

SONO

GROUP



Uppförandekod

Uppförandekoden är Sono Group:s policy när det gäller mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, arbetsmiljö, miljö och antikorrruption.



Förord

Sono Group ställer höga krav på den egna verksamheten och tar stort ansvar för den påverkan den har på miljön, samhället och Sono Group:s kunders verksamhet i ett längre perspektiv.

Vår verksamhet ska bedrivas på ett professionellt, säkert och miljövänligt sätt som uppfyller alla krav som ställs av tillämplig lagstiftning, gällande branschbestämmelser och avtal. För att säkerställa hållbarheten tas både kvalitén, miljön och den sociala dimensionen i beaktning.

Sono Group:s affärer ska präglas av en hög etisk och moralisk standard. Sono Group strävar också efter att vara en ansvarstagande och utvecklande arbetsgivare. Sono Group ställer samma höga krav på leverantörer och deras eventuella underleverantörer.

Tore Skedsmo

CEO

Innehåll

1. Allmänna principer
2. Socialt ansvar
 - 2.1 Mänskliga rättigheter och arbetsrätt
 - 2.2 Anställningsvillkor, löner och arbetstider
3. Arbetsmiljö
 - 3.1 Miljö
4. Antikorruption
5. Ständiga förbättringar
6. Efterlevnad
7. Revidering

1. Allmänna principer

För att vi skall kunna vara ledande i vår bransch och driva en framgångsrik och sund verksamhet, är det centralt att säkerställa en delad värdegrund och gemensamma principer. Som ett stöd för samtliga medarbetare i det dagliga arbetet finns vår uppförandekod. Denna uppförandekod ska kännas till och tillämpas av alla anställda inom koncernens alla bolag.

Var och en av våra medarbetare bidrar till att Sono Group uppfattas som en pålitlig och ansvarstagande koncern som alltid lever upp till sina åtaganden. Sono Group har långsiktiga affärsrelationer som grund för att skapa kund- och ägarvärde. Vi ska samspela med de miljöer där vi är verksamma, med våra anställda, med våra affärspartners och med samhället i stort.

2. Socialt ansvar

Sono Group:s verksamhet bygger på långvariga och starka relationer med kunder och leverantörer. Sono Group bidrar till lokal utveckling genom långsiktig närvaro och lönsam verksamhet som hela tiden skall stärkas och utvecklas ytterligare.

Medarbetarnas motivation och drivkraft att prestera goda resultat och att samspela med våra affärspartners och med omvärlden i stort är avgörande för vår framgång. Vår verksamhet måste bygga på god etik och stor respekt för alla individer såväl inom som utanför företaget.

En god affärsetik och tydliga värderingar är centrala när det gäller att bibehålla marknadens och intressenternas förtroende. Vi ska spegla våra kunder och marknader i bolagets sammansättning. Mångfald och jämställdhet är viktigt för att bibehålla konkurrenskraften och dynamiken i vår organisation. Sono Group är och ska fortsättningsvis vara en attraktiv arbetsgivare.



2.1 Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

Sono Group respekterar och följer FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948). Sono Group respekterar och följer Internationella Arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s barnkonvention.

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32)

Med barnarbete avses all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolpliktig ålder eller yngre. Ingen arbetstagare får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.

Ungdomar mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

Om barnarbete upptäcks ska Sono Group agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis. Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete ska inte förekomma. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder. Sono Group ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsnedsättning, politiska åsikter, fackligt engagemang eller sexuell orientering får inte förekomma.

Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning. Det får inte förekomma ett beteende, inklusive gester, tal eller fysisk beröring, som är sexuellt, tvingande, hotfullt, utnyttjande eller exploaterande i verksamheten.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)

Med föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sono Group förväntas erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. Varje anställd ska vara medveten om möjligheten att påverka sin arbetssituation.

2.2 Anställningsvillkor, löner och arbetstider

Sono Group måste minst uppfylla lokala lagar och föreskrifter i de länder där de bedriver sin verksamhet.

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo. Sono Group ska tillhandahålla skälig ersättning och garantera minimilöner enligt tillämpliga nationella bestämmelser eller kollektivavtal. I de fall där övertidsersättning finns med i anställningsavtalet ska ersättning betalas ut och tydligt specificeras i lönebeskedet.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid. Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ska ersättas i enlighet med nationell lagstiftning.

3. Arbetsmiljö

Sono Group strävar efter att tillhandahålla och fortlöpande förbättra en trygg och hälsosam arbetsplats genom att säkerställa säkerhet i arbetsprocesser, förebygga och åtgärda ohälsosamma förhållanden och att vidta åtgärder för att främja hälsa och välbefinnande.

Sono Group har åtagit sig att erbjuda varje medarbetare en drog- och alkoholfri arbetsplats och tolererar inte någon som helst form av trakasserier, hämnd, våld, ovärdat språk eller mobbning. Alla medarbetare ska behandlas rättvist och jämlikt.

Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170)

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren skall, då den befinner sig på en plats som Sono Group har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen. Sono Group ska, så långt det är möjligt, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen. Nödutgångar ska vara tydligt markerade och upplysta och får inte vara blockerade. Utrymningsövningar och testning av brandlarm ska genomföras regelbundet.



