Praktiska verktyg för vägledning

- Insamling utav personuppgifter: Jag samlar endast in personuppgifter för specifika, lagligt och legitima ändamål. Att samla data ”bara för att ha” är inte acceptabelt.

- Utdelning av personuppgifter: Jag delar inte personuppgifter med någon utomstående förutom anställda eller samarbetspartners som har ett legitimt behov av att känna till dessa uppgifter. Jag följer strikt de sekretesslagar som är tillämpliga

- Osäkerhet och rådgivning: Vid osäkerhet kring av hantering av personuppgifter söker jag råd hos vår HR för att säkerhetsställa korrekt och laglig hantering

Mänskliga rättigheter

Mångfald och jämställdhet

På Styrud åtar vi oss att stödja och respektera internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Vi ser mångfald som en styrka och en förutsättning för vår framgång. Vi är fast beslutna att skapa en inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare värderas och har samma möjligheter till utveckling och framgång.

Det innebär att vi säkerställer lika behandling och samma möjligheter för alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, politiska åsikter, nationalitet, socialt eller etniskt ursprung, medlemskap i fackförening, civilstånd funktionshinder, ålder eller annan orsak.

Praktiska verktyg för vägledning

- Anställningsbeslut: Jag baserar alla anställningsbeslut på objektiva kriterier och kvalifikationer, inklusive utbildning, tidigare erfarenhet och meriter, för att säkerställa rättvis och jämlik behandling
- Medvetenhet om beteende: Jag är ständigt medveten om mitt eget beteende och dess potentiella påverkan på andra, och strävar efter att agera på ett inkluderande och respektfullt sätt
- Kommunikation: Jag undviker att uttrycka mig eller skämta på sätt som kan uppfattas som kränkande eller förödmjukande av andra
- Rapportering av oegentligheter: Om jag observerar dåligt uppförande eller brister i jämställdheten och känner mig osäker på att uttrycka min åsikt direkt, vänder jag mig till HR för konfidentiell rapportering

Trakasserier och tvångsarbete

På Styrud tolererar vi inte någon form av psykisk eller fysisk bestraffning, hot om bestraffning, diskriminering, mobbning på arbetsplatsen eller någon form av sexuella trakasserier eller annat trakasseri.

Vi accepterar inte heller tvångsarbete eller andra former av ofrivilligt arbete.
Det är en grundläggande princip hos Styrud och ett krav vi ställer på alla våra affärspartners.

Vi ser till att anställda inte arbetar mer än normala arbetstimmar per vecka, även om övertid kan tillåtas i undantagsfall.
Vi försäkrar också att alla arbetstagare har möjlighet att fritt lämna sitt arbete eller avsluta sin anställning med rimligt varsel, vilket stärker rättigheterna och skyddet för våra arbetstagare.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag bidrar aktivt till en arbetsmiljö som är fri från fientlighet, våld, hot och mobbning. Det är mitt ansvar att säkerställa en säker och respektfull atmosfär för alla kollegor
- Jag anmäler omedelbart alla misstankar om trakasserier, oönskat beteende, tvångsarbete, kroppslig bestraffning eller orimligt hög arbetsbelastning. Detta gäller inte bara på Styruds arbetsplatser utan även hos våra leverantörer, distributörer och andra affärspartner
- För att rapportera dessa frågor kontaktar jag Styruds ledning direkt. Det är viktigt att alla rapporter hanteras med högsta konfidentidet och respekt för alla inblandade

Våra åtaganden för en trygg och rättvis arbetsplats

På Styrud följer vi nationella lagar, kollektivavtal och överenskommelser som säkerställer social trygghet och rättvisa arbetsvillkor. Löner och förmåner ska minst uppfylla lagstadgade krav eller branschens standarder.

Vi och våra affärspartners ansvarar för att arbete utförs enligt dokumenterade anställningsvillkor i enlighet med den nationella lagstiftningen i respektive land. Arbetssäkerhet är alltid en högsta prioritet.

Alla anställda ska ha full förståelse för sina anställningsvillkor.
Ersättning och arbetstider ska vara rimliga och rättvisa samt överensstämma med nationella lagar och branschstandarder.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag rapporterar om jag misstänker att Styrud-medarbetare eller anställda hos underleverantörer eller leverantörer inte omfattas av nationell lagstiftning, saknar social trygghet eller inte får minimilön.

- Om en persons dokument eller passerkort som ger tillträde till arbetsplatsen verkar misstänkta, meddelar jag detta till Styruds ledning.

Barnarbete och unga arbetare

På Styrud tolererar vi inte barnarbete. Våra anställda ska vara minst 16 år eller ha uppnått den ålder som gäller för allmän skolplikt, om denna är högre.

Arbetstagare under 18 år ska ges särskilt skydd och undantas från arbetsuppgifter som innebär risker för hälsa eller säkerhet.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag ser till att ta reda på vilka lagstadgade krav som gäller när jag anställer någon som är under 18 år.
- Jag anmäler misstankar om barnarbete på Styruds arbetsplatser, eller hos leverantörer, distributörer eller andra affärspartner till Styruds ledning där mina anmälningar behandlas konfidentiellt.

