

Vår uppförandekod

HIRENCO
EVEN

INNAN VI BÖRJAR

Denna Uppförandekod avser alla medarbetare inom Herenco och dess helägda bolag. I Uppförandekoden samlas våra grundläggande värderingar kring hållbar utveckling. Den är av en övergripande karaktär och kompletteras med de olika bolagens individuella mål. För specifika frågor som rör exempelvis miljö, arbetsmiljö, kvalitet och kommunikation tar koncernbolagen fram egna detaljerade riktlinjer, vilka utvecklas inom ramarna för bolagens ledningssystem.

Vi har alla ett gemensamt ansvar för att se till att Uppförandekoden efterlevs, om vi inte gör det kan det medföra konsekvenser både på individnivå och för hela koncernen. Vår Uppförandekod finns till för att betona de principer som styr våra sätt att göra affärer, och ska vara enkel för våra medarbetare, helägda bolag, partners, leverantörer och kunder att följa.

Vårt bidrag till samhället

I 155 år, ända sedan starten i januari år 1865, har Herenco handlat om att våga bryta mark...

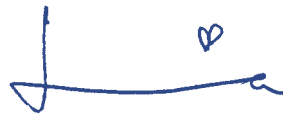
... gå framåt, få det gjort, misslyckas, lära, göra om och aldrig ge sig – men också att våga släppa taget och gå vidare. Vår vision är klar: vi ska över generationer vara ett ledande och oberoende familjedrivet ägarbolag i och från Småland, med vår drivkraft i omsorgen för de samhällen vi verkar i.

I en värld där det ställs höga krav på medvetenhet om vår samhällspåverkan utifrån miljömässiga, ekonomiska och sociala faktorer, fokuserar vi på marknadssegment där vi har förmåga att skapa skillnad för våra kunder – på riktigt. Det är vi människor som är, och gör, skillnaden.

Min mormor Jenz gjorde skillnad genom att agera som ideell social entreprenör i Jönköping. Under kriget hjälpte hon flyktingar att finna bostad, organiserade upp matpaket till äldre och hjälpte misshandlade kvinnor till skyddat boende. Hon utformade dessutom en utlåningsverksamhet av kryckor och rullstolar på vinden ovanför sin lägenhet – funktioner som sedan skulle komma att tas över av kommun och landsting.

För att ytterligare bidra till forskning och utveckling bildade min mormor, tillsammans med min mor – två färgstarka kvinnor – Hamrinstiftelsen år 1986. Idag förvaltar forskningsstiftelsen ett kapital om cirka 2 miljarder kronor. Sedan starten har 321 miljoner kronor beviljats i forskningsstöd, varav större delen till Jönköping University.

Jag är övertygad om att vi tillsammans, ihop med Den gröna påsen, ständigt kommer att göra Herenco-gruppens bolag bättre. På så vis blir alla delaktiga i vårt bidrag till samhället!



Lovisa Hamrin

DEN GRÖNA PÅSEN



Herenco är ett familjedrivet ägarbolag med sitt säte i Jönköping, vid Vätterns södra spets. I fyra generationer har vi, tillsammans med våra medarbetare, vägletts av vår vision om att med höga krav på integritet och etik ständigt bidra till, och förbättra, det samhälle där vi verkar. Därför är miljöansvar, socialt ansvar och god affärsetik självklara delar i vår dagliga verksamhet så väl som i koncernens långsiktiga strategi. Herencovägen är enkel, rak och tydlig. Manifesterad i en skogsgrön påse från Småland, symboliserar dess stenar, träbitar och kottar friheten att agera utanför ramen och hitta sitt eget unika uttryck.

VARFÖR ÄR VÅRA VÄRDERINGAR SÅ VIKTIGA FÖR OSS?

Våra värderingar sätter ramarna för hur vi bedriver verksamheten och kommunicerar med varandra och våra kunder. Ibland kan det vara svårt att veta hur man ska bete sig i en viss situation, och att veta om vårt beteende överensstämmer med vår vision. Då kan vi, med hjälp av värderingarna som vägledare, fortsätta vårt arbete i rätt riktning!



Våra grundstenar

Stenarna är vårt fundament och svaret på varför vi finns till. Vårt uppdrag har sedan år 1865 varit att skapa lönsamhet, och därmed kunna skapa värde för våra kunder, medarbetare och samhällen.



