Aarsleff Pipe Technologies och Styruds uppförandekod

Introduktion

Denna uppförandekod utgör kärnan i de regler och värderingar som alla hos Aaarsleff Pipe Technologies och Styrud Ingenjörsfirma förbinder sig att följa. Vår målsättning är att bygga och upprätthålla förtroende samt att främja positiva relatiner 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 bedriver vår verksamhet med ett långsiktigt perspektiv och tar ansvar för hur våra beslut och handlingar påverkar människor, arbetsmiljö, samhälle, miljö och affärer. Genom ett ansvarsfullt agerande, sunda affärsrelationer och omtanke om våra medarbetare och vår omgivning bidrar vi till en långsiktigt hållbar utveckling och ett varaktigt värdeskapande för våra kunder, medarbetare, ägare och andra intressenter.

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 repsektive 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, viket är grundläggande för vår framgång.

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

Uppförandekoden är antagen av ledningen den 2026-08-26

Innehåll

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

Företagsbeskrivning

Vi är en ledande aktör inom schaktfria lösningar och erbjuder ett brett utbud av metoder för både schaktfri ledningsförnyelse och schaktfritt ledningsbyggande. Genom samlad specialistkompetens, lång erfarenhet och moderna tekniker hjälper vi våra kunder att välja rätt metod och material för varje unikt projekt.

Vår verksamhet omfattar förnyelse och renovering av befintliga ledningar samt anläggning av nya ledningar med schaktfria metoder. Schaktfria metoder innebär att ledningar kan installeras eller förnyas utan eller med begränsad öppen schakt. Beroende på projektets förutsättningar kan detta minska behovet av schaktning, masshantering och transporter samt begränsa störningar för omgivning och trafik jämfört med traditionell förläggning i öppet schakt.

Vi är en del av Per Aarsleff A/S, en internationell bygg- och anläggningskoncern med specialistkompetens inom infrastruktur, anläggning och tekniska lösningar. Genom koncernens samlade erfarenhet, resurser och innovationskraft kombinerar vi lokal närvaro med styrkan hos en internationell organisation.

Som din schaktfria partner strävar vi efter att vara det självklara valet för kunder som söker trygg leverans, hög teknisk kompetens och långsiktigt tillförlitliga resultat. Med ett starkt kundfokus, hög kompetens och beprövade metoder skapar vi värde i varje projekt.

Vi arbetar kontinuerligt med innovation, teknikutveckling och förbättring för att utveckla tekniskt tillförlitliga schaktfria lösningar som möter marknadens och projektens behov.

Vår vision

VISION & MISSION 2026

Affärsetik

Uppförandekod

Vår uppförandekod bygger på FN Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande. Principerna grundar sig på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö- och utveckling samt FN:s konvention mot korruption.

Dessa tio principer framgår av bilaga 1.

Vi förväntar oss att alla medarbetare agerar i enlighet med uppförandekoden och de värderingar som den bygger på. Vi förväntar oss också att våra leverantörer och samarbetspartners bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt och respekterar grundläggande krav avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affärsetik.

Produkter och tjänster som levereras till oss ska vara framtagna och utförda 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 medarbetare, leverantörer och samarbetspartners riktlinjer för beslut och hur de ska agera.

Våra leverantörer och samarbetspartners måste göra innehållet i denna uppförandekod tillgängligt för alla personer och organisationer som tillhandahåller varor eller tjänster inom den egna värdekedjan.

Vem omfattas av uppförandekoden

Våra leverantörer och samarbetspartners förväntas följa de principer och krav som anges i uppförandekoden. Uppförandekod är också bindande för alla medarbetare. 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 företagen.

Alla medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa, förstå och följa denna uppförandekod.

Vi 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

Vi följer tillämpliga nationella och internationella regler avseende sanktioner, exportkontroll och handelsrestriktioner. Vi bedriver inte affärer med personer, organisationer eller länder som omfattas av lagstadgade sanktioner eller andra restriktioner som förbjuder eller begränsar affärsförbindelser.

