

Vår uppförandekod

Lagar, krav och förordningar skall följas av alla bolag. Det är en självklarhet. Men då attityder, kultur och värderingar är svåra att styra genom formella krav, har vi valt att även ha en uppförandekod. På Finja är vi angelägna om att berätta vad vi står för, så att medarbetare och kunder skall veta hur vi ser på arbetsmiljö, affärsetik, arbetsvillkor, hållbarhet och socialt engagemang.

Betong är ett material med lång livslängd. När vi tar fram våra produkter behöver det ske med tanke på framtiden. I ett redan beständigt material bygger vi in värderingar som skall räcka länge.

Vår uppförandekod innehåller riktlinjer för det ansvar och de skyldigheter alla våra medarbetare och leverantörer har gällande affärsprinciper samt hälsa, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Alla våra medarbetare är skyldiga att informera affärspartners, och varje ledare sina medarbetare, om innehållet och kravet på efterlevnad i denna uppförandekod. Ledare ska alltid föregå med gott exempel och alla medarbetare har ett ansvar att följa riktlinjerna som en naturlig del av sitt arbete.

Överträdelser av uppförandekoden tas på allvar och kan leda till rättsliga påföljder och/eller arbetsrättsliga åtgärder.

Vid misstankar eller handlingar som bryter mot uppförandekoden så kan information lämnas till närmaste chef eller annan i respektive bolags ledningsgrupp alternativt anonymt till VD.

Vi arbetar även efter FN:s barnkonvention samt konventionen om mänskliga rättigheter, som har fokus på jämställdhet och mångfald och som bland annat innebär rättvisa arbetsförhållanden och föreningsfrihet.

Vi följer, via information hos Regeringskansliet, de internationella sanktioner som utfärdats av FN och EU. Vi följer även riktlinjerna i FN:s Global Compact och ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Vi arbetar för långsiktiga och värdeskapande relationer med våra kunder, leverantörer, medarbetare och samhället i stort. Vi följer Byggföretagens uppförandekod som bland annat innebär krav på sund konkurrens och korrekt redovisning samt Svenskt Näringslivs policy, SN Compliance Policy 2023, för efterlevnad av konkurrensregelverket

Därutöver följer vi även våra egna antagna policys, interna regelverk samt rutiner.

Affärsprinciper

Konkurrensrätt

Vi ingår inga avtal eller medverkar i aktiviteter som begränsar konkurrensen. Som exempel tillåter vi inte någon form av konkurrensbegränsande beteende såsom prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans.

Lagar, föreskrifter och regler

Det är självklart för våra medarbetare att känna till och följa krav enligt tillämplig internationell och nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Det gäller allt från miljölagstiftning till arbetsmiljölagar, avtal och bestämmelser som berör vår verksamhet. Vi förväntar oss detsamma av våra leverantörer.

Gåvor, förmåner, ersättningar och representation

Vi tolererar inte mutor eller korrupcion och skall inte erbjuda kunder, potentiella kunder, myndigheter eller andra intressenter någon form av ersättning eller belöning som strider mot lagar eller god affärssed. Mindre gåvor kan dock ibland vara en del av affärskulturen. Normgivande är IMM:s näringslivskod.

Det betyder att vi inte får ge eller ta emot personliga gåvor eller tjänster till ett värde som överstiger en fastställd nivå, eller delta i kostnadsfria aktiviteter som ligger utanför normal affärsverksamhet. Vi tar inte heller emot eller ger någon form av löften som är förknippade med mottagande av gåvor. Som medarbetare måste vi upplysa vår närmaste chef om personliga intressekonflikter.

Allmänna reklamationsnämnden och domstolsbeslut

Vi följer naturligtvis beslut från ARN (Allmänna reklamationsnämnden) samt beslut i domstol.

Intressekonflikter

Medarbetare får inte försätta sig i en situation där dennes handlingar eller personliga intressen kan vara i konflikt med företagets intressen. Medarbetare får inte arbeta eller indirekt medverka i någon affärsverksamhet som konkurrerar med företaget. Vi får inte heller delta i aktiviteter som kan leda till intressekonflikter eller användas för personlig vinning i relationer med affärspartner.

Hälsa, säkerhet och arbetsvillkor

För oss är hälsa och säkerhet vår högsta prioritet. Ingen ska behöva bli sjuk eller skadad på grund av sitt arbete. Det är också självklart för oss att alla ska behandlas rättvist och respektfullt oavsett exempelvis kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Hos oss råder nolltolerans mot all form av kränkande särbehandling.

Vi förväntar oss att de leverantörer vi arbetar med lever upp till samma värderingar. Våra leverantörer skall följa FN:s konvention för mänskliga rättigheter, arbeta systematiskt med arbetsmiljö och följa gällande kollektivavtal eller andra nationella regler för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor.

Mer information finns i dokumentet Leverantörsintroduktion som bifogas företagets avtal.

De som vistas på våra arbetsplatser; medarbetare, inhyrda, underentreprenörer och besökare, skall alla följa våra ordning- och skyddsregler. Detta innebär bland annat att använda den skyddsutrustning och följa de rutiner som gäller för respektive situation.

Alla medarbetare har rättighet och skyldighet att stoppa arbetet om olycksrisk förekommer. Självklart är det inte tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger på våra arbetsplatser.

Miljö och hållbarhet

Inom företaget har vi ett långsiktigt hållbarhetsarbete som omfattar miljömässiga, sociala och ekonomiska aspekter. Vi eftersträvar att bidra till en hållbar utveckling i vårt dagliga arbete och tillverka produkter med låg miljöpåverkan under sin livscykel och arbetar efter riktlinjerna i ISO 14001.

Vi förväntar oss att våra leverantörer också fokuserar på sitt hållbarhetsarbete och arbetar med miljöförbättringar på ett strukturerat sätt. Detta ingår i vår utvärdering när vi väljer leverantörer och samarbetspartners, vi prioriterar leverantörer som är ISO 14001-certifierade.

Mer information finns i dokumentet Leverantörsintroduktion.

Beslutsmatris för etiska dilemman

Använd vår beslutsmatris som stöd vid etiska dilemman:

Ställ dig samtliga frågor:		
<ul style="list-style-type: none">• Är det lagligt?• Är det acceptabelt med tanke på vår uppförandekod?• Kan jag försvara detta offentligt i media?• Skulle det kännas OK att förklara beslutet för kollega, familj eller chef?		
Nej:	Vet inte/tveksam:	Ja:
Stopp! Gör det inte, handlingen kan få allvarliga konsekvenser.	Fråga! Be om vägledning, hjälp eller råd innan du går vidare.	Fortsätt! Går vidare i ditt beslut.