Herencos företag är, genom våra kunder och medarbetare, en del av de lokala samhällen där vi verkar. Vi ska aktivt ta ansvar för att bidra till en positiv samhällsutveckling genom att skapa jobb och tillväxt, men även i form av stöd till lokalt föreningsliv och kultur. Kan företagsamheten ge grund för en positiv samhällsutveckling – då har vi gjort någonting riktigt meningsfullt!



Med öppenhet, nyfikenhet och transparens vill vi skapa värde och framgång tillsammans med våra kunder. Vi är till för kunden, inte tvärtom. Därför har vi kundfokus i allt vi gör.



Medarbetarna utgör företaget och är därmed Herencos viktigaste resurs. Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin inställning och insats, samtidigt som koncernen besitter ett stort ansvar för att ge varje individ de förutsättningar som krävs för att kunna utvecklas och känna sig delaktig. Och så ska vi ska ha kul på vägen framåt!



Lönsamhet är den viktigaste faktorn för att skapa långsiktighet, oberoende och trygghet, och är en förutsättning för Herencos fortsatta utveckling, innovationsrikedom och tillväxt. Vi förtjänar vår lönsamhet eftersom vi förstår vad våra kunder vill ha, och genomför det på ett smart och enkelt sätt. Ett kvitto på att vi lyckas helt enkelt!

Vår energi

Träbitarna i Den gröna påsen symboliserar vårt bränsle och den energi som driver oss framåt. Det är vår energi som ger oss möjlighet att vara ledande på våra marknader!



INNOVATION

Herenco har alltid varit innovationsdrivet och ska fortsätta skapa smartare produkter, tjänster och processer åt våra kunder. Att våga vara annorlunda och trendsättande är en del av affärsidén.

PERSONLIGT ENGAGEMANG

Vi vill att våra medarbetare ska ha tydliga mål, känna sig delaktiga i beslut och ha kul på jobbet. Våra medarbetares engagemang gör skillnad!

LÅNGSIKTIGHET

Vi strävar efter starka partnerskap och hög kvalitet i allt vi gör. För att kunna satsa på innovation och utveckling framåt krävs långsiktighet. Vi vet att en stark ägare ger en grundtrygghet för såväl kunder som medarbetare.

MOD

För att komma framåt måste man våga – och ibland våga göra fel. Vi vill uppmuntra våra medarbetare till att vara framåtlutade: testa nytt, ompröva gamla sanningar och tänka utanför boxen.



Vårt DNA

Kottarna i Den gröna påsen beskriver hur vi ska agera i vårt ledarskap och medarbetarskap, vilket hjälper oss i det vardagliga arbetet mot vår gemensamma vision.

VARMT HJÄRTA

Våra handlingar ska präglas av omtanke och ett genuint intresse för dem vi möter. Vi ser människan bakom varje kund, affär och arbetsrelation!

RENA HÄNDER

Vi ställer höga krav på våra medarbetare när det gäller grundläggande värderingar som ärlighet, etik och moral. Att vi vågar stå för våra beslut, likväl för våra misstag skapar trovärdighet.

KALLT HUVUD

Att verka i en ständigt föränderlig värld kräver att vi har koll på vår omvärld och att vi baserar våra beslut på fakta och analys. Samtidigt måste vi våga gå på känsla när så krävs. En bra balans hittar vi i 80/20-regeln, där 80% är fakta och 20% är känsla.





Varför har vi en uppförandekod?

Jo, för att miljöansvar, socialt ansvar och god affärsetik är självklara delar i vår dagliga verksamhet och i koncernens långsiktiga strategi.

Vår verksamhet ska bedrivas i enighet med vår vision, affärsidé, affärsmål och värderingar. Samtidigt ska vi ständigt arbeta för att skapa en hållbar framtid. Förutom företagsekonomiska krav, mål och riktlinjer ska affärsverksamheten även bedrivas med höga krav på integritet och etik. Därför är miljöansvar, socialt ansvar och god affärsetik självklara delar i vår dagliga verksamhet och i koncernens långsiktiga strategi.

Tillsammans med reglerna för bolagsstyrning och koncernens övriga riktlinjer fungerar Uppförandekoden som ett ramverk, och berör alla våra medarbetare, chefer och styrelsemedlemmar oavsett var i världen de befinner sig. För att Uppförandekoden ska genomsyra allt vi gör, förväntar vi oss att våra leverantörer tar del av den och inför liknande riktlinjer i sina verksamheter.

Genom vår Uppförandekod agerar vi utifrån våra värderingar – Den gröna påsen. Vår moraliska kompass ger oss svar på varför vi finns, vilka våra drivkrafter är och hur vi ska agera gentemot varandra och mot marknaden.

