

Uppförandekod - intern

Vår uppförandekod beskriver Svenska Retursystems förväntningar på ett etiskt och hållbart agerande och förhållningssätt i vardagen. Uppförandekoden gäller i sin helhet för samtliga medarbetare, oavsett om du är tillfälligt eller tillsvidareanställd.

Uppförandekoden bygger på principerna i FN's Global Compact som är internationellt erkända konventioner för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter samt internationella miljöförfordningar. Kodens krav bygger också på Dataskyddsförordningen (GDPR). Leverantörer och deras underleverantörer till Svenska Retursystem skall uppfylla kraven i vår "Supplier Code of Conduct".

Som VD har jag det yttersta ansvaret för att vår uppförandekod följs och respekteras. Som ledare har du alltid ett ansvar för att säkerställa att dina medarbetare känner till och har förstått vår uppförandekod. Som medarbetare är vi alla ansvariga för att följa vår kod, även i de fall kodens krav är mer långtgående än gällande lagar och förordningar. Vi har också ett ansvar att synliggöra och rapportera risker, tillbud och avsteg från vår kod.

Om du någon gång är osäker på hur du förväntas agera, ställ dig då följande frågor:

- Är det förenligt med vår uppförandekod?
- Är det säkert?
- Är det lagligt?
- Är det förenligt med våra värderingar och varumärke?
- Skulle jag vilja läsa om detta i tidningen?
- Skulle min familj och vänner tycka att mitt agerande var korrekt?

Om svaret på någon av dessa frågor är nej, undvik då att göra detta. Om du fortfarande är osäker, fråga din chef eller kontakta HR. Fortsätt att ställa frågor tills du är säker.

Om en avvikelse från uppförandekoden upptäcks i vår verksamhet, hos våra partners eller hos leverantörer av varor och tjänster, har du som medarbetare skyldighet att rapportera detta till närmaste chef eller HR-chef. Misstankar om oegentligheter och missförhållanden, som tex. mutbrott, allvarliga tjänstefel eller brott mot tynadsplikt kan också rapporteras till extern whistleblowing funktion som garanterar full sekretess för dig som medarbetare.

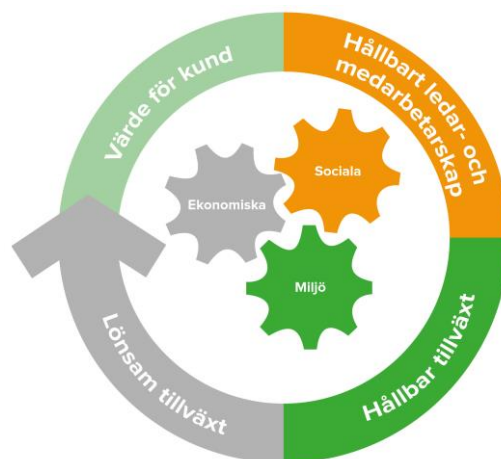
Genom miljö- och leverantörsrevisioner, årlig kund- och medarbetarundersökning samt extern hållbarhets- och finansiell revision säkerställer vi att vi varje dag följer vår uppförandekod lite bättre än igår.

Anna Elgh

Fastställd och beslutad av Svenska Retursystems styrelse den 10 april 2019

Inledning

Svenska Retursystems vision är en hållbar framtid. Hållbarhet i alla dess perspektiv ska genomsyra vår verksamhet och hur vi agerar i vardagen. Vi ska alltid sträva efter att vara ett öppet och kundorienterat SRS. Vi ska följa lagstiftningen i de länder som vi är verksamma. Bestämmelserna i denna uppförandekod reglerar hur vi därutöver förväntas agera.



Svenska Retursystems Hållbarhetshjul

Vårt hållbarhetshjul

Vår uppförandekod är uppbyggd utifrån vårt hållbarhetshjul där säkerhet är ett fundament för hela hjulet och går som en röd tråd genom koden. CSR (Corporate Social Responsibility) perspektivet utgår alltid från social, ekonomisk och miljöhänsyn. Dessa kopplar på ett naturligt sätt in i vårt hållbarhetshjul. Genom att leva som vi lär, säkerställer vi att vårt hållbarhetshjul kan snurra i en positiv riktning och skapa ett långsiktigt värde för samtliga intressenter.

