

Dokumentnamn	Uppförandekoden - Code of conduct	Dokumentnr	5.3.5	Flik	5
Framtagen av	Alicia Jäderland	Utgåva	2	Ersätter	1
Fastställd av	Linda Fransson	Datum	23-09-07	Sida	

UPPFÖRANDEKODEN

Gnosjö Automatsvarvnings uppförandekod sammanfattar våra övergripande riktlinjer, regler och värderingar för hur vi ska agera och uppträda i vår verksamhet. Uppförandekoden gäller för samtliga så väl medarbetare som affärspartners. Vi förväntar oss att samtliga medarbetare och affärspartners uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de etiska kraven i sin yrkesutövning.

Vår uppförandekod baseras på:

- ISO 14001, ISO 9001 och IATF 16949
- FN:s Global Compact dess tio principer
- FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter
- Globala målen
- Svensk lagstiftning
- Systematiskt arbetsmiljöarbete

Efterlevnad av lagar

Uppförandekoden ersätter inte svensk lagstiftning och vi ska alltid följa de legala krav, regelverk och förordningar. Om uppförandekoden och lagstiftning skulle stå i konflikt med varandra är det lagstiftning som har högre företräde. Om uppförandekoden sätter en högre standard än befintliga lagstiftning gäller däremot uppförandekoden. Vi förväntas oss detsamma från våra affärspartners.

Efterlevnad av koden

I samband med anställning informeras medarbetaren om företagets uppförandekod och finns även publicerad på företagets intranät. Vi följer årligen upp så att verksamheten efterlever uppförandekoden. Det är respektive medarbetares ansvar att försäkra sig om att man förstår och följer innehållet i uppförandekoden och relaterade dokument.

Uppförandekoden tar upp våra övergripande riktlinjer, regler och värderingar för hur vi uppträder, arbetar, och agerar samt förebygger. Läs mer ingående på respektive policy, de finns publicerade på vår hemsida och intranät.

Uppförandekoden ska granskas av ledningen och godkännas en gång per år.

Affärsetik

I syfte att upprätthålla vår affärsetik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, t.ex. genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, t.ex. genom kartellbildning eller vara involverad i förfalskande av varor.

Mutor och korruption

All form av korrupt agerande, mutor och bestickning är strängt förbjudet. Varken Gnosjö Automatsvarvning eller någon annan som agerar för Gnosjö Automatsvarvnings räkning får bevilja, erbjuda eller främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som kan påverka eller uppfattas påverka ett myndighets- eller affärsbeslut.

Vi tillämpar inte några bestämda värdegränser för vad som ska anses tillåtet när det gäller

Dokumentnamn	Uppförandekoden - Code of conduct	Dokumentnr	5.3.5	Flik	5
Framtagen av	Alicia Jäderland	Utgåva	2	Ersätter	1
Fastställd av	Linda Fransson	Datum	23-09-07	Sida	

gåvor, gästfrihet eller andra förmåner. Om någon misstänker en överträdelse ska VD informeras omgående och påbörja en utredning. En anmälan kan göras både skriftligt och muntligt.

Skatter och penningtvätt

Vi följer de lagar och regler som finns i Sverige avseende skatter och penningtvätt. Det är förbjudet att i någon form stödja, acceptera eller underlätta överträdelse av skatt eller penningtvätt vare sig det är medarbetare, chef eller konsult.

Intressekonflikter

Intressekonflikter mellan Gnosjö Automatsvarvning och dess affärspartners skall undvikas. Gnosjö Automatsvarvnings intresse går alltid före de personliga. Anställda ska inte försätta sig eller företag i någon form av intressekonflikt.

Intressekonflikter kan innebära korrupta ageranden därför är det viktigt veta hur intressekonflikter ska hanteras och undvikas. Vid misstanke skall VD kontaktas omgående. Exempel på intressekonflikt är när det finns en risk att en medarbetares privata intressen inkräktar eller skulle kunna inkräkta på företagets intresse.

Säkerhet/ Integritet

För oss är det viktigt att skydda och hantera information i enlighet med rådande lagkrav. Vi sköter vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer.

Mänskliga rättigheter

För oss är det en självklarhet att följa och respektera de mänskliga rättigheterna. Vi följer FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheterna. Vi förväntas oss detsamma av våra affärspartners.

Anställningsvillkor, anställningskontrakt och ersättning

Företagets arbetstid ska överensstämma med svensk lagstiftning. Vi tillämpar kollektivavtal. Löner ska betalas ut regelbundet. Alla anställda ska ha ett skriftligt och juridiskt bindande anställningskontrakt.

Anställda på föräldraledighet får inte sägas upp eller hotas med uppsägning och ska ges möjlighet att återvända till sin tidigare anställda förmåner och villkor.

Barnarbete och tvångsarbete

Ingen form av tvångs- eller barnarbete får förekomma, vi stödjer och följer FN:s konvention om barns rättigheter samt svensk lagstiftning. Vi förväntar oss det samma av våra affärspartners.

Föreningsfrihet och kollektivförhandlingar

Vi respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt. Ingen medarbetare ska riskera trakasserier eller repressalier på grund av kollektiv eller föreningsfrihet.