Genom att vi följer lagar och internationella konventioner bidrar vi till hållbar utveckling. Eftersom vi tar hänsyn till våra intressenters förväntningar skapar vi även mervärde för våra kunder och medarbetare. Socialt ansvar integreras i hela koncernen och praktiseras i alla våra relationer med medarbetare, kunder, leverantörer, ägare och andra intressenter. Allt detta sammanslaget gör att vi bidrar till en hållbar utveckling, hälsa och välfärd i vårt samhälle.

Vår strategi för hållbar utveckling

Ansvarsfullt företagande och hållbar utveckling är viktigt för oss. Vår strategi för hållbar utveckling är en förutsättning för att vi ska kunna växa lönsamt både inom våra befintliga verksamheter och på lång sikt genom framtida förvärv, och syftar till att vi ständigt arbetar för att förbättra oss på följande punkter:

UPPFÖRANDEKODEN

Vår Uppförandekod ger våra medarbetare och andra intressenter vägledning i hur vi ser på social och ekonomisk hållbarhet, etik samt miljöfrågor. Vår Uppförandekod berör alla medarbetare inom Herenco och baseras på Den gröna påsen, samt lagar, regler och tillämpliga förordningar.

FOKUS PÅ DE VIKTIGASTE FRÅGORNA

Vi fokuserar på relevanta frågor, där Herenco kan vara med och bidra positivt till en hållbar framtid och samhällsutveckling. I alla våra helägda bolag och framtida investeringar genomför vi en väsentlighetsanalys, där ett livscykelperspektiv tillämpas på alla de aktiviteter, produkter och tjänster vi erbjuder.

RISKER OCH MÖJLIGHETER

Genom att vi identifierar risker och möjligheter i våra bolag (exempelvis inom arbetsmiljö) kan dessa hanteras och omvandlas till affärsnytta.

HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

Vi har ett livscykelperspektiv på alla innovationer, produkter och tjänster som vi tillför marknaden.

LÅNGSIKTIGA MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Långsiktiga koncernövergripande mål inom viktiga områden kompletteras med detaljerade målsättningar och handlingsplaner vid koncernens helägda bolag. Där det är relevant kan bolagen införa ytterligare mål.

ARBETET I PRAKTIKEN

Delegerat ansvar innebär att det operativa hållbarhetsarbetet anpassas och utförs i Herencos helägda bolag, vilket sker genom systematiskt arbete med fokus på ständiga förbättringar.

UPPFÖLJNING OCH KOMMUNIKATION

Vi följer regelbundet upp vårt hållbarhetsarbete genom våra olika kommunikationskanaler, i vilka vi även kan föra en dialog med Herencos intressenter.

Människor och samhälle

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Vi behandlar alla medarbetare rättvist, värdigt och med lika respekt.
- Vi särbehandlar inte någon på grund av dess religion, kön, ålder, handikapp, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, social bakgrund eller etniskt ursprung.
- Vi stöder och utvecklar mångfald.
- Vi trakasserar, hotar eller diskriminerar inte.
- Vi respekterar alla medarbetares rätt att organisera sig.
- Vi tillåter inte barnarbete, illegalt arbete eller tvångsarbete.

SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

- Våra verksamheter ska bedrivas så att lagstiftningen på arbetsmiljöområdet följs med god marginal.
- Vi har en nollvision gällande arbetsolyckor och kompromissar inte kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vi arbetar förebyggande och systematiskt för att skapa en trygg och säker arbetsmiljö genom att certifierade ledningssystem för arbetsmiljö införs där det är relevant.
- Vi erbjuder medarbetarna möjlighet att utveckla sina yrkesmässiga kunskaper och färdigheter.
- Vi erkänner rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

TYDLIGT SAMHÄLLENGAGEMANG

- Vi engagerar oss där det finns möjlighet i de samhällen Herenco bedriver verksamhet. Vi strävar efter att anställa och utveckla lokala medarbetare och chefer.
- Vi prioriterar stöd och partnersamarbeten med organisationer som delar våra värderingar och som gynnar de samhällen där vi verkar.
- Vi deltar i samarbeten och projekt med skolor, universitet, forskningsinstitut och industriella nätverk.
- Vi intar en neutral hållning i politiska frågor. Våra företagsnamn eller ekonomiska resurser får inte användas i politiska sammanhang.