Vi säkerställer att bokföring, redovisning, rapportering och dokumentation är korrekt, fullständig och utförs i enlighet med gällande lagar, regler och interna riktlinjer. Ingen information får medvetet utelämnas, förvanskas eller döljas.

Det är avgörande att alla medarbetare förstår och efterlever de lagar, regler och interna styrdokument som gäller för deras arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Genom att agera i enlighet med gällande krav stärker vi vår integritet och upprätthåller förtroendet för vår verksamhet.

Affärsrelationer

Vi värdesätter ärlighet, öppenhet och professionalism i våra affärsrelationer.

Vi förväntar oss att våra affärspartners och deras leverantörer agerar på ett ansvarsfullt sätt, lever upp till sina åtaganden och respekterar ingångna överenskommelser.

Det är avgörande att våra samarbetspartners delar eller efterlever likvärdiga värderingar och att dessa genomsyrar hela leveranskedjan.

Vi kräver att alla affärspartners agerar i linje med vår uppförandekod och visar sitt engagemang för dessa principer.

Praktiska verktyg för vägledning

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

Jag uppmärksammar och rapporterar om jag misstänker att en affärspartner, leverantör eller kund omfattas av sanktioner eller andra handelsrestriktioner.

Mitt beteende och agerande styrs av våra värderingar.

Nolltolerans mot mutor och korruption

Vi gör enbart affärer baserat på de fördelar som våra tjänster, produkter och medarbetares kompetens innebär.

Vi har nolltolerans mot mutor, korruption och andra otillbörliga förmåner och accepterar aldrig, vare sig direkt eller indirekt, handlingar som syftar till att påverka affärsbeslut eller myndighetsutövning på ett otillbörligt sätt.

Representation, gåvor och andra förmåner får endast förekomma inom ramen för normal affärspraxis och får aldrig påverka, eller uppfattas påverka, vår objektivitet eller vårt omdöme. Normgifande är Institutet Mot Mutor´s skrift Näringslivskoden: Näringslivskoden - Institutet Mot Mutor - IMM : Institutet Mot Mutor – IMM

Vi accepterar inte eller ger gåvor i form av alkoholhaltiga drycker.

Praktiska verktyg för vägledning

Representation och gåvor: Jag hanterar all representation, inklusive gåvor, måltider, resor och evenemang, med försiktighet och professionalism. Syftet ska vara affärsmässigt och får aldrig skapa en känsla av förpliktelse eller otillbörlig påverkan hos kunder, offentliga tjänsemän, underleverantörer och andra externa intressenter.

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

Affärskommunikation: Jag använder sakliga, professionella och ärliga argument för att bygga och utveckla våra affärsrelationer. Jag påverkar aldrig beslut genom otillbörliga förmåner eller andra oetiska metoder.

Ansvar i representation: Jag agerar alltid med försiktighet och professionalism om jag erbjuder gåvor, måltider, 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 part, såsom konsulter, agenter, distributörer eller andra mellanled, för att genomföra handlingar som jag själv inte får utföra eller för att kringgå lagar, regler eller interna riktlinjer.

Vid osäkerhet: Om jag är osäker på om en gåva, förmån eller aktivitet är lämplig avstår jag från att agera tills jag har rådfrågat min närmaste chef eller HR.

Konkurrensrätt

Vi strävar 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 närmaste chef.

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 på ett korrekt sätt.

Marknadsdominans: Om företaget har en dominerande ställning på marknaden agerar jag med ökad försiktighet för att undvika missbruk av dominerande ställning eller andra konkurrensbegränsande beteenden.

Vid osäkerhet: Vid tveksamhet kring konkurrensrättsliga frågor vänder jag mig till min närmaste chef för vägledning.

Intressekonflikter

En intressekonflikt föreligger när personliga intressen kolliderar eller riskerar att kollidera med företagets intressen. Som medarbetare 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 företaget.

