

För att ett internationellt företag som SKF ska kunna vara fortsatt framgångsrikt, är det avgörande att organisationen och varje enskild medarbetare i sitt arbete ses och uppfattas som ekonomiskt, socialt och etiskt ansvarstagande. Detta är enda sättet att säkerställa en varaktigt positiv och acceptabel finansiell och social utveckling.

SKF har definierat fyra nyckelområden vad gäller ansvarstagande: Ansvar gentemot kunder, medarbetare, aktieägarna och samhället. SKF uppmuntrar dessutom sina leverantörer att vidhålla liknande uppförandekoder.

Med anledning av detta avtal har vi kopierat nedan delen av SKF:s uppförandekod som täcker ansvar gentemot medarbetare.

Ansvar gentemot medarbetare

Arbetsetik

Ledarskap och relationer mellan medarbetare vid SKF baseras på våra fyra grundvärderingar. Dessa grundvärderingar kräver bland annat att:

- ◇ alla medarbetare behandlas lika, rättvist och med respekt, oavsett ras, kön, ålder, nationellt ursprung, handikapp, kast, religion, sexuell läggning, fackligt medlemskap, eller politisk hemvist,
- ◇ SKF använder inte och stödjer ej användandet av tvångsarbetare, inte heller ska någon medarbetare avkrävas att lämna en "deposition" eller identitetspapper när vederbörande inleder en anställning hos SKF,
- ◇ SKF använder inte och tolererar ej användandet av barnarbetare. Som barn definierar vi varje person som är under 15 år, om inte lokal lagstiftning stipulerar en högre ålder för arbete eller obligatorisk skolgång, varvid denna högre ålder skall gälla. Om lokal lagstiftning om minimiålder dock föreskriver 14 år, i enlighet med undantagsreglerna för utvecklingsländer enligt ILO-konvention 138, skall denna lägre ålder gälla.
- ◇ SKF respekterar samtliga anställdas rätt att bilda och ansluta sig till den fackförening de själva väljer och att förhandla kollektivt. SKF ska säkerställa att officiella representanter för sådana fackföreningar inte utsätts för diskriminering och att dessa representanter har tillträde till fackföreningsmedlemmarna och deras arbetsplats,
- ◇ SKF ska säkerställa att löner och relaterade förmåner motsvarar minst lagenlig eller industriell miniminivå i varje enskilt land,
- ◇ SKF följer gällande lagstiftning och industriell standard för arbetstid i varje land där koncernen arbetar,
- ◇ SKF förpliktigar sig att erbjuda samtliga medarbetare säkra och hälsosamma arbetsplatser. SKF är certifierat enligt ISO 14001. Koncernens mål vad gäller

säkerhet och hälsa är att eliminera, och inte bara reducera, arbetsrelaterade olyckor och skador i alla sina anläggningar. (Se även SKF's Koncernpolicy – Miljö, Hälsa och Säkerhet),

- ◇ SKF strävar efter att ge medarbetarna goda möjligheter att vidareutbilda sig för ökad arbetstillfredsställelse och ökade befogenheter, så som uttrycks i den Individuella Utvecklingsplanen,
- ◇ SKF ska ge samtliga medarbetare rättvis chans att konkurrera om nya befattningar; endast relevant yrkesskicklighet och kompetens ska vara utslagsgivande när man väljer rätt person för en befattning, för såvitt inte nationell lagstiftning föreskriver något annat.
- ◇ SKF ska säkerställa att registrering, arkivering och användning av data om medarbetare behandlas strikt konfidentiellt och i enlighet med lokal lagstiftning.

Samtliga medarbetare är skyldiga att följa dessa Etiska Riktlinjer. Koncernledningen och världsrådets presidium kommer med jämna mellanrum att kontrollera att Etiska Riktlinjer följs.

Göteborg, November 1st, 2003

Bengt Olof Hansson
Direktör
Kvalite och Organisation
AB SKF

Kennet Carlsson
Ordförande
EMF och IMF Förbundens
Verkstadsklubbar inom SKF