Våra värderingar

Enkelhet

Vi har öppenhet och tillit till andra människor. Vi strävar alltid efter att förenkla och förbättra. Det ska vara enkelt att arbeta och att vara kund hos oss.

Effektivitet

Vi har respekt för pengar och resurser och vi tar ansvar för vårt handlande.

Hållbarhet

Vi värnar miljön och hållbarhet genomsyrar alla beslut. Vi uppvisar god affärsetik och moral. Relationer är långsiktiga, vi värnar och vårdar våra.

Värde för kund

Värde för kund skapar vi i dialog. Genom ständiga förbättringar utvecklar vi produkter och tjänster för att möta våra kunders behov samt vårt uppdrag att ständigt effektivisera och miljöanpassa varuflöden i dagligvaru- och restaurang & storhushållsbranschen.

Produktsäkerhet och kvalitet

Vi har alla ett ansvar för att våra produkter och tjänster möter uppsatta krav och servicegrader. Genom att möta definierade servicegrader och säkerställa följsamhet med definierade arbetssätt, säkerställer vi vår produktsäkerhet och kvalitet. Som medarbetare har du skyldighet att stoppa leveranser eller projekt som äventyrar produktsäkerhet eller kvalitet.

Svenska Retursystem strävar efter att leverera tjänster och produkter av likvärdig kvalitet från alla anläggningar. Varje arbetsuppgift du som medarbetare utför, påverkar vår leveranskvalitet till kund. Varje uppgift ska därför göras med kunden i fokus. För varje förbättring vi gör, liten som stor, förbättras vår upplevda kvalitet. Du har som medarbetare ett ansvar för att säkerställa att du vet vilka krav som ställs och att ständigt arbeta för att möta dem.

Innovation och affärsutveckling

Vi ska vara livsmedelsbranschens förstahandsval. Enkelhet, effektivitet och hållbarhet för våra kunder ska vara grunden för all affärsutveckling och innovation. Som branschägt företag är det vårt ansvar att konkurrera så kraftfullt och konstruktivt som möjligt, samtidigt som vi följer våra ägardirektiv om kostnadsbaserad och rättvis prissättning.

Kommunikation

Vår kommunikation ska vara öppen, ärlig och utan onödig fördröjning. Det gäller i alla situationer, oavsett vardaglig leverans eller en krissituation. Som medarbetare har du ett ansvar för att skapa och vidmakthålla goda relationer till kunder, leverantörer och andra intressenter genom öppenhet och en ständig strävan att förbättra. Personuppgifter gällande kunder och leverantörer ska alltid behandlas enligt dataskyddsförordningens principer.

Etik i affärsrelationer

Vi ska alltid följa internationell och nationell konkurrenslagstiftning. Som medarbetare får du aldrig ta emot eller ge en otillbörlig förmån. Kontakta alltid din chef om du tvekar om en gåva eller förmån.

Att utbyta erfarenheter inom branschen är en viktig del av vår omvärldsbevakning. Ett sådant utbyte får dock aldrig övergå till ett planerat agerande för att begränsa konkurrens eller styra prisbild. Alla former av kartellbildningar är absolut förbjudet och de lagliga påföljderna kan bli betydande. Representation med kunder och andra affärsförbindelser ska ske med återhållsamhet och gott omdöme.

Uppföljning

Varje år genomför vi kundundersökning för att säkerställa att vi uppfyller våra kunders förväntningar. Fokusgrupp Kvalitet ansvarar för löpande uppföljning av arbetet under året.

Hållbart ledarskap och medarbetarskap

Hållbart medarbetarskap – hållbart ledarskap är grunden för vår verksamhet och bygger på mångfald och ett sunt arbetsklimat. Vi har nolltolerans mot trakasserier och mobbing.

Säkerhet och hälsa

Det är vårt gemensamma ansvar att skapa en säker arbetsmiljö för både medarbetare, besökare och entreprenörer. Vi ska arbeta aktivt för att förhindra olyckor och skador i arbetet. Vi har en nollvision för arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro. Alla medarbetare förväntas stoppa arbete eller eliminera risker som kan leda till olyckor eller ohälsa. Systematisk arbete med förbättringar sker i lokala förbättringsteam.