Det är inte tillåtet att på något sätt arbeta med eller stödja verksamheter som konkurrerar med företaget 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 är det vår skyldighet att öppet rapportera eventuella intressekonflikter till vår chef. Detta säkerställer att personliga intressen inte påverkar affärsbeslut eller vår professionella integritet.

Företaget tar inte ställning i politiska frågor genom att ge bidrag eller donationer till politiska organisationer, men uppmuntrar medarbetare att engagera sig i samhällsfrågor och delta i samhällsdebatten som privatpersoner.

Praktiska verktyg för vägledning

Personlig vinning: Som anställd undviker jag varje situation där jag skulle kunna utnyttja min yrkesroll för personlig vinning eller där det finns risk att jag påverkar ett beslut på ett sätt som strider mot företagets intressen.

Externa verksamheter och ägarintressen: Jag informerar omedelbart min chef om externa verksamheter, styrelseuppdrag eller ägarintressen som kan innebära en faktisk eller potentiell intressekonflikt. Detta inkluderar företag som konkurrerar med eller gör affärer med företaget.

Familje- och affärsrelationer: Jag informerar min chef om en make/maka, partner, familjemedlem, släkting eller nära vän är involverad i en affärsrelation med företaget eller kan påverkas av beslut som jag deltar i.

Privata relationer på arbetsplatsen: Om en privat eller personlig relation uppstår mellan mig och en medarbetare som direkt eller indirekt rapporterar till mig informerar jag min chef så att eventuella intressekonflikter kan hanteras på ett lämpligt sätt.

Vid osäkerhet: Om jag är osäker på om en situation innebär en intressekonflikt vänder jag mig till min närmaste chef eller HR för vägledning.

Motverka penningtvätt

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

Praktiska verktyg för vägledning

Bedömning av affärsparners: Jag gör allt som är realistiskt möjligt för att identifiera och bedöma hederligheten hos våra affärsparners och säkerställa att de bedriver sin verksamhet på ett laglikt sätt.

Försiktighet vid pengaöverföring: Jag är extra försiktig när jag uppmanas att överföra pengar till en mottagare eller ett land som inte är relaterat till transaktionen.

Hantering av misstänka 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 att 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 företaget.

Vi är noga med att inte dela konfidentiell information om företaget eller andra parter, förutom till personer som har ett legitimt behov av informationen och som är godkända att ta emot den. Exempel på konfidentiell information kan vara ekonomiska resultat, strategier, kundinformation, personal- och organisationsinformation, affärsplaner, projektinformation, nya produkter eller andra uppgifter som inte är avsedda för offentlig spridning.

I vår verksamhet kan vi få tillgång till information som inte är offentlig och som skulle kunna påverka värdet på aktier eller andra finansiella instrument. Sådan information får inte användas för egen eller annans vinning och får inte delas med obehöriga personer.

Det är viktigt att komma ihåg att information som delas via e-post, snabbmeddelanden, bloggar, sociala medier och andra digitala plattformar kan få omfattande och permanent spridning. Sådan spridning kan ha en negativ eller skadlig inverkan på dig som privatperson, företaget och våra intressenter.

Vi ansvarar alla för att skydda företagets information, utrustning och digitala tillgångar. Elektronisk utrustning såsom datorer, mobiltelefoner, surfplattor, lagringsmedia och andra IT-resurser ska hanteras och förvaras på ett säkert sätt för att förhindra obehörig åtkomst eller informationsförlust.

Vid användning av digitala verktyg och AI-baserade tjänster ska konfidentiell information, personuppgifter eller annan skyddsvärd information inte delas utan uttryckligt godkännande och i enlighet med företagets riktlinjer.

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-utrustning i offentliga miljöer.

Hantering av konfidentiell information: Jag hämtar, använder eller avslöjar inte konfidentiell information utan uttryckligt godkännande från ledningen. Jag skyddar företagets information och säkerställer att konfidentiell information inte delas med obehöriga eller används i externa system, digitala verktyg eller AI-tjänster på ett sätt som kan innebära risk för företaget eller våra intressenter.

