

Koncernens Medarbetarpolicy

Våra medarbetare och deras djupgående kunskaper om branschen är vår främsta tillgång eftersom vi som företag arbetar med teknik, design och rådgivning inom specialområdena infrastruktur, industri och energi. Med den här policyn lägger vi grunden för att kunna främja säkra, jämlika och rättvisa arbetsvillkor för våra medarbetare.

De gemensamma värderingar som finns inom AFRY – vi är modiga, hängivna lagspelare – återspeglar vår företagskultur. De hjälper oss att fatta rätt beslut, agera klokt och visa omsorg om och respekt för varandra.

Syfte

Denna policy bör tolkas ur ett helhetsperspektiv och tillsammans med lokala lagar och bestämmelser i de länder vi verkar i. Policyn utgör grunden för alla direktiv, processer och riktlinjer inom AFRY som har med medarbetarna att göra, och är nära integrerad med vår affärsstrategi, vår uppförandekod (Code of Conduct), våra värderingar och vår företagskultur.

Syftet med policyn är att beskriva ledningens åtaganden i förhållande till medarbetarna. Den är tillämplig på alla anställda och icke-anställda som arbetar i AFRYs lokaler eller som på annat sätt kan påverkas av vår verksamhet. Vi kräver att även våra affärspartners respekterar principerna i denna policy.

Principer

- Att arbeta hos AFRY ska vara en utvecklande och givande upplevelse.
- AFRY är ett globalt företag som respekterar skillnaderna mellan olika lokala kulturer och sedvänjor.
- Vi är övertygade om att arbetsplatser som kännetecknas av samarbete och inkludering ökar företagets konkurrenskraft. Mångfald och inkludering utgör grunden för vår medarbetarpolicy, och vi strävar efter att ha team som återspeglar detta.
- För att uppnå en jämnare könsfördelning i företaget har vi som mål att öka antalet kvinnliga anställda på alla nivåer.
- Inom AFRY råder nolltolerans mot diskriminering och trakasserier. Detta gäller både den fysiska arbetsmiljön på våra arbetsplatser och i digitala kanaler som e-post, sociala medier och webbplatser.
- Vår rekryteringsstrategi syftar till att vårda vårt arbetsgivarvarumärke. Det är viktigt för att säkerställa vår långsiktiga tillväxt och relationerna till de sökande. Vår rekryteringsprocess är strukturerad, transparent och kompetensbaserad. Vår ambition är att motverka fördomar och undvika snedvridning i beslutsfattandet. Det centrala är inkludering, och här är våra riktlinjer för inkluderande rekrytering utgångspunkten.
- Vi tror på ständig utveckling och att skapa en lärande arbetsmiljö där våra medarbetare kan växa, förverkliga sina ambitioner och göra karriär.
- Ledare på AFRY förbinder sig till våra "Ledarskapsprinciper"; de är resultatnriktade [Results driven], kundfokuserade [Client centric], stöttande [Empowering] och ansvarstagande [Accountable].
- Alla våra medarbetare uppmuntras att ifrågasätta, begära klargöranden och ta upp problem. Den som gör sin röst hörd och ger återkoppling ska inte riskera att bli förfördelad eller utsättas för repressalier.
- Vi vill ge våra anställda och jobbsökande lika möjligheter oberoende av etnisk tillhörighet, religion, kön, ålder, nationalitet, språk, politiska åsikter, sexuell läggning, civilstånd och funktionshinder.
- Vi värnar om våra medarbetares fysiska, känslomässiga och mentala välbefinnande genom

att se till att arbetsmiljön är hälsosam och säker och att det är möjligt att kombinera arbetsliv och privatliv på ett hållbart sätt.

- AFRY tar ett socialt ansvar och främjar säkra och rättvisa arbetsförhållanden med respekt för mänskliga rättigheter i vår verksamhet och vår leverantörskedja. Vi kräver att också våra affärspartner ska respektera grundläggande mänskliga rättigheter samt tillämpa principerna för ansvarsfullt företagande.
- Vi välkomnar samarbete med fackföreningar, eftersom vi är medvetna om hur viktig deras medverkan är när det gäller att skapa hälsosamma, rättvisa och säkra arbetsplatser för våra medarbetare.
- Våra medarbetare har föreningsfrihet och rätt att gå med i vilken fackförening de vill. Fackligt medlemskap medför inte några nackdelar för de anställda.

Roller och ansvar

Medarbetarpolicyn är en viktig del av AFRYs affärsstrategi, värderingar och företagskultur.

Styrelsen och koncernledningen ansvarar för att beakta arbetsmiljöfrågor och införliva dem med den övergripande beslutsprocessen.

Head of Human Resources är dokumentägare för denna koncernpolicy och ansvarar för dess innehåll. Head of Human Resources ansvarar också för att underhålla och uppdatera policyn samt säkerställa att den publiceras korrekt. Divisionsledningen och personalavdelningen i respektive land ansvarar för att informera om och genomföra policyn samt för att säkerställa att alla medarbetare känner till och följer den.

Cheferna har ett särskilt ansvar för att fungera som förebilder och visa upp de önskade beteenden som skisseras i denna policy, samt att aktivt tillämpa den i det dagliga arbetet.

Alla medarbetare ska följa policyn och uppmuntras att ställa frågor och diskutera efterlevnaden av den med sina chefer och berörda stödfunktioner.

Detta är en översättning av den engelska originalversionen. I händelse av konflikt mellan språkversionerna ska originalversionen ha företräde.