

Metrias Uppförandekod (Code of Conduct)

Introduktion

Metrias vision är: Metria visualiserar verkligheten för att leva på ett hållbart sätt

Metrias uppförandekod utgår från Metrias vision, värderingar och ska tillämpas av alla medarbetare såväl i det interna som externa arbetet. ***I Metria arbetar vi utifrån ledorden samarbete, innovation och hållbarhet.***

Uppförandekoden är ett ramverk som klargör hur anställda ska agera och vilka förväntningar Metria ställer på medarbetarna, vad gäller personligt omdöme och ansvar. Uppförandekoden utgår ifrån att alla har en inre kompass som hjälper oss att skilja mellan vad som är rätt och vad som är fel. Reglerna är till för att följas, men framför allt för att uppmuntra öppen diskussion kring eventuella konflikter och dilemman som kan uppstå på arbetet. **Inga regler kan ersätta det personliga ansvaret. Hur framgångsrikt Metria lyckas omvandla detta till en öppen kultur och ett sunt beteende hänger på var och en, både som medarbetare och chef. Därför är det viktigt att alla läser denna text grundligt.**

Socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart företagande är centrala frågor i hela världen och spelar en allt större roll för företags konkurrenskraft, lönsamhet och därmed också aktieägarvärde. Metrias Uppförandekod har beslutats med syfte och ändamål att stödja socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart företagande inom Metria. Metria har grundat sin Uppförandekod på bland annat

- Agenda 2030
- FN:s Global Compact
- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationen ILO:s kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt
- Metrias vision värderingar och Polices

Dessa regelverk stöds av företag och verksamheter runt om i världen och syftar till att säkerställa efterlevnad och ständigt utvecklingsarbete mot uppsatta hållbarhetsmål inom huvudområdena nedan.

Syfte

Metrias Uppförandekod

- sammanfattar de värderingar som företaget står för och beskriver hur medarbetare och de som i olika sammanhang representerar Metria förväntas uppträda
- innehåller beskrivning för de skyldigheter och det ansvar som åligger Metrias medarbetare bland annat avseende affärsprinciper, säkerhet, arbetsvillkor, hälsa, respekt för mänskliga rättigheter, miljö och hållbart företagande. Dessa utgör minimikrav och de ska inte förstås som en uttömmande uppräkningslista

I syfte att respektera och främja rättvisa anställningsvillkor, säkra arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter, ansvarsfullt miljöarbete och hög etisk standard ska Uppförandekoden tillämpas i alla delar av Metrias organisation. Det gäller också i relation till leverantörer och deras underleverantörer samt andra externa intressenter eller genom likvärdiga standarder och bekräfta detta genom att tillhandahålla information om så begärs av Metria.

Ansvar

Metrias framgång är beroende av kompetenta medarbetare med skilda erfarenheter inom olika områden. För att attrahera rätt medarbetare ska Metria ständigt sträva efter att skapa och upprätthålla en attraktiv arbetsmiljö. Första steget mot en sådan miljö tas genom att alla utgår från Metrias Uppförandekod. Uppförandekoden är en del av Metrias ramverk som utgör del av Metrias struktur för bolags- och verksamhetsstyrning.

Metrias medarbetare förväntas inte bara ta ansvar för sin egen utveckling utan även för Metrias utveckling som bolag. Metrias medarbetare förväntas också bidra till nytänkande och konstruktiva arbetssätt. Metrias medarbetare ska ges möjlighet att engagera sig, utvecklas och anta nya utmaningar. Varje medarbetare ska behandlas med respekt för sina åsikter, kunskaper och erfarenheter. Som medarbetare ska du respektera andra genom att agera på ett öppet, inkluderande och respektfullt sätt enligt Metrias uppförandekod, vision och värdeord.

