

---

# PASS IT ON

- Vedtægter, Pass It On, 2019 -

---

## Formål

1. Virksomhedens øverste formål er at imødegå reduktionen af mennesker til midler for hinanden. Mennesket skal altid være virksomhedens mål - det hele menneske.
2. Virksomhedens formål er at opfylde FN's menneskerettighedserklæring:

“Artikel 23:

- 1. Enhver har ret til arbejde, til frit valg af beskæftigelse, til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår og til beskyttelse mod arbejdsløshed.*
  - 2. Enhver har uden forskel ret til lige løn for lige arbejde.*
  - 3. Enhver, der arbejder, har ret til et retfærdigt og gunstigt vederlag, der sikrer ham selv og hans familie en menneskeværdig tilværelse, og om fornødent tillige til andre sociale beskyttelsesforanstaltninger.*
  - 4. Enhver har ret til at danne og indtræde i fagforeninger til beskyttelse af sine interesser.*
3. Virksomhedens formål er at tjene livet, glæden og den omsorgsfulde udvikling - dvs. menneskelig sikkerhed, fred, demokrati, økologisk balance, kønnet balance, osv. Det betyder, at hvis det viser sig at et produkt eller en service er skadelig for natur, mennesker, samfund eller kulturer skal den ændres, så det skadelige forhold ophører.
  4. Virksomhedens formål er alle menneskers adgang til meningsfyldt arbejde.
  5. Ledelse, organisation, processer, procedurer og produkter må aldrig stivne og stå i vejen for det levende liv og virksomhedens udvikling.
  6. De generelle principper i § 1. og 2. gælder, hvor en mere specifik artikel eller paragraf måtte mangle.

## Pass It On Princippet

7. Virksomhedens produktion er fælles udviklet, skabt og derfor fælles ejendom.

8. Hver virksomhed er pålagt at etablere minimum endnu tre nye Pass It On virksomheder (PIO). Hvis virksomheden herefter fortsat har økonomisk overskud, *opfordres* virksomheden at etablere flere virksomheder i et passende tempo.
9. Sigtet er økonomisk demokratisering, organisatorisk læring og udvikling for alle ansatte i alle Pass It On virksomheder, som derfor tilskyndes at indgå aktivt i virksomhedsprocesser.
10. Sigtet med den stramme styring af Pass It On konceptet, er ønsket om at udbredelse og retfærdig økonomisk fordeling. Det søger således en balance mellem kontrol og frihed.
11. Arbejde, identitet og forbrug handler i høj grad om social læring og modenhed, og de teknologier, der står mennesker til rådighed. Alle disse påvirker balancen mellem kontrol og frihed. Fordi både modenhed og teknologier udvikler sig må Pass It On også tilpasse sig, og ændre sine ejer-, styrings- og organiseringsformer i tid og rum. En sådan ændring af vedtægterne kan ske efter 10 år, eller når grundlæggende sociale udviklinger eller teknologiske udviklinger har fundet sted.
12. I 2019 etableres der en vettingsproces for at hindre korrupsion og nepotisme i forbindelse med etableringen af nye PIO-virksomheder. Denne negative funktion skal ophøre, når det kan lade sig gøre.
13. I vettingspanelet sidder medlemmer fra den etablerende virksomheds bestyrelse samt repræsentanter fra TurningPoints (TP)

### **Netværk og samarbejdspartnere**

14. Det tilsigtes at samarbejde finder sted med virksomheder, der overholder samme principper og standarder som PIO-virksomheden. Det pålægges virksomhedsledelsen så vidt muligt at afkræve disse principper overholdt af sine samarbejdspartnere.

### **Intern uddannelse og eksterne udviklingskonferencer**

15. Forudsætningen for en Pass It On Certificering er et uddannelsesforløb, som sigter mod at opbygge viden og færdigheder i etik, sociologi, kreativitet, organisation, ledelse og konfliktopløsning.
16. Dette 'skoleforløb' skal finde sted først i virksomhedens første leveår, og danne grundlag for etableringen af de nye Pass It On Certificerede virksomheder.
17. Nye ansatte i virksomhedens senere liv skal ligeledes uddannes, således at de kan indgå i ledelsen af virksomheden på lige fod med de øvrige ansatte.

## **Ejerskab, bestyrelse, ledelse, produkt**

### *Ejerskab*

18. Virksomheden ejer sig selv, og er demokratisk ledet af de ansatte.
19. De ansvarshavende er de ansatte, men kun så længe de er ansatte.
20. Alle ansatte har automatisk sæde i den generelle ledelse.
21. Virksomheden kan aldrig sælges af de ansatte. Virksomhedens akkumulerede indre værdier kan dog overføres til en Pass It On fond eller til en anden PIO-virksomhed.
22. Et indeværende års overskud tilhører dog de ansatte.

