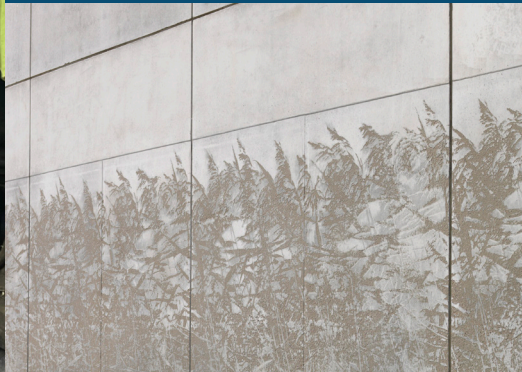


# UPPFÖRANDEKOD

STARKAKONCERNEN



**STARKA**

The logo for STARKA, featuring the word "STARKA" in a bold, blue, sans-serif font. Below the text is a stylized graphic element consisting of two curved lines, one red and one orange, that sweep upwards and to the right.



## INTRODUKTION

Starkakoncernen är ett självständigt familjeföretag som tillverkar och levererar kvalitetsprodukter för bygg- och anläggningsändamål.

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom STARKA ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartners och vår omvärld. Företaget strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande och dessa regler ska vara vägledande i alla lägen som berör vårt arbete och vår verksamhet. Vi förväntar oss att alla, oavsett befattning, uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de höga etiska kraven i sin yrkesutövning.

Det är också viktigt att våra medarbetare trivs och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar vår framgång.

## VI ARBETAR TILLSAMMANS

Vi arbetar aktivt för:

- Lika möjligheter
- En säker arbetsmiljö
- Tydlig information i organisationen
- Respekten för den personliga integriteten
- Ökad hållbarhet
- Nolltolerans mot trakasserier
- Nolltolerans mot alkohol och droger på arbetet
- God affärsetik



## LAGAR, FÖRORDNINGAR OCH REGLER

Vi arbetar alla på olika orter, på olika positioner och med olika arbetsuppgifter. Men oavsett var vi arbetar inom Starka ska vi använda vårt goda omdöme och sunda förnuft.

Alla medarbetare, kunder, leverantörer och andra affärspartners måste följa gällande lagar, normer och förordningar i de branschområden och länder där vi är verksamma.

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

STARKA stöder och respekterar Förenta Nationernas deklaration om Mänskliga Rättigheter och accepterar vårt ansvar att upprätthålla medarbetarnas och samhällets rättigheter i vår verksamhet. Vi uppmuntrar till aktiva internationella samarbeten i syfte att förbättra villkoren för dem som arbetar med att tillverka våra varor.

STARKA handlar inte med något land, företag eller enskild person som FN eller Europeiska Unionen har utfärdat sanktioner mot. Vi kommer regelbundet att bevaka all publicerad information från dessa källor för att vara säkra på att vi agerar i överensstämmelse med dem.

### [Barnarbete och modernt slaveri](#)

STARKA accepterar varken tvångs- eller barnarbete, och stöder FN:s konvention om barnens rättigheter (Barnkonventionen) och verkar för det i hela vår värdekedja.

### [Fackföreningar](#)

STARKA respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.



## ETIK OCH MORAL

---

Vår ambition är att ständigt överträffa de krav som kunder och andra intressenter ställer på kvalitet på våra tjänster/produkter. Vi håller också vad vi lovar i kundrelationer men även i det interna arbetet. Vi bedriver vår verksamhet med hög integritet och moral och följer våra högt ställda etiska regler. Vi tar också ansvar för våra handlingar.

Vi kräver också att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för inköp, men också bidrar till att sänka kostnader så långt det är möjligt.

I syfte att upprätthålla vår affäretik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, t.ex. genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, t.ex. genom kartellbildning.

Vi skyddar viktig information och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag får ta del av konfidentiella uppgifter, varken internt eller externt.

Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.

