



**Sveriges  
Bergmaterialindustris  
Uppförandekod**



---

# Förord

En av SBMIs allra viktigaste funktioner är att erbjuda en samverkansplattform för justa företag i en sund bransch.

Genom att samarbeta inom SBMI kan branschens företag dra nytta av styrkan i en samlad grupp, på ett sätt som inte är möjligt att uppnå som enskilt företag. Ett sådant samarbete kräver ett ömsesidigt förtroende för att alla aktörer i branschen har en gemensam utgångspunkt avseende regelefterlevnad och socialt ansvarstagande.

Denna uppförandekod är ett verktyg som ska säkerställa att SBMI samlar företag som aktivt och tydligt tar ställning för etik och ansvar i en sund bransch. Uppförandekoden tydliggör hur företag i branschen visar respekt för mänskliga rättigheter, värnar mångfald och inkludering, värnar miljön samt följer uppsatta riktlinjer och regler, och att bergmaterialindustrin som bransch agerar ansvarsfullt.

Innehållet i uppförandekoden kommer att kännas som självklarheter för de flesta av branschens företag. Det är ett friskhetstecken, och innebär att vi är på rätt väg och uppfyller grundkriterierna för ett fungerande branschsamarbete.

---



Alla medlemsföretag inom SBMI har ett ansvar för hur branschen verkar och utvecklas och hur den uppfattas. Detta gemensamma ansvar är avgörande för branschens goda utveckling och tillväxt och branschens framtid.

För företag i branschen ger det en styrka att vara del av ett sammanhang som aktivt och tydligt tar ställning för etik och ansvar. På individnivå kan det bidra till ett större engagemang och stolthet över sitt arbete, vilket kan leda till högre moral och produktivitet. Det är en kvalitetsstämpel att vara medlem i SBMI.

SBMIs medlemsföretag uppträder på ett sätt som bidrar till samhällsnytta och till att bygga och vårda förtroendet för branschen.

Att denna uppförandekod hyllas och efterlevs är viktigt för SBMI, viktigt för branschen, och viktigt för branschens samtliga aktörer.

Det är en utgångspunkt för att vi ska kunna bygga ett hållbart samhälle i en hållbar framtid.

Stockholm den 11 april 2024

**Mårten Sohlman**, vd SBMI



---

# Om uppförandekoden

## Syfte och omfattning

Medlemskap i branschföreningen SBMI är ett signum för kvalitet, regel- efterlevnad och för ett professionellt agerande. På den gemensamma plattform som branschföreningen innebär arbetar medlemmarna för en sund och välfungerande bransch. Medlemsföretag i SBMI värnar om god affärsetik, transparens och förtroendefulla relationer med myndigheter, medarbetare, konsulter, leverantörer och kunder. För att säkerställa detta har föreningen antagit en uppförandekod som medlemmarna åtar sig att efterleva i all verksamhet.

Uppförandekoden bygger på väl etablerade riktlinjer om hållbart företa- gande och omfattar affärsetik, hälsa och säkerhet, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden, mångfald, jämställdhet och likabehandling samt klimat och miljö. Vägledande är de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030, FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet. Viktiga utgångspunkter är även Institutet mot mutors När- ingslivskod, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner.

Uppförandekoden är antagen av föreningens medlemmar.

---



## Lagstiftning

Medlemsföretag ska följa nationell lagstiftning och aktuella kollektivavtal som gäller där verksamheten bedrivs. Medlemmarna ska inneha alla för verksamheten nödvändiga tillstånd, rättigheter, licenser och registreringar.

## Medlemsåtaganden

Denna uppförandekod gäller utan undantag för alla medlemsföretag i SBMI. Det är alla medlemmars ansvar att säkerställa att uppförandekoden följs i den egna verksamheten samt i leveranskedjan. Medlemsföretag förväntas använda sitt inflytande för att stärka hållbara affärsmetoder i hela värdekedjan.

Uppförandekoden är ett av kriterierna för medlemskap i SBMI. Avsteg från eller underlåtenhet att agera i enlighet med uppförandekoden kan som yttersta åtgärd utgöra grund för uteslutning.