Skydd av utrustning och information: Jag hanterar företagets utrustning, dokument och digitala tillgångar ansvarsfullt och säkerställer att de skyddas mot förlust, stöld, skada eller obehörig åtkomst.

Tillträde till anläggningar: Jag tillåter inte tredje part att få tillgång till företagets lokaler eller 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 digitala 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 närmaste chef för råd och vägledning.

Personuppgifter

Vi respekterar individers rätt till integritet och behandlar personuppgifter på ett lagligt, korrekt och ansvarsfullt sätt. Personuppgifter får endast samlas in, användas, lagras och delas för legitima affärsändamål och i enlighet med gällande lagstiftning, inklusive dataskyddsförordningen (GDPR).

Vi skyddar personuppgifter mot obehörig åtkomst, förlust, ändring, spridning eller annan otillåten behandling. Endast personer som behöver informationen för sitt arbete ska ha tillgång till personuppgifter.

Som medarbetare ansvarar vi för att hantera personuppgifter med omsorg och respekt för den personliga integriteten. Vi ska alltid säkerställa att personuppgifter behandlas på ett säkert sätt och endast för det ändamål de samlades in för.

Praktiska verktyg för vägledning

Ansvarsfull hantering: Jag samlar endast in, använder och delar personuppgifter när det finns ett legitimt affärsändamål och ett rättsligt stöd för behandlingen. Att samla data ”bara för att ha” är inte acceptabelt.

Informationssäkerhet: Jag hanterar personuppgifter på ett säkert sätt och vidtar rimliga åtgärder för att skydda dem mot obehörig åtkomst, förlust, ändring eller spridning.

Behörighet: Jag ger endast tillgång till personuppgifter till personer som behöver informationen för att utföra sina arbetsuppgifter.

Lagring och delning: Jag lagrar och delar personuppgifter enligt företagets riktlinjer och säkerställer att informationen skyddas under hela sin livscykel.

Rapportering av incidenter: Om jag misstänker att personuppgifter har hanterats felaktigt, gått förlorade eller kommit obehöriga till del rapporterar jag detta omedelbart till min närmaste chef eller annan ansvarig funktion.

Vid osäkerhet: Om jag är osäker på hur personuppgifter ska hanteras söker jag vägledning hos min närmaste chef, HR eller annan ansvarig funktion innan jag agerar.

Mänskliga rättigheter

Vi respekterar och stödjer internationellt erkända mänskliga rättigheter och accepterar vårt ansvar att bidra till en rättvis, trygg och inkluderande arbetsmiljö.
Vi behandlar alla människor med respekt och värdighet och accepterar inte verksamhet eller beteenden som strider mot grundläggande mänskliga rättigheter.
Vi förväntar oss att våra medarbetare, leverantörer, affärspartners och andra samarbetspartners agerar i enlighet med dessa principer. Vårt arbete ska präglas av respekt för individen, lika möjligheter och ansvarstagande i hela vår värdekedja.

Mångfald och jämställdhet

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 ges lika 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, religion eller annan trosuppfattning, nationalitet, socialt eller etniskt ursprung, medlemskap i fackförening, civilstånd, funktionsnedsättning, ålder eller annan skyddad diskrimineringsgrund.

Beslut om rekrytering, utveckling, befordran och ersättning ska baseras på kompetens, prestation och verksamhetens behov. Vi accepterar inte diskriminering eller osakliga skillnader i behandling.

Praktiska verktyg för vägledning

Rättvisa beslut: Jag fattar beslut om rekrytering, utveckling, befordran och ersättning utifrån kompetens, prestation och verksamhetens behov, för att säkerställa att alla behandlas rättvist och jämlikt.

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 uttrycker mig och agerar på ett sätt som visar respekt för andra och undviker kommentarer, skämt eller beteenden som kan uppfattas som kränkande, exkluderande eller förödmjukande.

