

UPPFÖRANDEKOD



Fastställt av ledningsgruppen för Swedstyle AB. 23 oktober 2024
Ansvarig för policyn: Patrik Rehnqvist, VD

 SWEDSTYLE

INNEHÅLL

Introduktion	4
Omfattning och tillämpning.....	5
Väglledning.....	5
Efterlevnad	6
Våra affärsprinciper.....	7
Rapportering och efterlevnad.....	12

HÖJ- SÄNKBARA BORDSSTATIV TILLVERKADE I SVERIGE

Swedstyle är sedan 40 år tillbaka den ledande tillverkaren av höj- och sänkbara stativ i skandinavien, med stor kunskap och erfarenhet inom kontorsteknik. Sedan 2020 ägs Swedstyle av den internationella koncernen Storskogen. Alla Swedstyles produkter är lokalt tillverkade i företagets högautomatiserade tillverkningsenheter i Vaggeryd och Ekenässjön. Vi är alltid nyfikna på att hitta nya och ännu bättre lösningar, och i vårt samarbete med branschens ledande aktörer försöker vi alltid överträffa kundernas förväntningar..

Det är viktigt att alla anställda agerar i enlighet med våra principer. Våra principer kan anses vara sunt förnuft, men när företaget växer och ju fler anställda vi blir, desto större är behovet av att tydligt ange dessa principer skriftligt. Vår uppförandekod fastställer och förtydligar de principer som vägleder oss som arbetsgivare och våra anställda i förhållande till andra anställda, kunder, leverantörer, samarbetspartners och samhället i stort. Denna uppförandekod syftar till att ge vägledning i det dagliga arbetet för att säkerställa att vi alla alltid uppträder professionellt, med integritet och med gott omdöme, för Swedstyles och våra kunders bästa.

Om det uppstår några frågor angående våra principer eller tillämpningen av denna kod, får du gärna kontakta mig.

Patrik Rehnqvist, CEO
Swedstyle AB



INTRODUKTION

Denna uppförandekod ("Uppförandekoden") beskriver de viktigaste principerna för Swedstyle's ansvar som bolag och vägleder oss hur vi förväntas uppträda och agera i vårt dagliga arbete.

Vår affärsmodell

Swedstyle strävar efter att uppnå långsiktiga affärsrelationer med kunder inom segmentet kontor. Vi utvecklar morgondagens arbetsplatser. Som underleverantör producerar vi högkvalitativa höj- och sänkbara arbetsplatser och låssystem lämpliga för kontorsmiljöer. Vår ambition är att fortsätta upprätthålla tillverkningen i Sverige.

Våra kärnvärden

Som en del av Storskogen har vi anammat och följer deras kärnvärden.

Storskogen tror på det goda företagandet och att ett långsiktigt framgångsrikt och hållbart Storskogen kommer att bidra både till samhället samt till anställda, ägare, kunder, leverantörer och andra intressenter. Vi på Storskogen vill att våra intressenter uppfattar oss som sympatiska, pragmatiska, skickliga, engagerade, långsiktiga och seriösa. Storskogen vill vara ett bolag som man aktivt söker sig till för att arbeta, investera i eller göra affärer med.

Storskogen har fyra kärnvärden som är kopplade till vår affärsmodell och som vägleder oss i den dagliga verksamheten: – entreprenörskap, respekt, långsiktighet och professionalism.

Med entreprenörskap menas att:

- Vi fokuserar på affärsmöjligheter och kostnadseffektivitet.
- Vi vågar fatta beslut även om vi inte har all fakta på bordet.
- Vi är drivna, lösningsorienterade och handlingskraftiga.
- Vi är innovativa, öppna för nya idéer och drivs av inställningen att aldrig ge upp.

Med respekt menas att:

- Vi anpassar oss efter varje kontext och situation.
- Vi hjälper våra kollegor.
- Vi bemöter alla på lika villkor i alla interaktioner.
- Vi respekterar andra individers kompetens och är öppna för och nyfikna på att lära oss mer.

Med långsiktighet menas att:

- Vi fokuserar på långsiktig framgång.
- Vi investerar i individer och långsiktiga relationer.
- Vi utvecklar våra företag för att säkra långsiktig konkurrenskraft.
- Vi har ett hållbart förhållningssätt och strävar efter att vara relevanta ur ett långsiktigt perspektiv.

Med professionalism menas att:

- Vi tar faktabaserade beslut utifrån nödvändig information.
- Vi strävar efter ständig utveckling och investera tid i att utveckla oss själva.
- Vi är ärliga och transparenta.
- Vi strävar efter att sätta tydliga förväntningar och leverera utefter det vi lovat.