Dokumentnamn	Uppförandekoden - Code of conduct	Dokumentnr	5.3.5	Flik	5
Framtagen av	Alicia Jäderland	Utgåva	2	Ersätter	1
Fastställt av	Linda Fransson	Datum	23-09-07	Sida	

Mångfald och jämställdhet

Vi värdesätter mångfald och jämställdhet bland våra anställda. Hos oss är människans lika värde en självklarhet. Det är viktigt att våra medarbetare trivs och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar vår framgång. En arbetsplats med mångfald utgör en attraktiv arbetsgivare för såväl nuvarande som potentiella medarbetare. Alla anställda ska ges möjlighet att kunna utvecklas i sitt arbete.

Diskriminering och trakasserier

Vi har nolltolerans mot diskriminering, särbehandling, mobbning eller trakasserier på vår arbetsplats på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt eller socialt eller etniskt ursprung. Om någon medarbetare påtalar att nolltoleransen är bruten ska personen inte riskera repressalier (straff, sanktioner) eller annan liknande påföljd. Detta omfattar samtliga anställda men även praktikanter och konsulter. Om någon har utsatts eller blivit utsatt ska det omgående meddelas till närmast chef, VD alternativt till företagshälsan Västbo som tar det vidare.

Alkohol- och droger

Gnosjö Automatsvarvning har noll tolerans mot alkohol och andra droger. Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget.

Vid misstanke av illegala droger har företaget i samråd med företagshälsan rätt till att utföra drogtest. Medarbetare som har missbruksproblematik ska ges stöd och rehabilitering av arbetsgivare och företagshälsan och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete. Skäl för uppsägning om personen missköter det stöd och rehabiliteringen som erbjuds. Att vara påverkad av alkohol eller illegala droger kan leda till arbetsrättsliga åtgärder inklusive uppsägning av anställd eller avsked.

Om någon medarbetare eller affärspartner misstänker att någon är påverkad av alkohol eller droger under arbetet skall VD kontaktas omgående.

Arbetsmiljö och hälsa

Gnosjö Automatsvarvning erbjuder sina anställda en säker arbetsmiljö. Genom ständiga förbättringar, utbildningar och information skall ohälsa förebyggas. Företaget följer strikt svensk lagstiftning och kollektivavtal.

Farligt material och utrustning ska förvaras och hanteras i enlighet med svensk lagstiftning. Samtliga medarbetare ska årligen informeras om säkerhetsåtgärder, såsom nödutgångar, brandsläckare, första hjälpen utrustning samt andra livräddande åtgärder.

Vart tredje år genomför medarbetarna HLR (hjärt- och lungräddning) utbildning detta för att få kunskap om livräddande insatser. Brandutbildning får medarbetarna vart tredje år utöver detta är det årliga övningar och genomgångar kring brandsäkerhet.

Dokumentnamn	Uppförandekoden - Code of conduct	Dokumentnr	5.3.5	Flik	5
Framtagen av	Alicia Jäderland	Utgåva	2	Ersätter	1
Fastställd av	Linda Fransson	Datum	23-09-07	Sida	

Kvalitets- och miljöarbete

Kvalitets och miljöarbetet är högsta prioritet hos oss. Vi är transparenta om vår miljö och kvalitetsarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi följer lagstadgade miljökrav som gäller Sverige. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Våra leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy. Vi arbetar för att ständigt förbättra vår verksamhet.

Vi är certifierade enligt kvalitetsledningssystemet ISO 9001, kvalitetsledningssystemet för fordonsindustrin IATF 16949 samt miljöledningssystemet 14001. Gnosjö Automatsvarvning arbetar aktivt med innovationer för att framtids säkra verksamheten.

Samhällsengagemang

Vi samarbetar aktivt med skolor och universitet genom att bland annat erbjuda praktikplatser, studiebesök, stipendium mm. Vi har även representerade styrelseledamöter i olika utbildningsverksamheter.

Vi har samarbete med forskningsinstitut och olika företagsnätverk både lokalt, regionalt och nationellt. Vi stödjer och sponsrar olika samhällsföreningar.

Rapportering om missförhållanden

Om en medarbetare eller affärspartner misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum ska VD (Linda Fransson) informeras omgående, vilket kan ske både skriftligt och muntligt. En anmälan kan också göras anonymt till företagshälsan som tar det vidare med VD. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde.

Överträdelse av koden kan leda till arbetsrättsliga åtgärder, inklusive uppsägning av anställd eller avsked. Vi strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser. En anmälan ska göras utan att medarbetaren riskerar repressalier (straff, sanktioner) eller annan liknande påföljd.

Kontaktuppgifter:

Epost: Linda@svarvning.nu

Företagshälsan Västbo:

En anmälan kan göras på hemsidan:

<https://www.foretagshalsan.se/sv/kontakt/kontakta-mig/>

Telefonnummer: 0371–390020

Alternativt direkt till företagshälsan Västbo när dem är på plats på Gnosjö Automatsvarvning. Anmälan ska behandlas strikt konfidentiellt och originalet arkiveras hos VD.