

Uppförandekod

Fonuskoncernen ska aktivt bidra till en hållbar utveckling genom att integrera miljöansvar, socialt ansvar och ekonomiskt ansvar som vägledande principer. Vi tar, så lång det är möjligt, ansvar för våra produkter och tjänster genom ett helhetsperspektiv, med fokus på riskbaserat, förebyggande arbete och ständig förbättring inom daglig verksamhet, strategier, målsättningar och utveckling.

Vi ska ta hänsyn till hållbarhetsaspekter vid beslut, utveckling och inköp, ur ett livscykel- och värdekedjeperspektiv.

Vi respekterar och arbetar för att stärka skyddet för mänskliga rättigheter, god arbetsmiljö, miljö och klimat och antikorruption.

Koden baseras på FN:s Global Compacts principer, ILOs deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, de åtta grundläggande ILO-konventionerna, FN:s konvention om barnets rättigheter, UNICEF:s barnrättsprinciper och FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Omfattning

Uppförandekoden gäller för anställda inom Fonuskoncernen, inklusive dotterbolag i Sverige och Norge, samarbetspartners, förtroendevalda, styrelse samt affärspartners och leverantörer, där denna biläggs avtal.

Med denna uppförandekod förbinder vi oss till att:

1. Följa lagar och krav

Följa tillämplig lagstiftning och betala lagstadgad skatt i de länder där verksamheten bedrivs.

2. Affärsetik och antikorruption

- Avstå från korruption, exempelvis mottagande av mutor, bestickning och utpressning. Detta omfattar även att avstå gåvor från leverantörer till ett värde som överstiger de belopp som Skatteverket fastställer årligen (för 2024 är summan 300 kronor).
- Ta objektiva beslut utan påverkan av egenintresse.
- Aldrig delta i kartellbildning eller vidta andra åtgärder som riskerar att strida mot tillämplig konkurrenslagstiftning.
- Införa och underhålla riskbaserade åtgärder och rutiner för att förhindra att verksamheten utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

3. Konfidentiell information och integritetsskydd

- Uppträda ansvarsfullt och lojalt gentemot mot företaget, för att skydda konfidentiell information och företagshemligheter.
- Värna om kunders, medarbetares och andras personlig integritet, inklusive skydd av personuppgifter.
- Tillse att endast utsedda personer får föra Fonuskoncernens talan publikt

4. Mänskliga rättigheter

- Säkerställa att verksamheten inte bryter mot mänskliga rättigheter.
- Arbeta för en jämn könsfördelning inom alla yrkesgrupper och befattningar, inklusive styrelser, samt att spegla samhällets mångfald.

5. Arbetsförhållanden och villkor:

- Inte acceptera någon form av tvångs- eller straffarbete eller involvering i människohandel.
- Tillse att alla anställda har ett anställningsavtal. Arbetstid ska följa nationell lagstiftning och avtal. Om det förekommer övertid får den inte vara tvingande och den ska ersättas rättvist.
- Inte acceptera barnarbete (enligt ILO:s konventioner 138 och 182). Kraven i FN:s konvention om barnets rättigheter ska gälla inom ramen för företagets verksamhet.

6. Arbetsmiljö och motverkande mot diskriminering

- Säkerställa en säker arbetsmiljön och regelbundet utvärdera den ur ett riskperspektiv. Förebyggande åtgärder ska vidtagas och identifierade risker åtgärdas. Det ska finnas rutiner och riktlinjer för detta.
- Tillhandahålla skyddsutrustning vid behov, samt brandskyddsutrustning och nödlägesplaner som övas regelbundet. Alla eventuella olycksfall och arbetsskador ska rapporteras och åtgärdas med ständiga förbättringar som grund för arbetet. Berörda parter ska arbeta förebyggande och ha en krisplan kopplat till sin verksamhet som träder in vid oförutsedda händelser. Medarbetare ska regelbundet genomgå utbildning i arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.
- Inte diskriminera någon vid anställning eller yrkesutövning diskrimineras baserat på kön, identitet, könsöverskridande identitet uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Ej heller politisk tillhörighet, fackligt engagemang eller föräldraskap.
- Säkerställa att trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hot, våld eller bestraffningar inte förekommer.

7. Föreningsrätt

- Arbetstagare har rätt att organisera sig i fackliga organisationer, förhandla kollektivt och sluta fackliga avtal. Representanter för fackliga organisationer får heller inte diskrimineras eller hindras i sitt fackliga uppdrag.
- Som huvudregel och princip, teckna avtal med företag som har kollektivavtal för sina anställda, samt har ett aktivt hållbarhetsarbete.

8. Miljö- och klimat

- Identifiera, förebygga och verka för att minska föroreningar och annan negativ miljö-/klimatpåverkan och samt andra hållbarhetsrelaterade risker, genom ständiga förbättringar. Särskild hänsyn tas till miljö ur ett barnrättsligt perspektiv såsom påverkan på lokalsamhälle och tillgång till naturresurser vid markexploatering.
- Försiktighetsprincipen ska tillämpas.

Efterlevnad och uppföljning

Vi kräver att våra affärspartners och leverantörer följer Uppförandekoden. De måste också se till att deras egna leverantörer uppfyller motsvarande krav. Fonuskoncernen har rätten att granska sina direkta avtalspartners för att säkerställa att Uppförandekoden följs. Granskningar kan även utföras av en oberoende tredje part. Om det finns avvikelser ska vi tillsammans skapa en plan för förbättring med dokumenterade åtgärder och en tydlig tidsram. Om inte förbättringar görs enligt planen kan Fonuskoncernen välja att avsluta samarbetet.

De parter för vilka Uppförandekoden gäller, ska granska sina egna processer och genomföra riskbedömningar för att upptäcka situationer där det kan finnas risk för att Uppförandekoden inte följs. Åtgärder måste vidtas för att undvika överträdelser av koden och ansvar ska tas för att åtgärda eventuella problem. Fonuskoncernen följer upp Uppförandekoden genom stickprovsuppföljningar.

Klagomål eller synpunkter

Klagomål eller synpunkter ska kommuniceras till närmsta chef, genom förbättringssystemet eller via e-post till personalavdelningen. Allvarliga händelser rapporteras genom den särskilda visseblåsarkanalerna på de externa hemsidorna.

Implementering

Uppförandekoden ska kommuniceras till berörda parter, finnas tillgänglig för medarbetare samt externt via respektive organisations hemsidor.

Policyn granskas, och uppdateras vid behov, årligen av Koncernledning och fastställs av Fonuskoncernens styrelse.