



Uppförandekod för Polykemi koncernen

Fokus på en hållbar tillväxt

Varför en uppförandekod?

För Polykemi har det en avgörande betydelse att, av oss själva och vår omgivning, uppfattas som ett ansvarstagande företag. Den kultur vi skapat och fortsätter utveckla samt den verksamhet vi bedriver, vill vi ska genomsyras av ett starkt och positivt affärsutövande, ett genuint socialt ansvarstagande och en ständig förbättring av vår miljöpåverkan.

Vi ska i alla situationer vi kan påverka, ta ansvar för hur vår verksamhet påverkar både vår närmiljö och den internationella miljön vi verkar i. Det gör vi på ett respektfullt sätt, både i våra interna kontakter och i samspel med externa kontakter.

För Polykemi är det viktigt att vår uppförandekod blir ett naturligt inslag i vår verksamhet och vår kontakt med omvärlden. Den ska fungera som ett stöd och hjälp för varje medarbetare i sin yrkesutövning. Det ska vara enkelt för varje medarbetare att förstå hur man själv ska förhålla sig till koden och hur man kan arbeta för att påverka våra kontakter i en positiv riktning. Vi baserar därför koden på våra grundläggande värderingar och FN:s Global Compact.

Att leva efter principerna i uppförandekoden gör att vi som enskilda medarbetare och företag kan känna oss stolta för att vi agerar sunt och rätt i vår yrkesutövning. Vi uppmanar därför alla medarbetare att ta till sig av våra värderingar och vår uppförandekod och omsätta tankarna i handling i vardagen. Var inte rädd för att ställa frågor kring den eller säg till om vi i någon situation inte lever efter den.

Polykemi som företag har en stor påverkan på närområdet vi agerar i och vi har även en verksamhet som sträcker sig till många andra länder. Överallt där vi kan påverka vår omgivning med vår kultur, våra värderingar och vår uppförandekod vill vi lämna vårt positiva avtryck. Vi inser och förstår också att förändring inte är enkelt, speciellt i situationer där vår påverkan väger lätt – men varje förändring börjar med ett litet steg.

”Den som slutar vara bättre, slutar att vara bra”

Ola Hugoson, VD

Våra värderingar

Going for Gold – fokus på hållbar tillväxt

Affärsmässighet

”Medarbetarens insats avgör Polykemis framtid”

Affärsmässighet är en balansgång. Å ena sidan att inte spara på något för att göra kunden nöjd. Å andra sidan att vara just sparsam med våra resurser. För att lyckas med den balansgången, behöver vi ständigt utvecklas inom tre områden – kundfokus, målstyrning och kostnadsmedvetenhet.

Ansvar

”Upp och pröva dina vingar”

Ansvar är positivt, roligt och utvecklande och utmanande. Därför är det självklart för Polykemi att sätta målsättningen: Vi ska vara ett företag som ger ansvar och ha anställda som gärna tar detta ansvar.

Respekt

”Respektera så blir du respekterad”

Att växa som människa förutsätter att du respekteras. Grundförutsättningen för det är helt enkelt att du själv visar respekt. Eller med andra ord; så som du bemöter andra blir du själv bemött.

Samspel

”Ett samspelt Polykemi kan lyckas med allt”

Samspel och delaktighet kräver helikoptersyn. Det vill säga att du i varje läge kan se dig själv i ett större perspektiv, där du tar reda på vilka krav och behov din omgivning har.

Ärlighet

”Att vara ärlig är att våga”

Det finns en egenskap som gör alla relationer enklare. Ärlighet! Visst kan ärlighet ibland göra lite ont, men alternativet är förödande sämre!

Uppförandekod

Vår uppförandekod är grunden för allt agerande i företaget. Polykemi som företag och arbetsgivare ska i alla situationer agera utifrån koden.

Medarbetare

Polykemi respekterar och stödjer FN:s konvention om mänskliga rättigheter och vår verksamhet samt våra medarbetare skall verka för att konventionen efterlevs.

På samtliga av företagets arbetsplatser skall en säker och hälsosam arbetsmiljö upprätthållas, enligt gällande lagar och förordningar.

