

Inledning - vi har alla ett ansvar

För Färg-In AB är det självklart att vår verksamhet sköts på ett ärligt och regelrätt sätt. Vår uppförandekod (Code of Conduct) visar våra regler och krav, som vi ställer på medarbetare samt affärspartners inom etik, socialt ansvar och miljö.

Vår uppförandekod är baserad på FN:s Global Compact och dess 10 principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption. Reglerna i uppförandekoden är även baserade på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, samt ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet.

Innehållet i uppförande koden ska respekteras och följas, och den gäller för alla arbetstagare (anställda, styrelseledamöter, underleverantörer, inhyrd personal, etc.) samt våra affärspartners.

Uppförandekoden utgörs av övergripande krav och den kompletteras med detaljerade regler i vårt ledningssystem, varav några omnämns i uppförande koden.

Uppförande kod

1. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

1.1 Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa

- * Vår policy för miljö, kvalitet och arbetsmiljö, vår uppförande kod, samt våra arbetsmiljömål är grunden i vårt arbetsmiljöarbete.
- * Vi följer lagar och andra bindande krav, och gör regelbundet genomgång av kravändringar.
- * Alla medarbetare tar ansvar för egen och andras arbetsmiljö, samt för att följa våra regler.
- * Vi arbetar för att hela värdekedjan, i överensstämmelse med respektive lands arbetsmiljölagstiftning, ska verka för en sund och säker arbetsmiljö, när vi har affärer med andra länder.
- * Vi följer upp arbetsmiljöarbetet regelbundet, genom bl.a. riskbedömning, målresultat och årlig SAM.

1.2 Vi verkar för jämställdhet och mångfald

- * Alla människors lika värde är en självklarhet för oss.
- * Vi arbetar för att öka mångfald och jämställdhet, både vid nyanställning och i vår pågående verksamhet.
- * All personal ska omfattas av samma rättigheter och möjligheter oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning ålder eller minoritet.
- * Vi följer upp jämställdhets- och mångfaldsarbetet regelbundet, vid bl.a. ledningens genomgång.

1.3 Vi accepterar inte kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering

- * Vi har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbing och diskriminering.
- * Vi har ett ansvar att förebygga, förhindra och agera. Alla medarbetare och affärspartners som ser eller misstänker överträdelser är skyldiga att påtala detta.
- * Vi gör uppföljning integrerat i arbetsmiljöarbetet, vid bl.a. årlig SAM och ledningens genomgång.
- * Samtliga former av sexuellt utnyttjande eller köp av sexuella tjänster ska under inga omständigheter förekomma i anknytning till vår verksamhet eftersom det är ett brott mot mänskliga rättigheter.
- * Vi ska tillsammans med leverantörer och partners se till att all säkerhetspersonal, inklusive kontrakterad säkerhetspersonal, respekterar alla människors mänskliga rättigheter och att de, i händelse av hot, använder rimligt tvång som är proportionellt i förhållande till hotet.
- * Vi respekterar ursprungsfolk och deras sociala, kulturella, miljömässiga och ekonomiska intressen, inklusive deras koppling till mark och andra naturresurser.

1.4 Vi accepterar inte barnarbete

- * Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn är oacceptabla. Som barn räknas här en person under 15 år, om inte lagstiftning föreskriver en högre minimiålder.
- * Arbetstagare under 18 år ska särskild skyddas från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet, som t.ex. ensamarbete eller arbete på hög höjd.
- * Vi gör uppföljning integrerat i arbetsmiljöarbetet, vid bl.a. ledningens genomgång och leverantörsbedömning.

1.5 Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete

- * Arbete ska ske på frivillig grund.
- * Personliga dokument och ägodelar får inte beslagtas i syfte att tvinga till arbete.
- * Arbetstagare ska fritt få lämna arbetsplatsen efter avslutat arbetspass.
- * Illegal arbetskraft får inte användas.
- * Vi gör uppföljning integrerat i arbetsmiljöarbetet, vid bl.a. ledningens genomgång och leverantörsbedömning.

1.6 Vi värnar rätten till föreningsfrihet

- * Vi accepterar inte inskränkningar i arbetstagares rätt till föreningsfrihet eller kollektivavtalsförhandlingar.
- * Arbetstagare ska kunna utöva dessa rättigheter, utan att hindras eller riskera trakasserier och repressalier, även i länder där rätten att organisera sig är begränsad eller förbjuden, när vi har affärer med andra länder.
- * Vi gör uppföljning integrerat i arbetsmiljöarbetet, vid bl.a. årlig SAM och ledningens genomgång.

1.7 Vi värnar om skäliga anställningsvillkor

- * Vi accepterar inte anställningsvillkor som underskider nationell och lokal lagstiftning eller ILO:s kärnkonventioner.
- * Undertecknade kollektivavtal ska respekteras och följas.
- * Arbetstid och minimilön ska följa nationella lagar i det land produkten tillverkas eller tjänsten utförs, när vi har affärer med andra länder.
- * Vi gör uppföljning integrerat i arbetsmiljöarbetet, vid bl.a. ledningens genomgång och leverantörsbedömning.

