

Uppförandekod för anställda

På Fastpartner tar vi ansvar för de långsiktiga ekonomiska, miljömässiga och sociala resultaten av hur vi omsätter vår affärsidé och våra värderingar i affärsverksamheten. Fastpartners uppförandekod tydliggör hur vi ska uppträda som affärspartner, medarbetare, arbetsgivare och samhällsaktör. Fastpartner stödjer FN:s Global Compact och dess principer. Uppförandekoden gäller alla medarbetare inom Fastpartner.

Uppförandekoden svarar inte på hur man ska agera i alla situationer. Vid tveksamheter rådgör med kollega eller chef. En vägledning får man genom att ställa sig följande frågor:

- Är det lagligt?
- Är det etiskt rätt?
- Kan mitt beslut påverka förtroendet för Fastpartner?
- Vad skulle jag tycka om någon annan gjorde som jag?

Uppförandekoden grundas i Fastpartners tre värdegrunder; enkelt, engagerat och nära.

Enkelt

I vår kontakt med leverantörer och hyresgäster strävar vi efter att vara raka och enkla. Vi är medvetna om vilket ansvar och vilka befogenheter som vi har, vilket skapar handlingskraft i mötet med andra. Besluten som ska fattas får ibland ta tid medan andra beslut ska fattas snabbt.

Engagerat

Fastpartners medarbetare tar initiativ och ansvar, och strävar alltid efter att överträffa förväntningarna. Vi strävar efter att arbeta lösningsorienterat och affärsmässigt samtidigt som vi visar respekt och omtanke mot medarbetare, hyresgäster och vår omvärld.

Nära

På Fastpartner är vi tillgängliga och tillmötesgående, vi visar stor glädje och återkopplar snabbt. Vi bygger relationer till våra hyresgäster, medarbetare och leverantörer.

Ta emot gåva

Om någon extern som berörs av ditt arbete försöker ge dig en gåva eller förmån – gör en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i sammanhanget. Gåvor och förmåner som inte är avsedda att påverka ditt handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka det, är som regel tillåtet. Exempel: Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär. Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor. Enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom.

Representation

All representation sker i samråd med chef. Vid redovisning skall namn på samtliga deltagare uppges på separat lista. Notera därför deltagare redan vid måltiden för lättare redovisning av faktura.

Arbetsmiljö och etik

Fastpartner har en arbetsmiljöhanbok där det framgår att alla medarbetare har rätt till en säker och stimulerande arbetsmiljö som präglas av respekt och förtroende. Alla medarbetare i Fastpartner bidrar med sitt engagemang, sin kompetens och lojalitet till Fastpartner vision och mål. Chefer och medarbetare är skyldiga att aktivt motverka alla former av diskriminering och annan negativ särbehandling.

Fastpartner engagerar sig bara i sådan affärsverksamhet som överensstämmer med lagar och avtal och som är i enlighet med vår uppförandekod. Vi engagerar oss inte i verksamheter som vi inte öppet kan stå för eller redovisa och vi fattar inga affärsbeslut utifrån personliga intressen eller relationer. Mutor, dolda provisioner, eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna. Vi vill bygga förtroendefulla relationer med kunder, leverantörer och entreprenörer och följer därför de regler för upphandling och försäljning som finns inom Fastpartner. Vi ska inte anlita leverantörer eller entreprenörer om vi känner till att de åsidosatt sina skyldigheter mot affärspartners eller anställda, brutit mot lagar, regler eller avtal, missbrukat konkursinstitut eller har oklara ägandeförhållanden.

Rapportera överträdelser

Vid överträdelse eller misstanke om överträdelse av Uppförandekoden ska en anmälan göras. Visselblåsarfunktionen är begränsad till allvariga oegentligheter och missförhållanden samt till en begränsad personkrets av ledande befattningar. Visselblåsarfunktionen är en alternativ kanal istället för ordinarie rapporteringsvägar. Visselblåsarfunktionen är inte till för att anmäla mindre förseelser eller allmänt missnöje och klagomål. Den som har synpunkter på verksamheten bör i förstahand (ordinarie rapporteringsväg) ta kontakt med sin närmaste chef eller den chef som är ansvarig för den verksamhet där oegentligheten förekommer. I det fall det är olämpligt kan kontakt tas med HR-ansvarig. Kontaktinformation för visselblåsarfunktionen finns på <https://fastpartner.se/om-fastpartner/visselblasare/>

I det fall en oegentlighet rapporteras så utreds i första hand de faktiska omständigheterna kring larmet. Larmets innehåll avgör vem som är lämplig att ansvara för utredningen. När omständigheterna kring en viss oegentlighet är utredda ansvarar bolagets ledning för att vidta åtgärder baserat på vad som framkommit. Oegentligheter som innebär brott mot lag polisanmäls

Principer för medarbetarskap

Samarbete mellan kollegor står för en stor del av kompetensutvecklingen på alla arbetsplatser. Det är viktigt att kunna vara generös med sin kompetens.

Som medarbetare på Fastpartner ska man:

- Bidra till en god arbetsmiljö.
- Kommunicera och bygga upp relationer med andra.
- Bidra till att bolaget utvecklar sin verksamhet.
- Planera och organisera ditt arbete och se till att du uppnår resultat.
- Dela med sig av egna kunskaper och erfarenheter.
- Alla på Fastpartner ska följa de regler och policys om gäller för verksamheten.

Chef på Fastpartner

Fastpartner förväntar sig också att cheferna genom sitt förhållningssätt, företräder och sprider bolagets värderingar i verksamhetens vardag. Som ledare har du ett särskilt ansvar för både formell och informell kompetensutveckling genom att du skapar förutsättningar för utveckling och lärande. Du har också ett särskilt ansvar att inspirera andra att sträva efter bolagets mål och kunna hantera förändringar effektivt.

Som chef på Fastpartner ska du dessutom:

- Ta särskilt ansvar för en god arbetsmiljö och se till att kulturen på arbetsplatsen kännetecknas av våra kärnvärden.
- Ha förmåga att prioritera, fatta beslut och delegera i verksamheten för att få ut största möjliga effekt utan att belastningen på enskilda individer blir för hög.
- Kunna inspirera andra att nå organisationens mål och skapa förutsättningar till lärande och utveckling.