Föreningsfrihet

Styrud respekterar medarbetarnas rätt att bilda och ansluta sig till valfri fackförening samt att förhandla kollektivt. Arbetstagarrepresentanter ska ges förutsättningar att fullgöra sina uppdrag.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag respekterar de anställdas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar enligt lokala lagar, utan rädsla för hot eller repressalier
- Jag motarbetar inte officiella och lagstadgade aktiviteter från arbetstagarrepresentanter
- Jag respekterar även arbetstagarrepresentanter från underleverantörer och leverantörer som deltar i projektet

En säker och hälsosam arbetsplats

På Styrud har vi nolltolerans för arbetsplatsolyckor och arbetar ständigt med att förbättra säkerheten och skapa hälsosamma arbetsmiljöer. Alla som arbetar för, samarbetar med eller levererar till Styrud ska kunna göra detta på ett tryggt och riskmedvetet sätt.

Vi strävar efter att skapa arbetsplatser och produkter som är säkra för medarbetare, inhyrd personal, leverantörer, kunder och andra intressenter. Även om chefer och arbetsledare har huvudansvar för arbetsmiljön, förväntas alla följa regler och riktlinjer samt aktivt bidra till förbättringar.

Arbetstagare ska informeras om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra samt tillhandahållas lämplig arbetsmiljöutbildning.

Alla arbetstagare ska ha tillgång till och använda relevant skyddsutrustning.
Styruds arbetsplatser är drog- och alkoholfria. Endast nyktra och drogfria personer får arbeta på våra arbetsplatser, inklusive anställda, leverantörer och samarbetspartners.

Vi värdesätter en hälsosam balans mellan arbete och fritid och arbetar aktivt för att stödja våra medarbetare i att uppnå detta.

Leverantörerna ska garantera en säker och hälsosam arbetsplats eller annan plats där produktion eller arbete utförs.

Leverantörer och samarbetspartners ska också ha rutiner för att förebygga och hantera alkohol- och drogmissbruk.
Arbetsmiljön ska hålla en nivå som överensstämmer med internationella riktlinjer.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag föreslår idéer för att förbättra arbetsmiljön
- Jag rapporterar tillbud och olyckor för att bidra till en säkrare arbetsmiljö
- Jag deltar aktivt i säkerhetsutbildningar
- Jag använder alltid säkerhetsanordningar och personlig skyddsutrustning och ignorerar aldrig deras betydelse
- Jag följer arbetsplatsens säkerhetsinstruktioner
- Jag anmäler omedelbart farliga eller olagliga arbetsförhållanden till min chef

Miljöansvar

Miljöpåverkan

På Styrud har vi en långsiktig hållbarhetsstrategi som integrerar miljömässiga, sociala och ekonomiska aspekter. Vi uppmuntrar nytänkande och innovationer som bidrar till hållbar utveckling i dialog med kunder och intressenter.

Att bidra till en hållbar framtid är en självklar del av vårt arbete. Vi följer miljölagstiftningen på alla våra marknader och erbjuder lösningar som är energieffektiva, resurssnåla och klimatanpassade under hela livscykeln.

I samarbete med kunder, leverantörer och partner utvecklar vi hållbara lösningar. Vi arbetar kontinuerligt med att minska användningen av skadliga ämnen, säkerställa miljövänlig avfallshantering, öka resurseffektiviteten, minska beroendet av fossila bränslen och skapa cirkulära flöden.

Leverantörer och efterlevnad

Vi prioriterar leverantörer som aktivt arbetar med socialt ansvar, miljö, kvalitet och arbetsmiljö.
För att säkerställa efterlevnad utför vi intern uppföljning och utvärdering enligt ISO-standard.
Detta tillvägagångssätt ger oss full kontroll över processen och säkerställer att våra höga krav efterlevs.

Prioriterade områden i miljöarbetet

Maskinpark och fordon: Förnyelse av maskinparken, emissionsklassning, val av miljövänliga kemikalier, bullerreducering och utveckling av exempelvis eldrivna aggregat.
Leverantörsstyrning: Högt ställda miljökrav på leverantörer med regelbunden uppföljning.
Produktionsplanering: Optimering av transporter för att minska utsläpp.
Avfallshantering: Minimering och säker hantering av avfall, inklusive återvinning av borrslam.
Kemikaliehantering: Aktivt val av kemikalier som uppfyller kraven i Svensk standard SS 155434 och SS 155470 samt Trafikverkets kemikaliekrav (TDOK 2010:310).
Utbildning och kommunikation: Kompetensutveckling för medarbetare inom miljöfrågor.

Vårt mål
Vi arbetar aktivt för att minimera vår miljöpåverkan och säkerställa en hållbar verksamhet.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag använder resurser effektivt och hanterar skadliga ämnen sparsamt med hänsyn till klimat, energi, material och avfall
- Jag föreslår idéer till min chef som kan leda till innovationer med positiv miljöpåverkan
- Jag förstår och följer Styruds miljöpolicy
- Jag tillämpar Styruds riktlinjer för kemikaliehantering

Efterlevnad och verktyg för affärsetik

Allas ansvar

Att följa uppförandekoden är ett krav för alla medarbetare inom Styrud, från högsta chef till enskild medarbetare. Alla förväntas ha tillgång till och agera i enlighet med koden.