Affärsetik

RENA HÄNDER, KALLT HUVUD, VARMT HJÄRTA

- Vi ställer krav på ärlighet och hederlighet i våra helägda verksamheter, och förväntar oss detsamma i våra finansiella och strategiska innehav.
- Mutor är förbjudna.
- Gåvor och andra förmåner kan vara delar av förväntad gästfrihet, men får inte gå utöver lokala seder och ska ligga helt i linje med lokal lagstiftning.
- Alla medarbetare i Herenco och dess bolag iakttar och följer konkurrenslagar. Alla medarbetare undviker intressekonflikter mellan privata ekonomiska frågor och bolagens affärsverksamhet.
- Vi säkerställer att medarbetare, utan risk för personliga konsekvenser, genom whistleblowing kan slå larm om väsentliga oegentligheter.
- Vi tillämpar sunda affärsprinciper samt är ansvarsfulla och måttfulla i vår reklam och marknadsföring.
- Vi respekterar äganderätten och rätten till immateriella tillgångar.
- Vi respekterar varje medarbetares frihet att uttala sig om förhållanden som angår denne personligen.
- I frågor som rör Herenco och bolagens verksamheter är det endast representanter för respektive företagsledning som har rätt att uttala sig för Herenco och bolagens räkning. Alla förfrågningar om Herencos verksamheter hänvisar vi därför till den lokala företagsledningen eller koncernledningen.
- Genom etablerade rutiner för att uppnå god kännedom om våra förvärv, samarbetspartners och leverantörer, samt kännedom och förståelse för affärsrelationens syfte, arbetar vi med att förebygga och förhindra att våra verksamheter kan användas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.
- Vi hanterar personuppgifter i enlighet med tillämplig personuppgiftlagstiftning.
- Vi åtar oss att inkludera miljö-, sociala- och bolagsstyrningsaspekter i alla investeringar, vilka samtliga granskas från fall till fall och tas ställning till utifrån vår Uppförandekod.

Miljö

FÖREBYGGANDE OCH SYSTEMATISKT MILJÖARBETE

- Våra bolag och dess verksamhet ska bedrivas så att lagstiftningen på miljöområdet följs med god marginal.
- Vi ska ha god framförhållning avseende ny lagstiftning, och i god tid fånga upp krav och önskemål från våra kunder och andra intressenter.
- Med försiktighetsprincipen som vägledare arbetar vi förebyggande och med långsiktiga mål för att minska vår påverkan på miljön.
- Genom regelbundna analyser utvärderar vi hur klimatförändringarna påverkar verksamheten, där vi strävar efter att minska utsläppen av klimatpåverkande gaser. Vi använder vatten, energi, material och andra naturresurser effektivt genom god hushållning och med inriktning på hållbar utveckling.
- Vi tar hänsyn till miljö och hälsoaspekter när vi upphandlar råvaror, kemiska produkter, förpackningar och distributionssätt.
- Vi har god nödlägesberedskap genom att systematiskt identifiera och utvärdera risker för olyckor, bränder och okontrollerade miljöutsläpp.
- Vi arbetar systematiskt med miljöfrågor och certifierade miljöledningssystem enligt ISO 14001 ska finnas vid enheter där detta är relevant.

Hållbar värdekedja

LIVSCYKELPERSPEKTIV PÅ INKÖP, PRODUKTER OCH TJÄNSTER

- Vi förväntar oss att våra samarbetspartners lever upp till Herencos Uppförandekod.
 - Vi ska uppfylla kundernas krav, behov och förväntningar genom att leverera tjänster och produkter med rätt kvalitet.
 - Produkterna ska uppfylla legala krav, överenskomna specifikationer och tillämpliga standarder.
 - Informationen om hur produkterna ska användas på ett säkert och miljöanpassat sätt ska vara korrekt och tydlig.
 - Vi ska sträva efter att erbjuda produkter, tjänster och lösningar som bidrar till hållbar utveckling.

Hur vi använder oss av Uppförandekoden i det vardagliga arbetet

I Herencos Uppförandekod samlas våra grundläggande värderingar och ambitionsnivå kring hållbar utveckling. Den är av en övergripande karaktär och kompletteras med de olika bolagens individuella mål. För specifika frågor som rör exempelvis miljö, arbetsmiljö, kvalitet och kommunikation tar koncernbolagen fram egna detaljerade riktlinjer, vilka utvecklas inom ramarna för bolagens ledningssystem.