Metrias medarbetare ska:

- förstå de policydirektiv som anges i Uppförandekoden, (se sid 3-4) - lära sig de regler och procedurer som är relevanta för respektive tjänst
- verka för en god arbetsmiljö med öppet och respektfullt förhållningssätt
- ta upp eventuella missförhållanden mot eller frågor kring Uppförandekoden med sin chef eller Whistleblowerfunktion, se rubrik whistleblowerfunktion nedan

Metrias ledare omsätter strategier, mål och värdegrund till praktisk handling samt har ett förhållningssätt som stimulerar och motiverar medarbetarna. Ledarskapet ska byggas på ömsesidigt förtroende och en god ledare inom Metria involverar, utvecklar och skapar engagemang hos de anställda. Därutöver är det ett chefsansvar att implementera och se till efterlevnad av denna policy i sin organisation. Metria ser ett stort värde i att arbeta systematiskt med ledarutveckling och identifierar, följer upp och utvecklar ledare på olika nivåer.

En ledare på Metria ska utöver medarbetareåtaganden ansvara för följande:

- Personligen leda initiativ som stärker och skapar en kultur där ramverket efterlevs
- Följa givna infrastruktur (möten, protokoll, rapportering) efter ramverkets anvisningar som syftar till att förebygga, upptäcka och hantera varje tillfälle där ramverket inte efterlevs

Efterlevnad och uppföljning

Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att medarbetare, representanter och affärspartners är informerade om innehållet i Uppförandekoden och dess efterlevnad. Chefer inom Metria ska alltid föregå med gott exempel. Samtliga medarbetare har ett ansvar att följa policyn i sitt dagliga arbete. Överträdelser av Metrias Uppförandekod ska alltid betraktas som relevanta och kan utöver rättsliga påföljder även leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning. Varje nyanställd ska få en introduktion av uppförandekoden.

Whistleblowerfunktion

Anmälan av handlingar som strider mot Uppförandekoden eller misstänkta oegentligheter kan göras

1. till närmaste chef, annan person i ledande ställning, Metrias HR-avdelning eller facklig representant.
2. till Metrias whistleblowerfunktion om det gäller allvarliga missförhållanden. På Metrias intranät finns information om whistleblowerfunktionen och uppgifter om hur anmälan görs. Metrias whistleblowerombud ansvarar för hanteringen av de anmälningar som kommit in via Metrias whistleblowerfunktion och att sådan hantering alltid sker med iakttagande av vederbörlig konfidentialitet.

Uppförandekod

Arbetsvillkor

Föreningsfrihet

Alla anställda är fria att bilda, att vara medlem, eller inte vara medlem, i fackliga organisationer eller liknande externa arbetstagarorganisationer samt att förhandla anställningsrelaterade frågor kollektivt.

Anställningsvillkor

Anställda förstår sina anställningsvillkor. Löner och villkor är rättvisa och skäliga och uppfyller nationella lagkrav och etablerad branschstandard. Arbetsmarknadens parter och gällande kollektivavtal styr nivåer på lönesättning och vilka miniminivåer som ska gälla. Arbetstiden är i enlighet med nationell lagstiftning och inte oskälig. Det kan även förekomma lokala arbetstidsregler.

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Metrias arbetsplatser ska vara trygga och säkra. Arbetsmiljön ska vara fysiskt, psykiskt och socialt sund samt ge medarbetare möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Varje medarbetare har ett ansvar för sin och andras säkerhet, t ex vid ensamarbete i fält. Metria arbetar med löpande insatser inom arbetsmiljöområdet för att ständigt göra förbättringar i det dagliga arbetet. Metrias företagshälsövård och förebyggande friskvårdsinsatser är en viktig del i att skapa en hälsosam arbetsplats samt hälsosam och säker arbetsmiljö i enlighet med tillämplig nationell lag.