Rapportering av oegentligheter: Om jag observerar olämpligt beteende, diskriminering eller brister i jämställdhet och likabehandling rapporterar jag detta eller söker stöd hos min chef eller HR.

Trakasserier och tvångsarbete

Vi tolererar inte någon form av psykisk eller fysisk bestraffning, hot, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering, mobbning eller annat oacceptabelt beteende. Alla medarbetare ska behandlas med respekt, värdighet och omtanke.

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

Vi följer tillämpliga lagar och kollektivavtal avseende arbetstid och vila. Vi värnar vi om en hållbar arbetsmiljö där medarbetare ges förutsättningar för en sund balans mellan arbete och fritid.

Alla medarbetare ska ha möjlighet att fritt lämna sitt arbete eller avsluta sin anställning med rimligt varsel.
Vi accepterar inte repressalier mot personer som i god tro rapporterar missförhållanden, framför synpunkter eller medverkar i utredningar av oacceptabelt beteende.

Praktiska verktyg för vägledning

Respektfull arbetsmiljö: Jag bidrar aktivt till en arbetsmiljö som är fri från trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering, hot, våld och mobbning. Det är mitt ansvar att bidra till en trygg, säker och respektfull arbetsmiljö för alla.

Rapportering av missförhållanden: Jag rapporterar omedelbart misstankar om trakasserier, oönskat beteende, tvångsarbete, kroppslig bestraffning eller orimlig arbetsbelastning. Detta gäller både inom den egna verksamheten och hos leverantörer, distributörer och andra affärspartners.

Ingen tolerans för repressalier: Jag respekterar allas rätt att rapportera missförhållanden eller framföra synpunkter utan rädsla för repressalier eller negativa konsekvenser.

Stöd och vägledning: Om jag upplever eller bevittnar oacceptabelt beteende kontaktar jag företagsledningen, min chef, HR eller använder företagets visselblåsarfunktion. Alla rapporter ska hanteras med respekt, konfidentialitet och med omsorg om de berörda.

Våra åtaganden för en trygg och rättvis arbetsplats

Vi 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 medarbetare eller anställda hos underleverantörer eller leverantörer inte omfattas av nationell lagstiftning, saknar social trygghet eller inte får minimilön.

Barnarbete och unga arbetare

Vi tolererar inte barnarbete och stödjer FN konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen).
Våra medarbetare ska vara minst 16 år eller ha uppnått den ålder som gäller för avslutad skolplikt, om denna är högre.

Arbetstagare under 18 år ska ges särskilt skydd och undantas från arbetsuppgifter som innebär risker för hälsa, säkerhet eller utveckling eller som på annat sätt inte är lämpliga för unga arbetstagare enligt gällande lagstiftning. Hos Aarsleff Pipe Technologies AB är det strikt förbjudet att anställa eller använda arbetstagare under 18 år i produktionen.

Vi ställer motsvarande krav på våra leverantörer, affärspartners och andra samarbetspartners och accepterar inte att produkter eller tjänster levereras från verksamheter där barnarbete förekommer.

Praktiska verktyg för vägledning

Jag säkerställer att jag känner till de lagstadgade krav och interna regler som gäller när jag anställer eller arbetar med unga personer.

Jag säkerställer att personer under 18 år inte utför arbetsuppgifter som är förbjudna enligt lag eller företagets interna regler.

Jag rapporterar misstankar om barnarbete på våra arbetsplatser eller hos leverantörer, distributörer eller andra affärspartners till företagets ledning.

Föreningsfrihet

Vi respekterar medarbetares rätt att fritt bilda, ansluta sig till fackliga organisationer samt att delta i kollektiva förhandlingar i enlighet med gällande lagstiftning.

Vi erkänner och respekterar föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar. Medarbetare ska kunna utöva dessa rättigheter utan rädsla för diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra negativa konsekvenser.