### *Bestyrelse og ledelse*

23. Bestyrelse og ledelse er udelukkende nødvendige styringsfunktioner, og der knytter sig ikke ulige status til disse funktioner. Såvel bestyrelsesarbejde som ledelse er faciliterende funktioner. De enkelte medlemmer fra bestyrelse og ledelse har ingen ekstraordinær status, når bestyrelse eller ledelsen ikke er samlet.
24. Bestyrelse og ledelse har kun beslutningsmyndighed, når der er samlet 4/5 af den fulde bestyrelse eller ledelse.
25. De ansatte indgår med ansættelsen i virksomheder med under 50 automatisk i bestyrelse, ledelsesgruppen og samarbejdsudvalg.
26. Den daglige ledelse er en valgt gruppe af den generelle ledelse eller de ansatte.
27. I virksomheder med under 50 ansatte vælges en gang årligt lederne til ledelsesposter.
28. Når en virksomhed bliver større end 50 personer overgår den direkte ledelsesform til repræsentativ ledelse.
29. Virksomheden vælger årligt ud fra gruppen af ansatte en bestyrelse, en ledelse og et samarbejdsudvalg.
30. Bestyrelsen består ud over de valgte ansatte af et medlem fra samarbejdsudvalget og et medlem fra stiftende virksomhed, TP. Bestyrelsens formål er løbende, at være i dialog med ledelsen om virksomhedens strategi, produkternes bæredygtighed, virksomhedens etik og de ansattes trivsel, etableringen af nye PIO-virksomheder, samt endelig en gensidige ledelsesmæssig støtte og læring.
31. Valg til bestyrelse og ledelsen finder sted en gang pr. år på generalforsamlingen efter generelle demokratiske valgprincipper. Ved valget vælges ledelsesgruppen i sin helhed.

Denne konstituerer sig selv efter egne aftaler. Kan enighed ikke opnås konstitueres ledelsen efter valgets stemmefordeling.

32. Der vælges på generalforsamlingen medlemmer til samarbejdsudvalget for 2 år ad gangen med forskudte valgperioder.

### Økonomi

33. Virksomheden må ikke ejes eller sælges af nogen enkelt person.
34. Virksomheden må ikke sælges til, ejes eller indgå i en anden og større virksomhed, som ikke er en Pass It On Certificeret og organiseret virksomhed.
35. Virksomheden må ikke optage lån og gældsætte sig - ud over til andre Pass It On certificerede virksomheder.
36. Virksomheden må ikke udstykkes i aktier.
37. Virksomheden skal oparbejde og *fastholde* et økonomisk overskud.
38. Økonomi:
- 38.1. Første lånekilde er TurningPoints i tilfælde af manglende funding
  - 38.2. Anden lånekilde er andre PIO-virksomheder
39. Virksomheden skal betale skat.
40. Virksomhedens økonomiske overskud skal deles efter følgende principper
- 40.1. Der henlægges til virksomhedens egen konsolidering og fortsatte udvikling
  - 40.2. Der henlægges til etablering af ny Pass It On virksomhed, som baseres på samme vedtægtsgrundlag som denne virksomhed.
  - 40.3. Den nye virksomhed støttes i en aftalt periode eller til det er klart, at der ikke er noget behovsgrundlag for støtten eller det tidspunkt, hvor den ny Pass It On virksomhed økonomisk og ledelsesmæssigt kan klare sig selv.
  - 40.4. Resterende overskud tilgår hver enkelt medarbejder efter virksomhedsintern aftale (de arbejdendes behov, fordelingstal på arbejdstid, el. lign.)
41. Virksomheden baserer sin løn primært på lige løn for arbejde. Virksomheden skal dog transparent og forhandlet kompensere for uddannelser, sygdom, barsel ud fra livsindkomstberegninger, eller akutte behov. Dette aftales i det fælles ledelsesforum.

## Organisation

42. Pass It On skal organiseres efter følgende etiske principper:
  - 42.1. Ledelse og ekspertise har lige status.
  - 42.2. Ledelse er en nødvendig funktion ligesom ekspertise.
  - 42.3. Alle ansatte har adgang til og taleret til ledelsesmøderne.
  - 42.4. Ved flere ansatte end 50 overgår ledelsen fra direkte ledelse til valgt repræsentativ ledelse.
  - 42.5. Der skal etableres en mæglings/ombudsmandsfunktion.
  - 42.6. Der skal etableres en udviklingsafdeling til Pass It On konceptet.
  - 42.7. Der skal etableres en fondsafdeling, der står for etablering af nye PIO-virksomheder.
  - 42.8. Udviklingsafdelingen arbejder tæt sammen med fondsafdelingen om ideer og etablering af PIO-virksomheder.