OMFATTNING OCH TILLÄMPNING

Denna Uppförandekod gäller samtliga medarbetare (anställda och konsulter) och styrelseledamöter inom Swedstyle.

Uppförandekoden speglar principerna i internationellt erkända och accepterade konventioner och överenskommelser för miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och korruption såsom FN:s Global Compact, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetet samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Det är dock Storskogens egen väsentlighetsanalys som ligger till grund för innehållet i Uppförandekoden.

Swedstyles VD har det övergripande ansvaret för att Uppförandekoden implementeras inom Swedstyle. I detta ansvar ingår att erbjuda regelbunden utbildning avseende innehållet i Uppförandekoden. Chefer ska föregå med gott exempel och bedriva sitt ledarskap utifrån våra kärnvärden och Uppförandekoden. Chefer ansvarar också för att ge råd i frågeställningar kopplade till Uppförandekoden samt säkerställa chefers tillgänglighet för att svara på medarbetares eventuella frågor vad gäller tillämpningen. Varje medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden och själv ställa frågor i situationer där tolkningen eller tillämpningen av denna Uppförandekod inte anses vara tydlig. Ytterligare tolkningshjälp kan även fås genom avsnittet Vägledning nedan.

Swedstyle strävar efter att arbeta med leverantörer, agenter, konsulter och andra samarbetspartners som själva agerar på ett sätt som ligger i linje med principerna i Uppförandekoden. Swedstyle har därför även tagit fram en Uppförandekod för leverantörer, och kommunicerar dess principer till våra samarbetspartners. Principerna i Swedstyles Uppförandekod för leverantörer tillämpas också vid utvärdering av nuvarande och potentiella partners.

VÄGLEDNING

Varje medarbetare inom Swedstyles har anförtratts med ett ansvar att använda sin bästa förmåga och sunt förnuft för att avgöra vad som är bäst att göra i varje given situation. Om Uppförandekoden inte ger tillräcklig vägledning för hur en situation ska hanteras, kan följande påståenden vara till hjälp för att avgöra om en situation eller handling är i linje med Uppförandekoden:

- Jag anser att detta är lagligt och etiskt korrekt.
- Jag är bekväm med att berätta om min handling för min chef, kollega eller för en tredje part.
- Jag skulle vara bekväm med den uppkomna situationen om jag var en kollega, en intressent eller en motpart.
- Om detta blev offentligt skulle det inte ha en negativ påverkan på förtroendet, pålitligheten eller trovärdigheten för Storskogen, dess ledning eller anställda.

Om svaret är ja på samtliga påståenden så är den uppkomna situationen eller handlingen sannolikt i enlighet med denna Uppförandekod. Om det fortfarande råder osäkerhet kring om den uppkomna situationen är i enlighet med Swedstyles Uppförandekod vänligen rådfråga närmast överordnade chef.

EFTERLEVNAD

Varje anställd i Swedstyle ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller annat brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Swedstyles koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Medarbetare ska ha möjlighet att lämna information anonymt och en anmälan som görs på goda grunder och i enlighet med syftena i Uppförandekoden ska aldrig medföra några repressalier eller andra negativa konsekvenser för personen som lämnade informationen. Konstaterade överträdelser mot denna Uppförandekod leder till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarligare avsteg.

Uppförandekoden har antagits av styrelsen i Swedstyle och ändringar och dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.

Uppförandekodens efterlevnad ska utvärderas inom ramen för den årliga uppföljningen av internkontroll. Uppförandekoden i sig kommer också att ses över årligen för att tillse att den är anpassad till både omvärldens krav och förväntningar samt utvecklingen av vår egen organisation och verksamhet. Uppförandekoden ska justeras om så anses nödvändigt.

Uppförandekodens relation till lagar, regler och övriga policyer

Swedstyles ska - utan undantag - följa gällande lagar och regler i samtliga länder där Swedstyle bedriver verksamhet samt befintliga policyer. I vissa situationer, till exempel i länder med svag lagstiftning eller kontroll, kan Uppförandekodens krav vara högre ställda än i lokal lagstiftning och lokala seder och bruk. I dessa fall ska vi alltid följa denna Uppförandekod och våra egna principer. Vice versa gäller för de fall den lokala lagstiftningen eller regelverket är striktare än vår Uppförandekod. Likaså är dotterbolagen fria att tillämpa en striktare kod än denna Uppförandekod.



VÅRA AFFÄRSPRINCIPER

Affärsetik och bolagsstyrning

Nolltolerans mot korrupt agerande .