Chefer har ett särskilt ansvar inom sina ansvarsområden att säkerställa att anställda och affärspartner informeras om koden och våra krav på att följa den. Styruds chefer ska föregå med gott exempel i alla situationer.

Även om tolkningsfrågor kan uppstå beskriver koden de grundläggande krav som alla som arbetar för Styrud förväntas uppfylla. Varje medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa, förstå och följa koden.

Verktyg för affärsetik

Uppförandekoden är antagen av Styruds styrelse och efterlevnaden följs löpande upp som en integrerad del av verksamheten.

Introduktion och utbildning

Alla nya medarbetare deltar i ett omfattande introduktionsprogram för att säkerställa att de förstår och integreras i Styruds värderingar och arbetssätt. Årliga uppföljningsmöten hålls där viktiga frågor som gåvor, representation, intressekonflikter och konkurrensrätt diskuteras. Dessa möten kompletteras av utbildningar som ger vägledning och stärker efterlevnaden av uppförandekoden.

Utvecklingssamtal och uppföljning

Regelbundna utvecklingssamtal med medarbetarna ger möjlighet att diskutera kompetensutveckling, karriärmöjligheter samt etiska och arbets-/miljömässiga aspekter av vårt arbete.

Stöd vid osäkerhet

Vid tveksamheter om hur man ska agera i en specifik situation uppmanas medarbetare att rådfråga sin närmaste chef eller HR.

Rapportera överträdelser och visselblåsarfunktion

Rapportering av överträdelser

Alla anställda är skyldiga att rapportera misstänkta överträdelser av uppförandekoden. Om en medarbetare misstänker att en överträdelse har skett ska detta i första hand rapporteras till närmaste chef. Om det inte är möjligt att ta upp frågan med chefen kan medarbetaren istället vända sig till personalchefen eller, i allvarliga och brådskande fall, direkt till VD.
Vi ser allvarligt på alla överträdelser eftersom Styrud står för hög affärsetik och moral. Varje fall bedöms individuellt, och konsekvenser för den enskilde avgörs utifrån situationen. Samtidigt strävar vi efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetare ska känna sig trygga med att rapportera misstänkta överträdelser.

Visselblåsarfunktion

För att möjliggöra rapportering av misstänkta överträdelser erbjuder vi en visselblåsarfunktion. Denna är tillgänglig via Styruds externa webbplats och kan användas av medarbetare, leverantörer, affärspartners och allmänheten för att anmäla misstänkta brott mot uppförandekoden eller gällande lagstiftning.

Alla anmälningar tas på allvar, behandlas konfidentiellt och utreds noggrant. Styrud tolererar inte några repressalier mot personer som i god tro rapporterar misstänkta överträdelser.

Skydd enligt visselblåsarlagen

För att omfattas av visselblåsarlagens skydd måste det finnas ett allmänintresse i att de rapporterade uppgifterna kommer fram.

Detta inkluderar exempelvis:

- Kränkning av mänskliga rättigheter
- Korruption eller missbruk av allmänna medel
- Brottsliga handlingar eller brott mot myndighetsföreskrifter
- Handlingar som innebär fara för liv, hälsa eller miljö
- Brott mot konkurrensbestämmelser
- Allmänt oetiska ageranden

Rapportering av allmänt missnöje bör däremot hanteras genom att kontakta närmaste chef, dennes chef eller HR.

Konsekvenser vid överträdelser

Medarbetare som bryter mot uppförandekoden kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Vid brott från affärspartners kan samarbetet avslutas, särskilt vid upprepade eller allvarliga överträdelser.

Praktiska verktyg för vägledning

- Jag använder visselblåsarfunktionen endast för att rapportera misstänkta brott mot nationell lagstiftning eller överträdelser av Styruds uppförandekod. Allmänt missnöje hanteras istället genom att jag vänder mig till min närmaste chef, dennes chef eller HR
- Jag uppmuntrar externa intressenter att rapportera misstänkta brott mot nationell lagstiftning eller överträdelser av Styruds uppförandekod
- Jag har rätt att rapportera incidenter utan att riskera repressalier eller att min anställning äventyras, och jag står fast vid att följa Styruds uppförandekod och riktlinjer

Bilaga 1. Global Compact

FN:s Global Compact ber företag att anta, stödja och genomdriva tio principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljön och korruption inom den sfär de kan påverka. Principerna i FN:s Global Compact har universell konsensus och bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö och hållbar utveckling, samt FN:s konvention mot korruption.

Global Compacts 10 principer:

Mänskliga rättigheter
Princip 1: Företag ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och
Princip 2: Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor
Princip 3: Företag ska upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;
Princip 4: Avskaffa alla former av tvångsarbete;
Princip 5: Avskaffa barnarbete; och
Princip 6: Inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.

Miljö
Princip 7: Företag ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem;
Princip 8: Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och
Princip 9: Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption
Princip 10: Företag ska arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning, muta och bestickning.