Relevant utbildning och information rörande arbetsmiljö och säkerhet tillhandahålls för anställda. Säkerhet inkluderar till exempel säker och korrekt hantering i det dagliga arbetet, t ex till och från arbetet, tjänsteresor, arbete med maskinell utrustning i fält samt även i olika arbetsprocesser. Arbetsplatsen ska ha tydligt markerade och ej blockerade utgångar, nödutgångar och evakueringsplaner på varje våningsplan, regelbundet testade brandlarm, regelbundna utrymningsövningar, första hjälpen-utrustning samt märkning av kemikalier som används i arbetet. Arbetsplatsen ska ha acceptabel temperatur och ljudnivå, ändamålsenlig ventilation och belysning.

Diskrimineringslagen

Metria hävdar principen om alla människors lika värde genom att verka för ökad mångfald samt motverka diskriminering och mobbing i alla former. Tillsammans arbetar vi för att tydliggöra normer i vår organisation för att ha ett öppet och fritt arbetsklimat där mångfald bejakas och där respekten för medarbetaren som individ är mycket viktig. Anställda behandlas med respekt och värdighet. Fysiska, verbala eller andra trakasserier och varje form av hot eller skrämelse är förbjuden. All form av diskriminering, exempelvis sådan som sker med anledning av ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk bakgrund, socialt ursprung eller status, folkslag, funktionshinder, ålder eller fackligt medlemskap är otillåten. Anställda med samma kvalifikationer, erfarenheter och prestationer får likvärdig lön för likvärdigt arbete.

Jämställdhetsarbetet ska vara en naturlig del av Metrias verksamhet och alla medarbetare ska samverka för att skapa en jämställd arbetsplats och aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom Metrias verksamheter. Metria anser att jämställdhetsarbetet stärker kvaliteten i bolagets tjänster och produkter. Att arbeta för jämställdhet är också en förutsättning för att nå en hållbar utveckling.

Etik och affärsprinciper

Lagar, föreskrifter och regler

Metria ska följa och respektera samtliga tillämpliga lagar, föreskrifter och regler. Detta omfattar, men är ej begränsat till konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslagar, avtal och andra bestämmelser som sätter ramar för Metrias verksamhet. Om det föreligger skillnader mellan Uppförandekoden och nämnda regelverk ska det regelverk som fastställer högst standard tillämpas.

Etik

Inom Metria har alla ansvar för etikarbetet. Metria värnar om att hålla en god etik verkar för att utveckla verksamheten utifrån etiska principer som vilar på vår värdegrund. Metria engagerar sig bara i sunda affärer dvs. sådan affärsverksamhet som överensstämmer med tillämplig lag och avtal och som är i enlighet med våra Polices samt vår Uppförandekod. Metria engagerar sig inte i verksamhet som man inte öppet och transparent kan stå för eller redovisa. Metria fattar inga affärsbeslut utifrån personliga intressen eller relationer. Metria och Metrias anställda ska i allt verka för att bygga förtroendefulla relationer med kunder, leverantörer och andra intressenter och följer därför de regler för upphandling och försäljning som finns enligt praxis och organisationen "Institutet mot mutor".

Antikorruption - Gåvor, förmåner, ersättningar och representation

Affärs- och myndighetskontakter ska hanteras på ett korrekt sätt. Metria tar avstånd och har 0-tolerans från varje form av korruption, inklusive givande och tagande av muta samt handel med inflytande. Se Metrias särskilda policy för representation. Det innebär bland annat att en medarbetare inte får ta emot, begära, erbjuda, utlova, bevilja eller på något annat sätt främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som har till syfte, eller kan befaras ha till syfte att påverka mottagarens affärsbeslut eller myndighetsbeslut i en viss riktning. Deltagande i olika evenemang ska ske i enlighet med branschpraxis, öppenhet och utan risk för att åstadkomma en beteendepåverkande effekt.