ORGANISATION OCH ANSVAR

Det övergripande ansvaret för att Uppförandekoden efterlevs ligger hos Herencos styrelse. Koncernen ska genomföra interna utbildningar där Uppförandekoden inkluderas, distribuera information och genom uppföljningar säkerställa att kunskapen om Uppförandekoden är hög hos alla våra medarbetare. I det vardagliga arbetet är ansvaret för hur Uppförandekoden tillämpas delegerat till cheferna i koncernbolagen, som ska agera föredömligt utifrån de uppsatta riktlinjerna.

STÄNDIGA FÖRBÄTTRINGAR

Uppförandekoden lägger grunden för vårt ständiga förbättringsarbete. Genom ett systematiskt arbete minskar vi miljöpåverkan och förbättrar arbetsmiljön, såväl främjar mänskliga rättigheter och motverkar korruption. Förebyggande insatser och tillämpning av försiktighetsprincipen är viktiga för oss och en naturlig del av våra åtaganden.

NOLLTOLERANS

Inom ett antal av Uppförandekodens områden har vi nolltolerans mot avvikelser. Nolltoleransen avser efterlevnad av legala krav, säkerhet på arbetsplatserna, tillämpningen av mänskliga rättigheter samt frågor som rör mutor, korruption och konkurrenslagrar.

LEDNINGSSYSTEM

Ledningssystem för miljö (ISO 14001) och kvalitet (ISO 9001) samt branschspecifika certifieringssystem ska finnas i alla bolag där det är relevant. För enheter med ett fåtal anställda behöver ledningssystemen inte vara externt certifierade.

UPPFÖLJNING OCH REDOVISNING

Vi följer regelbundet upp arbetet med hållbar utveckling och ansvarsfullt företagande i våra bolag. Uppföljningen görs via årliga frågeformulär, återkoppling och formella revisioner. Koncernens prestanda redovisas i hållbarhetsrapporten, i årsredovisningen och på webbplatsen. Rapporteringen följer internationella riktlinjer och lagstiftning kring obligatorisk hållbarhetsrapportering för stora företag.

STYRNING AV VERKSAMHETEN

Det är effektiv verksamhetsstyrning, långsiktigt ägande och ansvarsfullt företagande som banar väg för värde-skapande. Värdeskapandet bygger på att vi utvecklar och investerar i både nya och befintliga bolag så att produkterna och tjänsterna vi erbjuder förbättrar, effektiviserar, stärker, ger besparingar eller på annat sätt utvecklar våra kunders verksamhet. Effektiv styrning baseras på ansvar, öppenhet, etiskt uppträdande, respekt för våra intressenters verksamheter och för rådande lagstiftning. Våra verktyg för att fatta beslut bygger på att ekonomiska och mänskliga resurser, liksom naturresurser används på ett effektivt sätt. Vi strävar efter företagskulturer där miljöansvar och socialt ansvar tillämpas och uppmuntras, så väl som en balans mellan vår långsiktiga strategi och samhällets krav. Vi lägger dessutom stor vikt vid att kommunicera med våra intressenter och tar till oss av deras synpunkter.

Hur vi hanterar problem inom Herenco

För att kunna rapportera oegentligheter inom koncernen finns en tjänst som möjliggör för medarbetare inom alla våra bolag att anonymt anmäla eventuella oetiska, olagliga eller andra missförhållanden inom koncernen, så kallad whistleblowing. Ett sådant ärende kan exempelvis vara diskriminering och trakasserier, metoder som sannolikt kan medföra skador på miljön eller allvarliga överträdelse av vår affärsetik.

Om man upplever att något är fel så ska det i första hand anmälas till närmaste chef, men i de fall det inte upplevs

som möjligt kan tjänsten vara ett sätt att framföra information till ledningen för koncernen. Whistleblowing ska inte användas för allmänt missnöje eller sådant som kan lösas i direkt kontakt med berörda personer. Falsa anklagelser accepteras inte och kan medföra disciplinära åtgärder. Anmälan sker till vårt externa ombud Wesslau Söderqvist Advokatbyrå, för att säkerställa att alla anmälningar hanteras opartiskt.

Anmälan ska, oavsett om den sker via e-post eller via post, märkas "Herenco Visselblåsning" och skickas till:

whistleblowing.jonkoping@wsa.se

eller

Wesslau Söderqvist Advokatbyrå, Box 684, 551 19 Jönköping.

Anmälan vidarebefordras därefter anonymt till Herenco Holdings styrelseordförande för vidare utredning.

HERENCO
HERENCO

www.herenco.com