## Etisk årsrapport og etiske regnskab

43. Virksomhedens indvirken på natur, mennesker, samfund, kultur, økonomi, arbejdsmiljø og produkter indrapporteres 2 måneder før årsmødet, og en rapport udarbejdes til brug under årsmødet 1 måned før afholdelse.
44. Årsrapporten indsendes ud over til TP også til ekstern bedømmelse.

## Årsforsamlingen (produktion og produkt, utopi, vision, mission, opgaver og planer samt valg af bestyrelse og ledere)

45. Virksomhedens højeste myndighed er årsmødet, visions- og planlægningskonferencen.
46. Virksomheden afholder minimum 1 gang pr. år en visions- og planlægningskonference, hvor alle medarbejdere er på valg til de forskellige styrende poster. Alle ansatte er opstillede, og der må ikke føres valgkamp.
47. Konferencen finder sted efter gennemsigtige og klare procedurer og processer, der passer til virksomhedens størrelse og organisationskultur.

## Planlægning

48. Virksomheden afholder minimum 6 generelle ledelsesmøder pr år, hvortil alle ansatte har ret og pligt at deltage
49. Virksomheden er en demokratisk drevet virksomhed, se pkt. 12

**Tilrettelæggelse**

50. De valgte ledere afholder individuelle samtaler med medarbejderne om medarbejderens trivsel, produktion, faglige udvikling, betingelser og vilkår, og ønsker om faglig udvikling.
51. Ledelsen afholder desuden medarbejder udviklingssamtaler (MUS).
52. Den udpegede eller de udpegede ledere afholder team-samtaler med alle medarbejderne samlet, hvor der udarbejdes en tydelig social struktur, der er afstemt i forhold til produkt og produktion: faglighed, produktionsmængde og produktionskvalitet.

**Styring**

53. Den udpegede eller de udpegede ledere etablerer transparent styring - evt. gennem delegeret styring til en ekspert.
54. Hovedsigtet i styringsfasen er synlighed, nærvær og inderagelse af relevant ekspertise ved afvigelser i driften.
55. TP skal inddrages i beslutningsprocessen ved stiftelse af nye selskaber.
56. Mediation bruges under styring, hvor det måtte være nødvendigt.

**Udvikling**

57. Den løbende produktion og et udvalg af produkterne monitoreres hvad angår produktion: etik, bæredygtighed, arbejdsmiljø, kvalitet
58. Den gennemførte monitorering danner sammen med den årlige etiske konference grundlag for virksomhedens udvikling af produktion og produkt.

**Konflikthåndtering og ombudsmandsfunktion**

59. Den løbende produktion, hverdagens samvær og de forskellige fagligheder er lige så nødvendige som de efterfølgende konflikter er forudsigelige. Disse konflikter skal løses gennem konfliktløsning eller ved konfliktopløsning.
60. Konflikterne skal bruges til udvikling af ledelse, organisation, venskaber, netværk og produkter.

**Ansættelse og afskedigelse**

61. Ansvar for og gennemførelsen af nyansættelser har den valgte leder. Endelig ansættelse sker dog kun på baggrund af ledelsens/de øvrige ansattes godkendelse og opbakning.

62. Nye ansatte modtages med en passende indførings- eller modtagepakke.
63. Afskedigelse er en ødelæggende social begivenhed, og skal derfor kun finde sted i yderste nødstilfælde og som en absolut sidste mulighed. Årsagerne til afskedigelse kan indskrænkes til udøvelse af vold, stofmisbrug, sindssyge, økonomisk bedrag, eller lignende svær adfærd. Ledelsesmæssige eller faglige konflikter må ikke bruges til afskedigelser.
64. Alle andre muligheder skal forsøges anvendt først, så som omplacering i organisationen, behandling, konfliktløsning, udstationering, ansættelse i en anden virksomhed eller lignende. Familierne inddrages i løsningsforsøget, og kompenseres så vidt muligt.
65. Alle PIO-virksomheder skal tegne en forsikring, der dækker:
  - 65.1. Fyring
  - 65.2. Sygdom
  - 65.3. Familie situationer
66. Der udvikles en afskedigelsespakke, især i stater, hvor der mangler social sikkerhed.

### **Virksomhedsophør**

67. I tilfælde af at virksomheden må lukke skal hele virksomheden samt overskuddet gå til en fælles Pass It On fond, eller det videregivet til en ny Pass It On virksomhed. Herfra udbetales løn kompensation til medarbejderne, svarende til den tid de har arbejdet i virksomheden. Et resterende overskud går til den fælles etableringsfond af nye Pass It On virksomheder, eller til UNDP.