Intressekonflikter

Medarbetare ska handla i Metrias intresse och undvika intressekonflikter. En intressekonflikt uppstår när en medarbetares privata intressen och personliga relationer är, eller kan anses vara, i konflikt med Metrias intressen. Metrias medarbetare ska vid utförandet av sitt arbete eller uppdrag inte gynna sina egna eller närståendes personliga eller ekonomiska intressen, detta kallas ibland "svågerpolitik". Med "närstående" avses nära personer såsom familj, släktingar, nära vänner eller kompanjoner. Det är inte tillåtet att berika sig på Metrias bekostnad eller att tillägna sig ekonomiska fördelar från Metria, Metrias kunder, leverantörer eller samarbetspartners genom olagligt eller oetiskt beteende. Det är inte heller tillåtet att missbruka sin anställning inom Metria för att uppnå personliga fördelar.

Konkurrensrätt

Metrias medarbetare får inte befatta sig med konkurrensbegränsande samarbeten eller agerande som förhindrar, begränsar eller snedvrider konkurrensen på marknaden i strid med tillämplig konkurrensrättslig lagstiftning och därtill kopplade multinationella direktiv och överenskommelser. En medarbetare som är osäker på vad som är tillåtet enligt dessa regelverk ska alltid rådgöra med närmaste chef eller Metrias juristavdelning.

Mänskliga rättigheter

Metria stödjer och respekterar nationell lag och internationellt överenskomna riktlinjer för mänskliga rättigheter. Metria säkerställer att bolaget inte är delaktig i eller på något sätt bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta kan t ex gälla i val av städfirma eller annan extern konsults anställda.

Miljö

Metria ska använda ändliga resurser ansvarsfullt och med försiktighet. Arbetssätt och metoder som reducerar varje miljöbelastning som är kopplad till vår verksamhet gynnas. Innovativ utveckling av produkter och tjänster som ger miljömässiga och sociala fördelar befrämjas. För Metria menas med hållbart företagande att man i verksamheten ska verka för en utveckling som uppfyller dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att uppfylla sina behov utifrån ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. **Hållbart företagande betyder för Metria att Metria ska:**

- i alla sina åtgärder och fattade beslut verka för en hållbar utveckling vad gäller Metrias verksamhet
- i allt ska agera på ett sätt som leder till att Metria kommer att åtnjuta offentligt förtroende
- identifiera och hantera risker och affärsmöjligheter inom området hållbart företagande
- Metria hushåller i sitt interna arbete med materiella resurser t ex vid interna möten med deltagare från flera orters ska mötet i första hand genomföras på distans i form av telefon- eller videomöte. I de fall dessa mötesformer inte bedöms lämpliga genomförs fysiska möten.
- Metria är miljöcertifierade enligt ISO 14001:2004 (14001:2015 från 2018). Metria arbetar med ständiga förbättringar av processer, rutiner och medvetenhet kring miljöfrågor

Tillägg för Leverantörer

Uppförandekoden gäller för all verksamhet inom Metria och för alla parter som bidrar till Metrias produkter, tjänster och andra affärsaktiviteter.

Efterlevnad

Metria kräver att Leverantören och dennes underleverantörer uppfyller kraven i Uppförandekoden vilket kan innebära mer långtgående krav. En Leverantör måste vid förfrågan i skälig utsträckning verifiera att Leverantören och dess underleverantörer uppfyller kraven i Uppförandekoden. Detta kan ske genom att tillhandahålla skriftlig information eller på annat sätt som Metria bedömer lämpligt i det enskilda fallet.

Informationsskyldighet

Leverantören är ansvarig för att säkerställa att dennes anställda och underleverantörer är informerade om Uppförandekoden och att de uppfyller kraven. Detaljinformation finns i Metrias Polices:

- Arbetsmiljöpolicy
- Alkohol och drogpolicy
- Finanspolicy
- Upphandlingspolicy
- Mötes- och representationspolicy

Denna uppförandekod ersätter tidigare etik- och mångfaldspolicyn samt miljöpolicy och hållbarhetspolicy

I tillägg till Polices ovan finns ytterligare information i Metrias riktlinjer. Alla dokument finns tillgängliga på Metrias intranät under rubriken Polices och riktlinjer.