

Uppförandekod

Vår Uppförandekod bygger på FN Global Compact och beskriver hur vi inom Ocab Sverige ska uppföra oss – mot varandra, våra affärspartners och vårt omgivande samhälle.

Uppförandekoden har tagits fram av styrelsen och gäller för alla bolag, medarbetare, underentreprenörer, samarbetspartners och andra aktörer i koncernen. Alla medarbetare måste känna till och följa uppförandekoden som är grunden för hur vi arbetar inom Ocab. Alla chefer har ansvar för att informera sina medarbetare om kodens innehåll och säkerställa att den följs inom organisationen.

Uppförandekoden har tagits fram för att tydliggöra Ocabs värderingar, göra det enkelt för medarbetaren att fatta beslut och följa de lagar som vår verksamhet omfattas av, nationellt såväl som internationellt. Om koden inte följs kan det leda till disciplinära åtgärder.

1. Medarbetare

Upptredande

Verksamheten ska stödja och respektera internationella överenskommelser om mänskliga rättigheter. Verksamheten bedrivs med iakttagande av god affärssed och medarbetaren uppträder som ett gott föredöme och som en god ambassadör för företaget, såväl internt som externt. Anställda ska följa gällande instruktioner för arbetskläder enligt beslut av respektive bolag i koncernen.

Arbetsförhållanden

Vi arbetar aktivt för en god arbetsmiljö och erbjuder samma arbetsmöjligheter till alla individer utan urskiljning eller diskriminering utifrån lagstadgade diskrimineringsgrunder. Vi accepterar inte någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling och i arbetet tolereras inte våld, hot, hotfullt beteende, förolämpningar eller liknande. Ocab respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar och att förhandla kollektivt.

Arbetsmiljö och säkerhet

Alla medarbetare ska erbjudas en säker och sund arbetsmiljö, vilket inkluderar nödvändig information och träning för respektive arbete. Nolltolerans gäller för alkohol- och drogpåverkan i arbetet, vi arbetar förebyggande med risker och säkerhetstänkande ska präglar arbetet från idé till genomförande och leverans. Vi är ett föredöme i trafiken och bidrar till en säker trafikmiljö.

Miljö- och hållbarhetsarbete

Inom Ocab värnar vi om klimat och miljö. Vi arbetar aktivt med att minska vår miljöpåverkan med hänsyn till de planetära resurserna och arbeta utefter gällande lagstiftning. Vi ska bedriva hållbarhetsarbetet med hänsynstagande till nuvarande och framtida generationer. Vi avser därmed att bidra till en hållbar och cirkulär utveckling i samhället genom att bedriva verksamheten på ett ekologiskt, socialt och ekonomiskt hållbart sätt i enlighet med koncernens Hållbarhetspolicy.

Intressekonflikter

Medarbetare får inte ha uppdrag utanför Ocab som står i konflikt med eller kan tänkas stå i konflikt med bolagets intressen utan godkännande av närmaste chef. Detta gäller uppdrag både med och utan kompensation. Lojalitetsplikten gäller i anställning även under uppsägningstiden.

Konfidentiell information

Sekretess inom ramen för anställningen är reglerad av Sekretesslagen samt lag om skydd för företagshemligheter. Medarbetare har genom sin anställning tystnadsplikt när det gäller konfidentiell information till utomstående. Brott mot sekretessen kan medföra rättsliga påföljder enligt nämnd lag. Med konfidentiell information avses information om företaget, dess kunder och leverantörer som är av sådan art att det medför nackdel eller skada för Ocab, dess kunder eller leverantörer att föra informationen vidare till utomstående.

I Ocab värderar vi skyddet av personuppgifter och skyddande av integritet. Det är av yttersta vikt att den som utför arbete hos oss inte sprider sådan information som kan upplevas som kränkande av den personliga integriteten och inte är nödvändig för utförandet av uppdraget. Det är otillåtet att filma eller fotografera någon utan samtycke. Tystnadsplikt gäller alltid i personären. Om medarbetare bryter mot bestämmelsen om tystnadsplikt, ska hen för varje sakligt avtalsbrott utge vite till arbetsgivaren.

IT

Våra IT och datasystem skall enbart användas i arbetsrelaterade syften. Det är således inte tillåtet för någon enskild användare inom koncernen att frångå de krav som ställs i de lokalt upprättade övergripande instruktioner.

Media

Om massmedia kontaktar en anställd ska denne alltid hänvisa till sin chef eller den som utsetts till ansvarig.

2. Affärsrelationer

Att arbeta med bolag inom Ocab är en kvalitetsgaranti. Vi följer kundens etiska regler och strävar efter att skapa och rädda värden för våra kunder genom att erbjuda konkurrenskraftiga tjänster på marknader där vi verkar. Ocab ställer samma höga krav på underentreprenörer, samarbetspartners och andra aktörer som på den egna verksamheten. Våra bolag ska informera sina kunder, underentreprenörer och andra aktörer om uppförandekoden. När våra bolag bedömer och väljer ut underentreprenörer och samarbetspartners är den bedömda förmågan att leva upp till kraven i uppförandekoden ett viktigt urvalskriterium.

Affärsbeslut baseras på det som är bäst för verksamheten utan hänsyn till personliga relationer eller intressen.

Mutor

Ocab får inte, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova, be om, kräva eller acceptera mutor eller andra otillbörliga förmåner för att behålla en kund, säkra en affär eller påverka myndighetsbeslut eller agerande. Ocab tillämpar tydliga regler (vi ska följa de lagar och förordningar som gäller) gällande gåvor, tjänster, underhållning eller andra förmåner som har ett oskäligt värde och kan betraktas som muta eller gentjänst eller som kan besvära Ocab eller medarbetaren om det blir allmänt känt. Ocab medverkar heller inte till skatte- eller miljöbrott.

Kartell- och konkurrenslagstiftning

Ocab skall fullständigt och i positiv anda följa de kartell- och konkurrenslagor och förordningar som gäller i de länder där verksamheten bedrivs.

Rapportera oegentligheter eller missförhållanden

Ocab strävar efter att ha ett öppet företagsklimat med hög affärsetik. Våra medarbetare, kunder och leverantörer är våra viktigaste källor till insikt om eventuella brister som måste rättas till. Den som mistänker en oegentlighet, som strider mot Ocabs värderingar, uppförandekod eller lagstiftning ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för repressalier eller göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikten som gäller i Ocabs uppförandekod.

I första hand rapporterar Ocab och affärspartners medarbetare till sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt finns möjlighet att rapportera anonymt till Ocabs system för Visselblåsning i enlighet med koncernens antagna policy och rutin för Visselblåsning. Ocab förutsätter att inga anklagelser görs som inte är sanna. Det är viktigt att varje anmälan i enlighet med denna policy är väl genomtänkt och uppriktig.

Uppförandekoden antagen 2022-01-01



Ola Spetz, VD och koncernchef

Jag har tagit del av uppförandekoden

Ort och datum	Ort och datum
För medarbetaren	Bevittnad av
Namnförtydligande	Namnförtydligande