Mångfald

Ökad mångfald på alla nivåer i företaget skapar en mer innovativ och hållbar verksamhet. I varje rekrytering skall vi aktivt arbeta för att hitta kandidater med olika bakgrund och personlighet.

Diskriminering och trakasserier

Vi ska arbeta aktivt med att skapa processer och en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och behandlas med respekt. Vi ska skapa förutsättningar för att minimera intressekonflikter. Varje arbetsplats skall arbeta för att skapa arbetsförhållanden som är inkluderande och lämpliga för alla olika medarbetare. Alla har en skyldighet att agera och förhindra diskrimineringar och trakasserier oavsett orsak eller grund.

Integritet

Vi ska alltid säkerställa att personuppgifter kopplat till medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter alltid behandlas i enlighet med Dataskyddsförordningen principer. Vi säkerställer även att de leverantörer (Uppgiftsbiträden) som har fått uppdrag av SRS behandlar personuppgifter enligt gällande regler.

Löner och förmåner

Vid lönesättning och möjlighet till kompetensutveckling gäller likabehandling. Inom ramen för den aktuella tjänsten, skall medarbetare alltid bedömas utifrån prestation och måloppfyllelse.

Barnarbete

Barnarbete är aldrig tillåtet. Minimialder för anställning är den ålder man uppnått då den obligatoriska skolgången avslutas, men aldrig lägre än 15 år. Medarbetare under arton (18) års ålder ska inte delta i riskfyllt eller tungt arbete eller arbeta kvällsskift.

Uppföljning

Varje år genomför vi mätning av Trust Index och Cultural Audit för att säkerställa att vi ständigt förbättrar det hållbara ledar- och medarbetarskapet. Fokusgrupp Hållbart ledar- och medarbetarskap ansvarar för löpande uppföljning av arbetet under året.

Hållbar tillväxt

Hållbar tillväxt skapar vi genom ökad återanvändning i stället för engångsanvändning och kontinuerlig förbättring av miljöprestandan i våra produkter och tjänster. Genom ett etiskt och öppet förhållningssätt utvecklar vi långsiktiga och hållbara affärsrelationer.

Miljöhänsyn

Vi ska bedriva ett miljöarbete så att riskerna för onödigt miljöpåverkan vid våra arbetsplatser minimeras och om möjligt elimineras. Vi ställer även krav på att våra leverantörer arbetar med säkerhet så att även deras miljöpåverkan minimeras så långt som möjligt. Utbildning, rutiner och uppsatta mål med handlingsplaner som kommuniceras, är viktiga delar för att leda arbetet framåt.

Ständig förbättring

Svenska Retursystem är certifierade enligt den internationella miljöstandarden ISO14001. Vi ska arbeta aktivt för en hållbar utveckling genom att ständigt minska vår miljöpåverkan och arbeta med att förebygga föroreningar och utsläpp till mark, luft och vatten.

Våra övergripande miljömål är att minska miljöpåverkan från våra betydande miljöaspekter vilka är energianvändning, diskmedelsanvändning, transportverksamhet samt produktion av lådor och pallar.

Resurseffektiva

Att hushålla med resurser är ett sätt att minska kostnader och miljöpåverkan för att på så sätt arbeta för en hållbar framtid.

När transportmedel och färdssätt väljs, ska vi alltid försöka använda det alternativ som påverkar miljön minst.

Växthusgaser

Vårt retursystem, bidrar till att branschens miljöpåverkan av växthusgaser, CO₂e, minskar genom att lådor och pallar återanvänds om och om igen och är därför ett bättre alternativ än engångsemballage. För att vi hela tiden ska vara det bästa alternativet krävs att vi ständigt arbetar för att minska vår egen miljöpåverkan, i stort och smått.

Uppföljning

Årligen genomförs interna och externa miljörevisioner för att säkerställa att vi ständigt förbättrar vår hållbarhetsprestanda samt att vi uppfyller vår certifiering i enlighet med den internationella miljöstandarden ISO 14001. Fokusgrupp Hållbarhet ansvarar för löpande uppföljning av arbetet under året.

Lönsam tillväxt

Lönsam tillväxt är resultatet av delarna i hållbarhetshjulet. De finansiella värden som vi skapar ska förvaltas på ett etiskt och hållbart sätt.