## INTRESSEKONFLIKTER

---

Alla beslut och handlingar inom företaget tas på ett objektivt och rättvist sätt, utan påverkan av personliga intressen som kan stå i konflikt med företagets bästa. Genom att identifiera och hantera intressekonflikter kan vi upprätthålla förtroendet för företagets integritet och beslutsprocesser.

En intressekonflikt uppstår när en anställds personliga intressen, relationer eller aktiviteter kan påverka, eller uppfattas påverka, deras förmåga att fatta opartiska beslut i företagets bästa intresse.



## MUTOR OCH GÅVOR

Vi accepterar aldrig, direkt eller indirekt, mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten och/eller för ekonomisk vinning.

Medarbetare får ta emot och erbjuda gåvor, tjänster och underhållning från och till kunder och leverantörer under förutsättning att dessa inte är av alltför frikostig eller överdriven typ. Max 500 kr eller en middag. Är du osäker om det är lämpligt, stäm av med HR-chefen.

Vi tar heller aldrig emot/erbjuder någon gåva eller betalning som kan tolkas som en muta eller favorisering.





## ARBETSMILJÖ

Vi strävar efter att skapa en stödjande arbetsmiljö där samarbete, enskilt ansvar, nyskapande och hög prestation är viktiga kärnvärden. Företaget följer regler och lagar vad gäller hälsa och säkerhet och alla medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att se till att arbetsplatserna är säkra för dem själva och deras kolleger.

Vi ska regelbundet utvärdera företaget och medarbetarnas synpunkter genom medarbetarenkäter samt skapa gemensamma handlingsplaner som också följs upp. Vi har också ett kontinuerligt samarbete med våra medarbetare och de fackliga organisationerna för att skapa och utveckla en trygg arbetsmiljö. Alla medarbetares kompetens är en viktig tillgång och företaget vill ge alla en individuell utveckling.

Vi respekterar att alla medarbetare har behov av en sund balans mellan arbete och fritid.

### Alkohol och droger

Vi har nolltolerans vad gäller alkohol och droger. Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget. Medarbetare som har missbruksproblem ska ges stöd och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete.

Medarbetare får inte vara inblandade i några transaktioner som rör hantering, försäljning eller köp av illegala droger. Illegala droger får inte tas in i företagets lokaler.

## VÅRA AFFÄRSPARTNERS

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer är villiga att uppfylla de krav som anges i denna skrift. Vi väljer våra leverantörer på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med leverantörerna ska ske på ett ärligt och rättvist sätt.

Vi vårdar våra kunders förtroende för vårt företag, genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka deras förtroende för oss ska vi ha en öppen attityd i dialogen med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.



## JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD OCH DISKRIMINERING

STARKA värderar mångfald bland sina anställda. Vi accepterar inte mobbning, diskriminering, särbehandling eller trakasserier på någon av våra arbetsplatser, på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt, ej heller för socialt eller etniskt ursprung.

### Löner och ersättningar

Vi säkerställer att löner och förmåner minst når upp till lagstiftade nivåer och/eller lägsta branschstandard i de länder där vi är verksamma. Vi belönar också medarbetare med individuell löneutveckling genom prestation utan diskriminering.

## MILJÖPÅVERKAN

STARKA för en öppen och saklig information om vårt miljöarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy.

Leverantörer ska därför känna till och följa krav enligt nationell lagstiftning, förordningar och branschstandard. Det innefattar att ha kunskap om och kontroll över sin miljöpåverkan, samt att fortlöpande arbeta med förbättrande miljöåtgärder i sin verksamhet. Vi strävar efter att ständigt använda den miljömässigt främsta teknik som är ekonomiskt försvarbar.