2 Miljö

2.1 Vi värnar om klimat och miljö

- * Vår policy för miljö, kvalitet och arbetsmiljö, samt vår CO₂-policy visar hur vi arbetar för att skydda miljön, förbättra vår miljöprestanda och minimera vår klimatpåverkan.
- * Vi följer lagar och andra bindande krav, och gör regelbundet genomgång av kravändringar.
- * Vårt miljöarbete är certifierat enligt ISO 14001.
- * Vi följer upp miljöarbetet regelbundet, vid bl.a. ledningsmöten, ledningens genomgång och revisioner.

2.2 Vi arbetar för att minska verksamhetens miljöpåverkan

- * Alla medarbetare har fått utbildning i våra miljöregler och hur deras arbete påverkar vår miljöprestanda.
- * Vår policy för miljö, kvalitet och arbetsmiljö, vår CO₂-policy samt våra miljömål är grunden i vårt miljöarbete.
- * Vi arbetar för att förbättra vår miljöprestanda ur ett livscykelperspektiv, bl.a. genom att förbättra vår resurshushållning samt miljöpåverkan från produkter.
- * Vi följer upp miljöprestandan regelbundet, vid bl.a. ledningsmöten, i målresultat och revisioner.

2.3 Vi ställer krav på affärspartners

- * Våra affärspartners och deras miljöprestanda, spelar en viktig roll i vårt miljöarbete.
- * Vi samarbetar med beställare och kunder vid val av miljö- och hälsovänliga produkter, samt för att främja en god utveckling av miljövänligare produkter och tekniker.
- * Vi ställer krav i inköp, enligt rutiner i vårt ledningssystem.
- * Vi följer upp våra affärspartners regelbundet, vid bl.a. ledningsmöten, leverantörsbedömning och erfarenhetsåterföring.

3. Affärsetik och affärsprinciper

3.1 Vi följer lagar och förordningar

- * Vi följer de lagar, och andra bindande krav, som gäller på marknader där vi är verksamma. Vi kräver att våra affärspartners agerar på motsvarande sätt.
- * Vi följer upp våra affärsprinciper regelbundet, vid bl.a. leverantörsbedömning, erfarenhetsåterföring och ledningens genomgång.
- * Färg In AB kommer att följa alla ekonomiska sanktionslagar, förordningar, embargon eller restriktiva åtgärder som den är föremål för.

3.2 Vi accepterar inte korruption

- * Vi agerar alltid ansvarsfullt och etiskt i affärsrelationer.
- * Vi tolererar ingen form av korruption, mutor eller utpressning.
- * Vi agerar och fattar beslut utan hänsyn till personlig vinning för oss eller våra närstående.
- * Vi följer upp våra affärsprinciper regelbundet, vid bl.a. leverantörsbedömning, erfarenhetsåterföring och ledningens genomgång.

3.3 Vi följer konkurrensrättsliga lagar

- * Vi driver verksamhet enligt gällande konkurrenslagstiftning på de marknader där vi är verksamma.
- * Vi agerar för sund konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp.
- * Vi accepterar inte någon form av olaglig konkurrensbegränsande åtgärd, såsom t.ex. prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans.
- * Vi följer upp våra affärsprinciper regelbundet, vid bl.a. leverantörsbedömning, erfarenhetsåterföring och ledningens genomgång.

3.4 Vi arbetar för att motverka ekonomisk brottslighet

- * Vi tar ansvar för att motverka ekonomisk brottslighet i våra affärsrelationer.
- * Vi för korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner.
- * Vi tar avstånd från och arbetar aktivt mot svartarbete.
- * Vi följer upp våra affärsprinciper regelbundet, vid bl.a. leverantörsbedömning, erfarenhetsåterföring och ledningens genomgång.

3.5 Extern kommunikation och konfidentiell information

- * Som ett dotterbolag till den noterade koncernen Seafire AB följer vi de regler och standarder inom finansiell rapportering och annan kommunikation som är beslutade av Nasdaq Stockholm.
- * Vi kommenterar inte några konfidentiella eller ofullständiga affärstransaktioner, rykten, konkurrenters affärer, kundrelationer, kontrakt eller någon kunds verksamhet utan föregående medgivande från kunden.
- * Information som berör koncernen rörande exempelvis strategier, produktutveckling, partners och samarbeten, forskning eller finansiella resultat ska behandlas högst konfidentiellt av samtliga involverade parter och medarbetare.
- * All information som potentiellt kan resultera i skadliga konsekvenser eller på något vis medföra negativa följder för antingen verksamheten eller en annan medarbetare får inte röjas.
- * Sociala medier ska inte användas på ett sätt som kan skada koncernen eller resultera i negativa konsekvenser.
- * Våra medarbetare ska inte skapa intrycket av att de uttalar sig för koncernens räkning inom någon av sina personliga kommunikationskanaler.

4. Visselblåsarfunktion

- * Vid situationer där medarbetare uppfattar eller misstänker att en situation eller en medarbetares handling strider mot Uppförandekodens riktlinjer har denne ett ansvar att uppmärksamma oss om detta. Vi har etablerat en intern rapporteringskanal via vårt moderbolag Seafire AB, som möjliggör för samtliga medarbetare inom företaget att rapportera internt om eventuell överträdelse mot Uppförandekoden på ett säkert sätt.
- * Utöver visselblåsarfunktionen kan även situationer som är eller uppfattas stå i konflikt med koncernens uppförandekod rapporteras till närmaste arbetsledare eller VD.