



POLICY

Antagen av ledningen inom
Vinning ver. 1, 2022-06-27

Alla medarbetare är i sitt dagliga arbete ansvariga för att arbetsmiljö, miljö och kvalitetspolicyn följs och att intressenters krav uppföljs.

I det dagliga arbetet ska varje anställd visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö.

RIKTLINJER PÅ VINNING

FÖR MEDARBETARE, PARTNERS OCH LEVERANTÖRER

Uppförandekoden är ett styrdokument som definierar hur Vinnings bolag, dess partners och leverantörer ska agera. Koden ska vara ett vägledande dokument- detta kompletteras med en rad olika policys.

Vinning ska garantera rättvisa arbetsvillkor och möjlighet för alla anställda. Ingen åtskillnad eller diskriminering får ske på grund av kön, ålder, nationellt eller etniskt ursprung, graviditet, sjukdom, funktionsvariation, religion, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet. Arbetsplatsen ska i alla lägen vara säker och hälsosam.



ORD FRÅN VD

ENGAGEMANG – GLÄDJE – STOLTHET

Vinning som koncern är mitt i en växande period och vi etablerar oss successivt på nya marknader. Att ta ett stort ansvar inom hållbarhet är givet för oss, eftersom vi är en aktör inom återvinningsbranschen. Men att växa som bolag innebär att det även blir viktigare hur vi uppträder gentemot omvärlden i stort, både som företag och som enskilda medarbetare. Vinnings värdegrund är grunden för hur alla medarbetare inom koncernen ska agera– och även hur vi vill att omvärlden ska uppfatta oss som företag. Det är också värdeorden som ligger till grund för vår ”uppförandekod”. Vi jobbar aktivt för en god gemenskap och en prestigelös kultur. Vår värdegrund består av tre värdeord som är viktiga vägledare för oss.

ENGAGEMANG – Vi är engagerade i våra kunder, partners och våra medarbetare. Tillsammans löser vi utmaningar och firar framgångar.

GLÄDJE – Vi arbetar lösningsorienterat och känner glädje och energi av att utmana.

STOLTHET – Vi känner stolthet över att vara med och påverka en bransch som verkar för en bättre miljö.

VISSELBLÅSNING

Koncernens visselblåsarsystem är en kanal för alla anställda inom Vinningkoncernen, att rapportera allvarliga egenheter eller lagöverträdelser. Åtkomst till kanalen sker via koncernens intranät eller via ledningssystemet. Detta system ger den rapporterende personen ett integritetsskydd, vilket innebär att given information behandlas med sekretess.

Intern och extern kommunikation spelar en central roll i värdegrunden och är ett viktigt verktyg för att uppnå våra målsättningar. Vår resa har bara börjat och vi ska i fortsättningen bli ännu bättre på att vara öppna och tydliga i all vår kommunikation, samtidigt som vi har en stor respekt för vår omvärld.

Vinning strävar efter att upprätthålla ett öppet affärsklimat och vi värnar om säkerhet och respekt för alla de människor som berörs av vår verksamhet.

Via vår rapporteringskanal Visslan kan man anonymt anmäla sådant som inte är i linje med våra värderingar, exempelvis mobbning, brister i arbetsmiljö, andra olagligheter eller liknande. Alla på Vinning har en viktig roll för att vi ska lyckas tillsammans

HUR VI AGERAR

VINNINGS UPPFÖRANDEKOD



Vinningkoncernen, ska tillgodose sina leverantörer med marknadens bästa utbud avseende återvinning av järn-, metallskrot och kabelåtervinning. Vi strävar efter långsiktiga samarbeten med våra kunder och leverantörer. Syftet är att varje nöjd kund eller leverantör kan utgöra en framtida referens. Ledningen skall tydligt visa sitt engagemang för kvalitet och miljö genom att sätta tydliga mål, handla, mäta och leverera. Interna och externa krav samt tillämpliga lagar skall följas och vårt kvalitets- och miljöarbete ska leda till ständiga förbättringar.

Vi skall som ett led i vår affärsverksamhet aktivt medverka till en hållbar miljöutveckling och förebyggande av förorening. Vi ska ge alla medarbetare förutsättningar att kunna uppfylla uppställda krav genom att ge god utbildning och ta ansvar för kvaliteten i sitt eget arbete. Alla medarbetare är i sitt dagliga arbete ansvariga för att arbetsmiljö, miljö och kvalitetspolicyn följs och att intressenters krav uppföljs. I det dagliga arbetet ska varje anställd visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö. Det ankommer på var och en, inte bara att följa instruktioner och rutiner, utan också att vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker mot den inre och yttre miljön. Vid eventuella störningar ska omsorg om hälsa och miljö prioriteras.



Vinning ska garantera rättvisa arbetsvillkor och möjlighet för alla anställda. Ingen åtskillnad eller diskriminering får ske på grund av kön, ålder, nationellt eller etniskt ursprung, graviditet, sjukdom, funktionsvariation, religion, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet. Arbetsplatsen ska i alla lägen vara säker och hälsosam.

Inför beslut om investeringar eller andra förändringar i verksamheten, ska arbetsmiljö- och yttre miljöfrågor diskuteras, risker undersökas och konsekvenser bedömas i samverkan med representant för de anställda. Åtgärder ska därefter vidtas, för att så långt som möjligt förebygga negativa effekter och därmed minimera risker för både arbetsmiljö och yttre miljö.

Vi gör kontinuerligt åtagande för att skydda miljön, inklusive förebyggande av förorening och andra specifika åtagande som är relevanta för organisationens förutsättningar

PARTNERS OCH LEVERANTÖRER

SAMMA KRAV

Vinning ställer samma krav på sina leverantörer och partners som på oss själva. När leverantörer och partners väljs ut ska de uppfylla kraven i vår uppförandekod. Alla parter i vår värdekedja ska informeras om vår uppförandekod.

Vi uppmuntrar alla leverantörer och partners att införa sociala, miljömässiga och etiska värderingar i sina värdekedjor. De partner som tar emot avfall från Vinnings koncern ska ha kompetens och åtar sig hantering av avfall på ett ansvarsfullt sätt.

Vinning ska verka för att stödja och respektera FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och säkerställa att vi inte medverkar till brott mot de mänskliga rättigheterna. Ingen form av slavarbete eller tvångsarbete tolereras, och vi accepterar inte ofrivilligt arbete av straffångar eller illegal arbetskraft i produktion av varor eller tjänster för oss.

RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING

KONTINUERLIGT

Efterlevanden av Uppförandekoden följs upp en gång per år. Detta ska ske i form av en skriftlig rapport.

Visselblåsarsystem finns tillgängligt för alla anställda.