Barnarbete eller arbete som genomförs genom tvång eller hot om våld accepteras inte av företaget, enligt ILO:s konvention C138 och C182.

Alla medarbetare skall behandlas med respekt och värdighet. Ingen medarbetare skall utsättas för fysiskt, sexuellt, psykologiskt eller verbala övergrepp.

Alla medarbetare skall behandlas lika. Ingen arbetssökande eller medarbetare skall utsättas för diskriminering eller trakasserier mot bakgrund av sitt kön, ras, religion, livsstil, bakgrund eller ursprung.

Alla medarbetare skall ha arbetstider och lön som överensstämmer med gällande lag, förordning och kollektivavtal.

Organisationsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar samt avtal skall respekteras inom hela företaget, i enlighet med gällande lag, förordning och ILO konvention.

Miljö

Polykemi är sedan 1998 certifierade enligt miljöstandarden ISO 14000, detta åtar oss att verka för en positiv utveckling inom miljöområdet och aktivt minimera eller, i de fall det krävs, helt ta bort riskerna på miljön från vår verksamhet.

Företaget skall arbeta efter den framtagna miljöpolicyen och verka i enlighet med gällande miljölagstiftning och förordningar.

Kemikalier och andra material som bedöms som farliga för människa eller miljö, ska hanteras, flyttas, lagras, återanvändas och destrueras på ett säkert sätt. Farliga ämnen ska minimeras eller bytas ut mot mindre farliga alternativ.

Användandet av naturresurser skall kontinuerligt minskas genom systematiskt förbättringsarbete och effektivare produktion.

Avfall och alla typer av utsläpp till vatten, luft och jord skall minimeras och följas upp.

Affärsprinciper

Polykemi skall upprätthålla en hög standard och affärsetik, respektera lokala lagar och inte dra nytta av eller själva inblandas i korrruption, mutor, bedrägeri eller utpressning.

Polykemi skall inte ingå affärsuppgörelser där gåvor, betalningar eller andra fördelar utdelas för att påverka någon part.

Användning och implementering

Polykemis uppförandekod ska användas i hela företagets verksamhet och vid alla kontakter som görs i företagets namn. Koden är grunden för vilket beteende som förväntas av medarbetare på alla nivåer och ger en riktning vid alla beslut om vad som är rätt och fel. I vissa situationer kan ändå tveksamhet råda eller koden inte ge svar. I de situationerna skall varje medarbetare rådgöra med sin överordnade chef.

Uppförandekoden skall ingå som ett naturligt stöd i verksamhetsutövningen på alla nivåer inom företaget. Det omfattar beslut som tas vid styrelsemöten och ledningsgruppsmöten, såväl som beslut och ageranden i den dagliga verksamheten. Det styr också alla aktiviteter och beteenden som utövas inom företaget och i kontakt med företagets intressenter.

Varje medarbetare i företaget har ett eget ansvar att i sin yrkesutövning ständigt följa och leva efter de principer som koden tar upp.

Företaget har ett ansvar att tillse att medarbetare på företaget har informerats och förstått innebörden av uppförandekoden. Varje styrelsemedlem, ledningsgruppsmedlem och chef på företaget ska ha tillräcklig information och kunskap för att själv kunna utbilda och informera sina medarbetare samt även följa upp efterlevnaden av koden.

I det fall en medarbetare upplever att vi inte efterlever principerna i koden, finns flera sätt att rapportera det inträffade. Du kan informera din närmaste chef, personalchef alternativt ta kontakt med ditt fackliga ombud. En medarbetare som med gott uppsåt rapporterar om brister i förhållande till uppförandekoden, skall känna sig trygg i att inte få några negativa påföljder.

Bristande efterlevnad av eller brott mot uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder.

Global Compacts 10 principer

FN:s Global Compact startades på initiativ av dåvarande generalsekreteraren Kofi Annan. Syftet var att skapa internationella principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption riktade till företag. Principerna grundar sig på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, Rio deklarationens försiktighetsprincip för miljön samt FN:s konvention mot korruption.

Mänskliga rättigheter

Princip 1. Företagen ombeds att 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. Företagen ombeds att 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 ombeds att 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. Arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.