Vi verkar för en öppen och konstruktiv dialog mellan arbetsgivare, medarbetare och arbetstagarrepresentanter.

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

Vi har en nollvision av arbetsplatsolyckor och arbetar systematiskt för att förebygga ohälsa, skador och olyckor. Alla som arbetar för, samarbetar med eller levererar till oss ska kunna göra detta på ett tryggt, säkert och riskmedvetet sätt.

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

Vi arbetar kontinuerligt med att identifiera, bedöma och hantera risker i arbetsmiljön. Genom samverkan mellan ledning, medarbetare och arbetstagarrepresentanter utvecklar vi en arbetsmiljö som främjar både fysisk och psykisk hälsa.

Arbetstagare ska informeras om de hälsorisker som arbetet kan medföra och ges relevant utbildning, information och skyddsutrustning för att kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt.

Våra arbetsplatser är drog- och alkoholfria. Endast nyktra och drogfria personer får arbeta på våra arbetsplatser, inklusive anställda, leverantörer och samarbetspartners. En påverkad eller bakrusig person kan innebära en risk för sig själv och sina arbetskamrater och ska på ett säkert sätt avvisas från arbetsplatsen. All ickemedicinsk användning av droger är förbjuden. För ytterligare information se våra policys för Alkohol respektive droger.

Leverantörer och samarbetspartners ska också tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö samt ha rutiner för att förebygga och hantera alkohol- och drogmissbruk.

Praktiska verktyg för vägledning

Säkerhet först: Jag följer alltid säkerhetsregler, arbetsinstruktioner och rutiner samt använder föreskriven skyddsutrustning.

Rapportering: Jag rapporterar olyckor, tillbud och riskobservationer för att bidra till en säkrare arbetsmiljö

Rätt att agera: Jag avbryter eller rapporterar arbete som innebär omedelbar fara för människors hälsa eller säkerhet.

Utbildning och kompetens: Jag deltar aktivt i säkerhetsutbildningar och håller mig uppdaterad om de risker och säkerhetskrav som gäller för mitt arbete.

Alkohol och droger: Jag arbetar aldrig påverkad av alkohol eller droger och accepterar inte att andra gör det.

Förbättringsarbete: Jag bidrar med idéer och förslag som kan förbättra arbetsmiljön och minska riskerna i verksamheten.

Miljöansvar

Miljöpåverkan

Vi arbetar aktivt för att minska vår miljöpåverkan och använda energi, material och naturresurser på ett ansvarsfullt och resurseffektivt sätt.

Genom innovation, teknikutveckling och medvetna val i vår verksamhet strävar vi efter att förebygga negativ miljöpåverkan och kontinuerligt förbättra vår miljöprestanda.

Vi följer gällande miljölagstiftning och arbetar systematiskt för att minska utsläpp, energianvändning och resursförbrukning i vår verksamhet.

Tillsammans med kunder, leverantörer och samarbetspartner utvecklar vi åtgärder och lösningar som syftar till att minska resursanvändningen och dokumenterad miljöpåverkan.

Vi arbetar kontinuerligt för att minska användningen av ämnen med skadliga egenskaper, hantera avfall enligt gällande krav och interna rutiner, öka resurseffektiviteten, minska beroendet av fossila bränslen och främja cirkulära arbetssätt.

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 interna krav.

Prioriterade områden i miljöarbetet

Energi och transporter: Vi arbetar med elektrifiering av maskiner och fordon, minskad energianvändning samt planering och samordning av transporter. Vi följer upp energi- och bränsleförbrukningen och bedömer, där det är tekniskt och praktiskt möjligt, användningen av fossilfria drivmedel och andra åtgärder som kan minska bränsleförbrukningen och tillhörande utsläpp.

Spill och avfall: Vi planerar inköp, materialhantering och produktion för att förebygga materialspill och uppkomsten av avfall. Avfall ska sorteras, förvaras, transporteras och omhändertas enligt gällande krav och interna rutiner. Verksamhetsspecifikt avfall, så som tex borrslam och styrenrester hanteras utifrån innehåll, risker och tillgängliga behandlingsalternativ.