## AFFÄRSETIK

Medlemsföretag agerar alltid ansvarsfullt i affärsrelationer, i enlighet med de lagar och regler som gäller på den marknad där medlemsföretag är verksamma. Normgivande är Svenskt Näringslivs policy för efterlevnad av konkurrensregelverket samt Institutet Mot Mutors (IMM) Näringslivskod.

## Konkurrensbegränsande beteende

Medlemsföretag verkar för en sund konkurrens och ingår inte avtal, vidtar åtgärder eller på annat sätt medverkar i några former av aktivi-

---





---

teter som begränsar konkurrensen. Olagliga konkurrensbegränsande åtgärder såsom prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av dominerande ställning accepteras inte.

Medlemsföretag är medvetna om sina skyldigheter i möten med konkurrenter, exempelvis genom möten som sker inom ramen för SBMIs verksamhet, och utbyter inte under några omständigheter känslig affärsinformation.

### **Korruption och mutor**

Korruption och mutor accepteras inte och medlemsföretag agerar alltid ansvarsfullt och etiskt i affärsrelationer. Ingen representant för ett medlemsföretag får direkt eller indirekt begära, ta emot, erbjuda eller ge någon form av muta eller annan olaglig förmån. Som muta eller olaglig förmån räknas exempelvis gåvor, resor, underhållning, ersättningar och andra förmåner som utgör lagöverträdelse eller som skulle kunna uppfattas som ett försök att få en otillbörlig fördel. Representation präglas av öppenhet och måttfullhet och har alltid ett naturligt samband med affärsrelationen.

### **Ekonomisk brottslighet**

Medlemsföretag tar avstånd från och motverkar ekonomisk brottslighet. Ekonomisk brottslighet snedvrider konkurrensen och leder till instabilitet, oförutsägbarhet och minskade resurser för samhället. Ekonomiska transaktioner redovisas korrekt och medlemsföretag tar avstånd från och motarbetar svartarbete.



TIKKA XP  
SKANSKA

SKANSKA  
EMMA TROJANI





---

## HÄLSA OCH SÄKERHET

Medlemsföretag arbetar systematiskt, förebyggande och långsiktigt med att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och arbetar för att förebygga olycksfall, skador och sjukdom. I detta ingår såväl fysiska som psykosociala risker. Arbetsgivaren ska säkerställa att alla medarbetare i tillräcklig utsträckning får information eller utbildning om säker arbetsmiljö, farliga arbetsmoment, brandsäkerhet, de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra samt hur incidenter och olyckor ska hanteras. Arbetsgivaren tillhandahåller även relevant skyddsutrustning.

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Medlemsföretag respekterar mänskliga rättigheter och säkerställer att arbetstagare behandlas rättvist i enlighet med gällande lagar och avtal. Det gäller inte bara i den egna verksamheten utan också för arbetstagare i leveranskedjan och i övriga affärsrelationer.

### Mänskliga rättigheter

Medlemsföretag respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter så som de uttrycks i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

---



---

## **Föreningsfrihet och rätt till kollektiv förhandling**

Medlemsföretag erkänner och respekterar anställdas rätt att organisera sig i fackliga organisationer samt förhandla kollektivt och accepterar inte inskränkningar i föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar. Arbetstagare ska kunna utöva dessa rättigheter utan att hindras och utan rädsla för bestraffning, hot eller andra repressalier. Diskriminering av fackligt förtroendevalda och anställda som är fackligt anslutna accepteras inte.

I länder där föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag, underlättar och hindrar inte arbetsgivare utvecklingen av alternativa sätt att diskutera frågor kring lön, arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan arbetsgivare och arbetstagare.

## **Tvångsarbete**

Medlemsföretag accepterar inte människohandel, tvångsarbete eller arbete kopplat till någon form av hot eller bestraffning. Allt arbete ska ske under frivilliga former. Det får inte förekomma att arbetstagares lön, andra förmåner eller handlingar (exempelvis identitetshandlingar) tas i beslag av arbetsgivaren. Arbetstagare ska vara fria att avsluta sin anställning efter en rimlig uppsägningstid.