*Symbolen "Green Direction" använder vi för att betona när vi gör något extra bra utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Att vi är på rätt väg!*





# FÖRETAGSINFORMATION OCH EGENDOM

---

## Skydda företagets egendom

Alla medarbetare måste skydda den information och utrustning som vi har i vår miljö eller som tilldelas och som ska användas i arbetet. Framför allt måste medarbetare se till att värdefull elektronisk utrustning, så som bärbara datorer, mobiltelefoner och smartphones, alltid förvaras säkert. Det är inte företagets avsikt att generellt övervaka e-post, internetaccess etc., men om omständigheterna är sådana att det krävs, genom t.ex. misstanke om brott, kan detta komma att ske av auktoriserad personal.

## Skydda immateriella rättigheter och känslig information

Immateriella rättigheter som skapas eller utvecklas av anställda under anställningstiden, och som är relaterade till företagets affärsverksamhet, ska tillhöra Starka. Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och måste skyddas och får inte spridas till obehöriga eller utanför företaget, med undantag för information som vidarebefordras för specifika affärssyften.

Exempel på immateriella rättigheter och känslig information är:

- ekonomiskt resultat
- förvärv
- avyttring
- nya produkter
- känslig projektinformation
- strategier
- kundinformation
- design/projektdesign
- personal- och organisationsinformation
- produktionsmetoder och recept

Alla medarbetare måste vara synnerligen försiktiga så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material eller lösenord som ger tillgång till information inte kommer bort eller av någon anledning lämnas till tredje part utanför företaget. Alla som hanterar företagsinformation (framför allt ekonomiska uppgifter) är skyldiga att kontrollera att den är exakt och tillförlitlig. Sekretessen gäller alla medarbetare och gäller även efter att anställning upphört.



## KONTAKT MED MEDIA

Det är endast VD och marknadschef som får tala med media på företagets vägnar. Om en medarbetare, med anledning av något företagsärende, kontaktas av en representant för media hänvisas vederbörande till marknadschef eller VD utan uttalanden. Begäran om intervjuer med någon anställd i företaget med avseende på företaget eller dess affärer, samt utfärdandet av pressmeddelanden av någon anställd i företaget, måste läsas igenom och godkännas i förväg av marknadschef. Intervjuer som initierats av någon på företaget ska godkännas av marknadschef eller VD innan tid avtalas med media.

Vårt rykte och vår varumärkesidentitet kan påverkas negativt av vårdslösa kommentarer eller om felaktig eller negativ information sprids. Företaget ser mycket allvarligt på om en medarbetare skulle läcka information om företaget till media eller tala med journalister utan föregående godkännande från marknadschef eller VD.

## ALLAS ANSVAR

Den här uppförandekoden gäller för alla medarbetare i STARKA. Alla förväntas ha tillgång till och handla i enlighet med denna. Chefer ska underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om koden och den är en del i anställningsavtalen. Även om det kan uppstå tolkningsfrågor, beskrivs i koden de krav som alla som arbetar för företaget förväntas uppfylla. Alla medarbetare har ett individuellt ansvar att läsa och följa denna uppförandekod samt ställa frågor vid oklarheter.

### Rapportera överträdelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum ska i första hand omedelbart överordnad informeras. Om medarbetare inte kan ta upp frågan med sin överordnad, kan istället personalchefen eller, i allvarliga och brådskande fall, VD informeras. Vi ser ändå allvarligt på överträdelser eftersom vi ser att vi har en verksamhet som ska präglas av hög affärsetik och moral. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Vi strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.



# VI SKAPAR HÅLLBARA MILJÖER I BETONG

Ända sedan 30-talet har våra ledord varit kvalitet, engagemang och ett gediget hantverkskunnande. Med ett naturligt och återanvändbart material med lång livslängd bygger vi en hållbar framtid för oss, våra barn och miljön. Det är vi stolta över. Läs mer om oss och våra produkter på [www.starka.se](http://www.starka.se).

*Starka är medlem i Byggföretagen och följer deras riktlinjer kring uppförandekod.*



[WWW.STARKA.SE](http://WWW.STARKA.SE)



[FACEBOOK.COM/STARKABETONG](https://FACEBOOK.COM/STARKABETONG)