Swedstyle ska inte under några som helst omständigheter - direkt eller indirekt - acceptera erbjudanden om, ge, efterfråga eller ta emot någon form av muta, otillbörlig eller olämplig förmån, tjänst, incitament eller nepotism. Swedstyle förbjuder även så kallade facilitation payments, det vill säga betalningar till en myndighet eller myndighetsperson i syfte att påskynda en process eller rutinåtgärd.

Risken för korruption ska därför utvärderas i varje affärsrelation, baserat på faktorer såsom affärspartners verksamhet, geografi och företrädare.

Försiktighet gällande gåvor och förmåner

Gåvor, belöningar och förmåner ska alltid ha ett tydligt affärssyfte. Swedstyle ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla en affärsrelation med våra koncernbolag. Vi ska inte heller, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla en affärsrelation.

Ingen medarbetare inom Swedstyle ska vare sig ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens affärsmässiga beslut.

Motverkande av penningtvätt, finansiering av terrorism och ekonomisk brottslighet

Swedstyle ska aktivt motverka finansiella brott och förhindra att Swedstyles verksamhet utnyttjas för penningtvätt. Vi ska därför vidta viss försiktighet vid påbörjande av nya affärsrelationer eller nya transaktioner. Swedstyle ska alltid identifiera motparten i en affärstransaktion och vara uppmärksamma på misstänkta aktiviteter.

Handelssanktioner och exportkontroll

Swedstyle ska följa tillämpliga internationella sanktionsprogram utfärdade av Europeiska Unionen och FN och andra tillämpliga sanktionsmyndigheter samt andra tillämpliga exportkontrollagar.

Opartiskhet och intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när en individs personliga intressen potentiellt kan påverka deras förmåga att fatta beslut opartiskt i Swedstyles bästa intresse. Medarbetare inom Swedstyle ska alltid agera utifrån Swedstyles bästa. Alla affärsrelationer ska vara opartiska och affärsbeslut ska fattas utan hänsyn till några privata relationer eller fördelar.

För att minimera intressekonflikter är det viktigt att undvika aktiviteter som kan leda till eller riskerar att framstå som en konflikt mellan en medarbetares personliga intressen och Swedstyle verksamhet. I situationer där en medarbetare kan ingå ett avtal som uppfattas som en potentiell intressekonflikt, ska alltid beslut tas av en oberoende part högre upp i organisationen. Swedstyle är engagerad i att proaktivt identifiera potentiella intressekonflikter och implementera effektiva strategier för att mildra dem.

Sund konkurrens

Swedstyles framgång ska bygga på vår professionalism och rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet. Vi ska inte utbyta information, ingå avtal eller avsiktsförklaringar med våra konkurrenter, kunder eller leverantörer som på ett otillbörligt sätt påverkar marknaden och strider mot gällande konkurrenslagstiftning.

Produktkvalitet och kundtillfredsställelse

Swedstyle ska leverera produkter och tjänster av konsekvent hög kvalitet och pålitlighet, där produktsäkerhet har högsta prioritet. För att stärka vårt engagemang är vi dedikerade till att upprätthålla säkerheten för alla våra produkter och tjänster. Detta innebär att vi genomför säkerhetsinspektioner och följer tillämpliga säkerhetsföreskrifter för att skydda våra användare. Dessutom säkerställer vi relevant utbildning för våra medarbetare för att upprätthålla dessa standarder.

Vi strävar efter att integrera hållbarhetspraxis genom relevanta produktlivscykler. Detta innebär att genomföra due diligence för att identifiera, hantera och minska potentiella miljömässiga och mänskliga rättighetspåverkan. Swedstyle ska förse sina kunder med korrekt produktinformation och endast ge löften om våra produkter och tjänster som vi kan hålla. Swedstyle säkerställer att produktsäkerheten hanteras korrekt, med transparent och korrekt information och certifieringar där det är relevant.

Nöjda och lojala kunder är avgörande för Swedstyles rykte. När vi ställs inför val, prioriterar vi alternativ som ger det bästa resultatet för våra kunder, samtidigt som vi också beaktar de långsiktiga miljömässiga och sociala konsekvenserna. Detta tillvägagångssätt är integrerat i att upprätthålla kundernas förtroende och stödja våra hållbarhetsmål.

Ansvarsfull skattebetalare

I alla länder där Swedstyle bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas. Swedstyle ska agera som en ansvarsfull skattebetalare och utför inte oetisk skatteplanering.

