Jobro vill vara ett socialt ansvarstagande företag som bidrar till hållbar utveckling. För att säkerställa att vi lever upp till vår ambition att vara ett socialt ansvarstagande företag, har vi utformat en egen CSR-policy. Denna CSR-policy bildar en ram för hur vi bedriver vår verksamhet och hjälper oss att vara en attraktiv arbetsplats och affärspartner. När orden ”Jobro” eller ”vi” används i vår CSR-policy, innebär det att de skyldigheter och förväntningar som beskrivs gäller hela Jobro som företag.

En förutsättning enligt CSR-policyn är att vi efterlever all aktuell lagstiftning, relevanta regler och internationella konventioner.

Vi vill också arbeta tillsammans med våra leverantörer för att fortlöpande bidra till deras samhällsansvar. Som ett led i det har vi etablerat en egen uppförandekod, dvs. ett antal riktlinjer som ligger till grund för en dialog med våra leverantörer och för att bevaka deras CSR-arbete. Vår CSR-policy kommer till uttryck i uppförandekoden, som även den baseras på respekt för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöhänsyn och antikorruption.

Mänskliga rättigheter
Vi respekterar de internationella mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter som beskrivs i ”International Bill of Human Rights” och de åtta grundläggande konventionerna från Internationella arbetsorganisationen (ILO). Vi strävar efter att undvika negativ inverkan på mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter. Skulle vi ändå bli delaktig i sådan negativ påverkan, förbinder vi oss att hantera och åtgärda effekterna.

Vi respekterar våra anställdas, affärspartners och kunders rätt till privatliv. Vi förbinder oss att använda ansvarsfulla metoder vid beredning, tillverkning och distribution av våra produkter, och att säkerställa att våra produkter inte är skadliga för levande organismer, inte utgör en säkerhets- eller hälsorisk och inte påverkar miljön negativt.

Mänskliga rättigheter för anställda
Vi erbjuder en säker och hälsosam fysisk och psykisk arbetsmiljö för alla anställda. Vi ser till att hålla en hög trivselnivå på arbetsplatsen och en bra social miljö.

Vi säkerställer goda arbetsförhållanden och att de anställda inte utsätts för bestraffning, hot om våld eller andra former av psykiskt eller fysiskt tvång eller utnyttjande. Disciplinära påföljder i form av böter eller sänkt ersättning är inte tillåtet. Vi säkerställer att de anställda ges möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling på arbetsplatsen.

Gällande löner, arbetstider, raster, semestrar, sjukfrånvaro, föräldraledighet och andra anställningsvillkor efterlever vi som minst den tillämpliga lagstiftningen och aktuella kollektivavtal inom vårt verksamhetsområde. Vi betalar ut löner i lagliga betalningsmedel och aldrig mer sällan än en gång i månaden.

Arbetstagares rättigheter
Vi tar avstånd från alla direkta och indirekta former av tvångsarbete. Alla anställda hos oss får en skriftlig och fullständig beskrivning av sina anställningsvillkor, och har rätt till fri rörlighet under anställningsperioden.

Vi tar avstånd från alla direkta eller indirekta former av barnarbete. Om vi anställer ungdomar mellan 15 och 18 års ålder, får de inte utföra farliga uppgifter och de får inte arbeta natt.

Vi tar avstånd från diskriminering och arbetar för lika möjligheter för alla nuvarande och framtida anställda. Vi får aldrig, varken direkt eller indirekt, diskriminera någon på grundval av etnicitet, hudfärg, kön, språk, religion, politiska eller andra åsikter, ålder, nationalitet, funktionshinder, socialt eller etniskt ursprung, egendom, sexuell läggning, härkomst eller andra egenskaper. Anställning, lön, utbildning, uppsägning, pension och andra anställningsrelaterade beslut måste baseras på relevanta och objektiva kriterier. Anställda som väljer att vara föräldralediga får aldrig utsättas för uppsägning eller hot om uppsägning, utan måste erbjudas chans att återgå till sina tidigare arbetsuppgifter, med samma lön och förmåner som tidigare.

Vi erkänner de anställdas föreningsfrihet och rätt att driva och delta i kollektiva förhandlingar. Om vi verkar i områden där det finns inskränkningar i föreningsfriheten och rätten att driva/delta i kollektiva förhandlingar, säkerställer vi att våra anställda har rätt att bilda föreningar och driva/delta i kollektiva förhandlingar.

Miljö
Vi etablerar och uppdaterar nödrutiner som på ett effektivt sätt förhindrar och avhjälper miljöproblem och industriolyckor som skulle kunna påverka omgivningen eller få negativa konsekvenser för miljön. Vi strävar efter att minimera eventuell miljöpåverkan av vår verksamhet och våra produkter och tjänster, genom att använda miljöledningssystem i syfte att:

– minska mängden avfall och utsläpp till luft, mark och vatten
– hantera kemikalier på ett miljömässigt hållbart sätt
– hantera, förvara och avyttra farligt avfall på ett sätt som är säkert för miljön
– bidra till återvinning och återanvändning av material och produkter
– utveckla och etablera miljövänlig teknik.

Antikorruption
Vi avstår från alla former av korruption och mutor som syftar till att utöva otillbörlig påverkan på offentliga tjänstemän, personer i rättsväsendet eller affärskontakter. Vi avstår också från att ta emot eller godkänna några som helst former av korruption eller mutor.

Vi motverkar hantering av piratkopior (Counterfeit products) så som att allt inköpt material är fritt från conflicts of mineraler enligt (Dodd-Franck Wall Street Reform, Consumer Protection Act 2010, Section 1502)

Vi tillåter inte s.k. facilitation payments. En facilitation payment är vanligen en mindre summa pengar som betalas till en officiell tjänsteman eller myndighet i syfte att snabba på hanteringen av ett rutinmässigt ärende (exempelvis för att erhålla någon typ av tillstånd).

Anställda hos Jobro får inte, utan föregående godkännande från styrelsen, ta emot gåvor, resor eller liknande vars värde överstiger ett ej obetydligt belopp. Det är vidare viktigt att överlämnandet av gåvan eller förmånen sker öppet, ej är frekvent återkommande och att den inte påverkar den enskilde medarbetarens sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Visselblåsare
Jobro strävar efter att ha en transparent affärsmiljö och därför följer företaget ett antal tydliga etiska riktlinjer som bygger på idén att Jobro ska bedriva en lönsam verksamhet samtidigt som etiska regler följs. Det är av yttersta vikt att hela företagets verksamhet bedrivs med högsta möjliga ansvarskänsla, öppenhet och ärlighet. Varje misstanke om bedrägligt beteende, mutor eller andra liknande situationer som bevittnas måste rapporteras utan dröjsmål. Jobro strävar efter ett företagsklimat där visselblåsare känner att de tryggt och utan rädsla kan rapportera oegentligheter.
Jobro anser att det finns en förpliktelse att hantera oegentligheter och att oegentligheter rapporteras i linje med företagets etiska riktlinjer. Dessutom anses att visselblåsare som rapporterar oegentligheter är föredömliga samhällsmedborgare eftersom dessa hjälper oss att arbeta för hederlighet, ansvar och god ledning.

För vidare information se vår policy för Visselblåsning samt Visselblåsarkommitté.