Damm, buller och ämnen med farliga egenskaper: Vi identifierar och bedömer risker som är kopplade till damm, buller, kemiska produkter och andra ämnen med farliga egenskaper. Genom planering, tekniska lösningar, riskbedömningar och skyddsåtgärder arbetar vi för att begränsa utsläpp, spridning och exponering. Kemiska produkter ska väljas, märkas, förvaras och hanteras enligt gällande krav och interna rutiner.

Utbildning och kommunikation: Kompetensutveckling för medarbetare inom miljöfrågor.

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 företagets miljöpolicy.

Jag tillämpar företagets riktlinjer för kemikaliehantering.

Jag rapporterar miljörisker, miljöincidenter och avvikelser från våra miljökrav så att korrigerande och förebyggande åtgärder kan vidtas.

Efterlevnad och verktyg för affärsetik

Allas ansvar

Att följa uppförandekoden är ett krav för alla medarbetare, 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 medarbetare och affärspartners informeras om koden och våra krav på att följa den. Chefer ska föregå med gott exempel i alla situationer och skapa förutsättningar för att uppförandekoden efterlevs i verksamheten.

Även om tolkningsfrågor kan uppstå beskriver koden de grundläggande krav som alla som arbetar för företaget förväntas uppfylla. Varje medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa, förstå och följa koden samt att agera i enlighet med våra värderingar i det dagliga arbetet.

Verktyg för affärsetik

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

Introduktion och utbildning

Alla nya medarbetare introduceras i företagens policys uppförandekod och arbetssätt. Uppförandekoden är en naturlig del av det dagliga arbetet och ska vara vägledande vid beslut och ageranden i verksamheten.

Utbildning, information och dialog kring uppförandekoden genomförs regelbundet för att stärka förståelsen och efterlevnaden av våra krav och förväntningar. Detta omfattar bland annat affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljöansvar samt frågor som gåvor och representation, intressekonflikter och konkurrensrätt.

Utvecklingssamtal och uppföljning

Regelbundna utvecklingssamtal med medarbetare ger möjlighet att diskutera kompetensutveckling, karriärmöjligheter samt etiska, arbetsmiljömässiga och 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.

Rapportering av överträdelser och visselblåsarfunktion

Rapportering av överträdelser

Alla medarbetare 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 HR eller, i allvarliga och brådskande fall, direkt till VD.

Vi ser allvarligt på alla överträdelser eftersom företaget 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 www.styrud.se alternativt www.aarsleff.com 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. Vi tolererar inte 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:
- Kränkningar 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 överträdelser 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 lagstiftning eller överträdelser av uppförandekoden. 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 lagstiftning eller överträdelser av uppförandekoden.

Jag har rätt att rapportera incidenter utan att riskera repressalier eller att min anställning äventyras, och jag står fast vid att följa uppförandekoden och företagets riktlinjer.

Bilaga 1 – FN Global Compacts tio principer

Vår uppförandekod bygger på FN Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande. Principerna baseras på FN allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö och utveckling samt FN konvention mot korruption.

Mänskliga rättigheter

Princip 1: Företag ska stödja och respektera skyddet för internationellt erkända mänskliga rättigheter inom sin verksamhet och inom sin inflytandesfär.
Princip 2: Företag ska säkerställa att de inte medverkar till kränkningar av mänskliga rättigheter.

Arbetsrätt

Princip 3: Företag ska upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
Princip 4: Företag ska verka för avskaffande av alla former av tvångsarbete.
Princip 5: Företag ska verka för ett faktiskt avskaffande av barnarbete.
Princip 6: Företag ska verka för avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

Princip 7: Företag ska stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.
Princip 8: Företag ska ta initiativ för att främja ett större miljöansvar.
Princip 9: Företag ska uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Antikorruption

Princip 10: Företag ska motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.