3.1 Miljö

Målsättningen är att kontinuerligt minska Sono Group:s miljöpåverkan med ett systematiskt förbättringsarbete genom hela kedjan. Sono Group strävar efter att effektivisera användning av energi och naturresurser. Sono Group gynnar system för återanvändning och återvinning av material samt förebygger och begränsar föroreningar av miljön. Sono Group tillämpar ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster.

Ambitionen är att ha en stor lyhördhet för kunders och leverantörers önskemål och därmed kunna möta marknadens miljökrav.

En transparent rapportering om såväl framgångar som utmaningar inom miljöområdet är en självklarhet för Sono Group.

Verksamhetens påverkan på lokal och global miljö skall minimeras. Sono Group skall systematiskt tillsammans med leverantörer arbeta för en hållbar utveckling. Detta gör Sono Group genom utbildning, följa lagstiftning, arbeta förebyggande och ständigt bedriva ett förbättringsarbete.

Majoriteten av koncernens säljbolag är certifierade enligt ISO 9001 och ISO 14001. Certifieringsprocesser genomförs i de fall det är motiverat utifrån krav från kunder eller leverantörer. De koncernbolag som inte är certifierade driver ett systematiskt kvalitets- och miljöarbete med strävan efter kontinuerliga förbättringar. Kvalitets- och miljömål skall vara mätbara och både mål och planer följas upp inom ramen för respektive koncernbolag.

4. Antikorruption

Sono Group respekterar lagar och förordningar beträffande affärsetik i de länder där företagen är verksamma och kräver att leverantörer och samarbetspartners agerar på samma sätt.

Sono Group accepterar inte mutor eller andra betalningar som kan påverka beslut eller utpressning i någon form, varken som givare/initiativtagare eller mottagare.

Inköp och försäljning ska skötas med yttersta integritet. Därför ska varken Sono Group eller koncernens medarbetare ge eller ta emot erbjudanden om gåvor, förmåner eller representation som kan påverka medarbetarens eller kundens beslutsfattande. Erbjudanden om mindre gåvor, gästfrihet och betalning av omkostnader är vanligt förekommande och ett naturligt inslag i affärsrelationer. Efter noggrant övervägande kan detta accepteras, om det är av ringa värde, utom i de fall då det på ett otillbörligt sätt skulle kunna påverka resultatet av en affärstransaktion.

God etik – Sono Group:s ambition är att bedriva verksamheten med god etik och skall i alla delar bedriva en juridiskt korrekt affärsverksamhet.

Tät intressentdialog – Sono Group:s ambition är att bedriva en verksamhet i nära dialog med medarbetare, affärspartners och med andra aktörer som påverkar och påverkas av verksamheten.

Ansvar hos medarbetare - medarbetare ska följa Sono Group:s principer och känna ansvar för sitt eget agerande och för Sono Group:s produkter och tjänster.

Alla medarbetare ska iaktta särskild försiktighet för att förhindra obehörigt yppande eller felaktig användning av konfidentiell företagsinformation. Medarbetare ska dock sträva efter öppenhet och uppmuntra utbyte av kunskap inom ramarna för konfidentialitet.

Sono Groups medarbetare ska undvika alla kontakter som skulle kunna leda till eller tyda på en intressekonflikt mellan personliga aktiviteter och Sono Group:s verksamhet.

Sono Group accepterar inte något som helst bedrägligt beteende, mutor eller korruption. Affärsgåvor eller gästfrihet ska endast erbjudas eller accepteras i enlighet med lokal lagstiftning och affärsmetoder samt i enlighet med Sono Group:s etiska riktlinjer.

Om dessa principer inte beaktas kommer Sono Group att agera omedelbart och konsekvent mot den/de berörda personen/personerna.

5. Ständiga förbättringar

Arbetet med förbättringar och utveckling av verksamheten och organisationen måste ske kontinuerligt. Sono Group planerar, genomför, utvärderar, förbättrar och sedan fortsätter arbetet med att planera, genomföra osv. Verksamhetsutveckling och ständiga förbättringar har en avgörande betydelse för förmågan att kunna följa omvärldens förändringar, möta ständigt ökande krav och effektivisera de egna processerna.

6. Efterlevnad

Uppförandekoden anger de grundläggande principerna för Sono Group:s verksamhet. Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att både medarbetare och affärspartners är informerade om innehållet i uppförandekoden och kravet på dess efterlevnad.

Uppförandekoden skall alltid ingå som en del av ingångna kontraktshandlingar med affärspartners.

Överträdelse av uppförandekoden kan, om de inte åtgärdas inom tidsram som Sono Group:s VD bestämmer, leda till beslut att affärssamarbetet avslutas.

Överträdelse eller misstanke om överträdelse av uppförandekoden skall omedelbart anmälas.

Anmälare garanteras anonymitet om så önskas.

Anmälningar ska snarast handläggas av mottagande person (Personalchef eller VD) och om önskat ska återrapportering ske till anmälaren.

Överträdelse av uppförandekoden leder till korrigerande åtgärder och vid allvarliga överträdelser till disciplinära åtgärder.

Frågor om denna Uppförandekod kan ställas till närmaste chef, personalchef eller till företagets ledningsgrupp.



7. Revidering

Arbetet med den här uppförandekoden är dynamiskt, och uppdateras kontinuerligt så att den ständigt anpassas till den situation som Sono Group och Sono Group:s leverantörer befinner sig i. Senast uppdaterad version finns på intranätet. Om man inte har tillgång till intranätet kan man få senaste versionen från sin närmsta chef.