Bolagsstyrning

Svenska Retursystem tror på transparent och konsekvent bolagsstyrning. Vi följer alla tillämpliga regler och förordningar vilket skyddar våra ägares och intressenters intressen.

Finansiell- och hållbarhetsrapportering

Vår verksamhets miljöpåverkan och finansiella resultat återfinns i den årliga års- och hållbarhetsredovisningen som finns publicerad på vårt intranät och vår hemsida.

Korruptionsfrågor, mutor och gåvor

Grundläggande för alla relationer med leverantörer, kunder och andra intressenter är att affärsrelationen sköts korrekt. Inom Svenska Retursystem AB genomför vi, när så är möjligt, alltid upphandling med flera jämbördiga aktörer för att finna den leverantör som bäst motsvarar våra krav. Vi följer Näringslivskodens riktlinjer för mutor och bestickningar.

Intressekonflikter

Affärsbeslut ska alltid fattas utifrån företagets bästa. Medarbetare får aldrig använda sin position eller sitt inflytande för några andra syften än att främja företagets intressen. Personliga relationer får aldrig påverka beslutsfattandet. Det här gäller potentiella fördelar för medarbetare, men även de fördelar som kan tillfalla släktingar och vänner.

För att undvika intressekonflikter, ska tillsvidareanställda medarbetare med heltid inte utföra arbete utanför Svenska Retursystem i någon form (t ex i annan anställning, på konsultbasis eller i form av styrelsearbete) utan att underrätta företaget om detta. Föreligger minsta risk för intressekonflikter ska medarbetaren omgående informera sin chef om detta.

Bedrägeri, utpressning och andra närliggande brott

Svenska Retursystem följer alla nationella och internationella regler som syftar till att förhindra, identifiera och åtgärda ekonomisk brottslighet. Det här gäller särskilt bedrägeri, utpressning, pengatvätt och andra närliggande brott. Alla medarbetare ska avhålla sig från såväl handling som underlåtenhet i samband med den här typen av kriminella aktiviteter. Medarbetare ska även aktivt samarbeta med alla utredningar av denna typ av brott

Uppföljning

Årligen genomförs extern revision för att säkerställa att vi ständigt förbättrar vårt interna kontrollsystem samt att vi följer svensk lag och god redovisningssed.

Grunder för uppförandekoden

FN:s GLOBAL COMPACT

FN:s Global Compact ber företag att anta, stödja och genomdriva tio principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljön och korruption inom den sfär de kan påverka.*

Mänskliga rättigheter

Princip 1: Företagen ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och

Princip 2: försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

Princip 3: Företagen ska upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;

Princip 4: avskaffa alla former av tvångsarbete;

Princip 5: avskaffa barnarbete; och

Princip 6: inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

Princip 7: Företag ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem;

Princip 8: ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och

Princip 9: uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

Princip 10: Arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning, muta och bestickning.

* Principerna i FN:s Global Compact har universell konsensus och bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö och hållbar utveckling, samt FN:s konvention mot korruption

Dataskyddsförordningen

Syftet med dataskyddsförordningen är att öka individens kontroll över sina personuppgifter. De grundläggande principerna inom dataskyddsförordningen som all behandling av personuppgifter måste uppfylla är:

- laglighet, korrekthet och öppenhet
- ändamålsbegränsning
- uppgiftsminimering
- riktighet
- lagringsminimering
- integritet och konfidentialitet
- ansvarsskyldighet

För att det ska vara tillåtet att behandla personuppgifter måste det alltid finnas ett stöd i dataskyddsförordningen, en så kallad rättslig grund. De olika alternativ som finns för rättslig grund är:

- samtycke
- fullgöra ett avtal
- rättslig förpliktelse
- skydd för grundläggande intressen
- uppgift av allmänt intresse och myndighetsutövning
- intresseavvägning

Känsliga uppgifter hanteras alltid extra varsamt. De personer vars personuppgifter behandlas, de registrerade intressenterna, har ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningen: information om behandlingar

- tillgång/utdrag om de egna personuppgifterna
- rättelse av personuppgifter
- radering/att bli glömd
- begränsning av behandling
- dataportabilitet
- att göra invändningar
- att inte bli föremål för automatiserade beslutsfattande
- skadestånd