## **Barnarbete**

Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn under 18 år är oacceptabla. Arbete som är farligt eller skadligt för barns hälsa, säkerhet

---



---

eller sociala och psykiska utveckling får inte förekomma. Inte heller får arbete som hindrar barnet från att gå i skolan förekomma. Arbetstagare under 18 år skyddas särskilt från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet, som till exempel nattarbete. Särskilda regler och krav som nationell lagstiftning, andra föreskrifter eller tillämpliga kollektivavtal uppställer för arbetstagare under 18 år avseende exempelvis arbetstider, arbetsuppgifter och andra delar av anställningsförhållandet ska efterlevas i alla delar av verksamheten.

### **Diskriminering**

Ingen form av diskriminering på grundval av nationalitet, kön, religion, ålder, socialt eller etniskt ursprung, funktionsnedsättning, politisk tillhörighet, fackligt engagemang eller sexuell läggning accepteras. Fysiska övergrepp, trakasserier eller andra former av hot är förbjudna.

### **Skäliga anställningsvillkor**

Medlemsföretag värnar skäliga anställningsvillkor för arbetstagarna. Arbetstid och rätten till ledighet, inklusive sjuk- och föräldraledighet, följer nationella lagar eller aktuella kollektivavtal. Veckovilan är tillräcklig för att säkerställa fysisk och psykisk återhämtning, i syfte att undvika arbetsplatsolyckor och psykisk ohälsa. Lön utbetalas regelbundet, direkt till den anställde, på utsatt tid och i sin helhet. Lön, förmåner och ersättning för övertid är rättvisa och skäliga och uppfyller minst lagstadgad minimilön eller tillämpliga lönenivåer i branschen enligt aktuella kollektivavtal.

---



100 dB



---

## MÅNGFALD, JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Medlemsföretag verkar för en inkluderande kultur som bejakar mångfald, jämställdhet och likabehandling och andra särskiljande egenskaper som har rättsligt skydd. Alla ska känna sig välkomna, trygga och respekterade på arbetsplatsen och i de sammanhang där medlemmar i SBMI möts.

Nolltolerans gäller mot alla former av respektlöst beteende, trakasserier, kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering och hot om represalier. Vid överträdelser mot nolltoleransen ska alltid åtgärder vidtas.

## KLIMAT OCH MILJÖ

Medlemsföretag arbetar systematiskt för att förebygga risker och minimera negativ påverkan på klimat och miljö. Klimat- och miljöarbetet sker integrerat i hela verksamheten. Miljöskyddslagstiftning följs och andra relevanta klimat- och miljökrav respekteras.

### **Klimatåtgärder ska främjas**

Klimatåtgärder som bidrar till att uppnå nationella och internationella klimatmål främjas. Medlemsföretag bidrar till att uppfylla bergmaterialindustrins färdplan för en fossilfri konkurrenskraft som innebär att branschen ska vara helt fossilfri år 2045.



---

## **Branschgemensamt miljöarbete**

Medlemsföretag står bakom det branschgemensamma arbetet som sker inom SBMI för att främja miljöskydd och resurseffektivitet såsom biologisk mångfald och cirkulär ekonomi.

## **EFTERLEVNAD OCH ÖPPEN DIALOG**

Medlemsföretag i SBMI åtar sig att respektera uppförandekoden och att i alla situationer i alla delar av verksamheten göra sitt yttersta för att uppfylla uppförandekoden.

Samarbetet inom SBMI kräver ett förtroendefullt samarbete mellan medlemmar och SBMIs kansli som bygger på transparens och en öppen dialog kring olika aktörers uppträdande i branschen. På så sätt kan vi utvecklas och uppnå ständiga förbättringar.

## **Åtgärder i händelse av avvikelser från uppförandekoden**

Om något av SBMIs medlemsföretag uppvisar avsteg från denna uppförandekod bör detta rapporteras till SBMIs kansli.

Anmälningar om avvikelser från uppförandekoden tas på allvar och utreds. Åtgärder ska vidtas och kommuniceras.



Om ett av SBMIs medlemsföretag inte uppfyller de krav och förväntningar som anges i uppförandekoden, erbjuder SBMI i första hand dialog kring vad som behöver åtgärdas eller förbättras. Medlemsföretaget förväntas därefter vidta korrigerande åtgärder och åta sig att uppvisa förbättringar.

Avsteg från eller underlåtenhet att agera i enlighet med uppförandekoden kan, som yttersta konsekvens, utgöra grund för uteslutning ur SBMI. Åtgärder prövas och beslutas av styrelsen.

SBMI 