Transparent och tillgänglig kommunikation

Swedstyle ska tillhandahålla korrekt, relevant, faktabaserad och snabb information vid rätt tillfälle vad avser bolagets aktiviteter, utveckling och finansiella situation. Samtliga intressenter ska behandlas lika och Swedstyles kommunikation ska ske i enlighet med tillämpliga lagar och avtal. Den som i sin professionella roll kommunicerar i sociala medier representerar alltid sitt bolag och Swedstyles. Därför måste all kommunikation ligga i linje med våra värderingar och vara förenlig med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Alla medarbetare måste dra en tydlig gräns mellan privat och professionell närvaro på Internet och i sociala medier.

Medarbetare inom Swedstyle ska hantera all konfidentiell information som erhålls med stor omsorg och med den säkerhet som krävs enligt lag och avtal.

Affärsrelaterade frågor hanteras av varje enskilt dotterbolag. Frågor om Storskogen Group kan hänvisas till info@swedstyle.se.

Redovisning och rapportering

Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper.

Politiska engagemang

Swedstyle är politiskt neutral, vilket innebär att Swedstyles förbjuder politiska donationer och alla andra former av stöd till, eller engagemang med, politiska partier. Namnet Swedstyle ska inte användas för att främja intressen hos politiska partier eller kandidater.

En god arbetsgivare och granne

Swedstyles framgång förutsätter att vi är en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda spännande karriär- och utvecklingsmöjligheter på säkra och hälsosamma arbetsplatser. Swedstyle ska därför sörja för en god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Framgång bygger också på goda och långsiktiga relationer till viktiga aktörer i Swedstyles omvärld, inklusive myndigheter, leverantörer samt arbetstagarorganisationer.

Jämställdhet och mångfald

Relationen till och mellan Swedstyles medarbetare ska bygga på ömsesidig respekt. Swedstyle arbetar för att uppnå en inkluderande arbetskultur och anser att mångfald bidrar till att skapa detta. Anställda ska därför rekryteras, befordras och ersättas uteslutande med sina kvalifikationer för arbetet som grund och helt utan hänsyn till ras, ålder, nationellt eller socialt ursprung, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk övertygelse, medlemskap i fackförening, civilstånd, eller handikapp som inte hindrar arbetsuppgiften.

Swedstyle arbetar för en jämlik arbetsplats med en stor mångfald och en jämn könsfördelning i verksamheten. Vi accepterar inte diskriminering i någon form. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång och vi agerar kraftfullt mot eventuella överträdelser.

Mänskliga rättigheter

Swedstyle är engagerad i att upprätthålla och respektera grundläggande mänskliga friheter och rättigheter i hela sin verksamhet och leverantörskedja. Vi genomför due diligence av mänskliga rättigheter för att identifiera, förebygga och mildra eventuella negativa effekter, och säkerställa efterlevnad av både FN:s Global Compact, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och OECD riktlinjer. Detta innebär att vi bedömer risker anpassade till vårt företags omfattning och specifika omständigheter.

Vid eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter som är förknippade med vår affärsverksamhet eller våra partners tar vi lämpliga korrigerande åtgärder. Åtgärderna kan innefatta processjusteringar, utbildning eller uppsägning av partnerskap. Vi prioriterar också samarbete med lokala intressenter och människorättsorganisationer för att effektivt hantera problem och förhindra att de upprepas.

Swedstyle accepterar inte barnarbete och kräver detsamma från sina leverantörer, ett barn i detta sammanhang är en person som är yngre än 15 år (eller 14 år i enlighet med undantagen för utvecklingsländer som anges i artikel 2.4 i ILO-konventionen nr 138 om minimiålder).

Om relevant nationell lagstiftning har fastställt en högre ålder kommer denna ålder att gälla. Yngre personer, mellan 15 och 18, får ha enklare arbetsuppgifter. Det måste finnas en policy för vilka typer av uppgifter en person mellan 15 och 18 år får utföra. Swedstyle erkänner alla barn- och ungdomars rättigheter att skyddas från ekonomisk exploatering och från att utföra arbete som kan komma att utgöra fara för deras fysiska, mentala eller andliga hälsa, deras moraliska eller sociala utveckling, eller kan störa deras utbildning. Om barnarbete upptäcks hos en leverantör ska företaget agera utifrån barnets bästa och hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Medarbetarutbildning och utveckling

Swedstyle är engagerad i att vara en attraktiv arbetsgivare genom att främja en arbetsplats som värdesätter kontinuerligt lärande och kompetensutveckling. Vi stödjer våra medarbetares professionella utveckling genom fokuserade utbildnings- och utvecklingsprogram, utformade för att effektivt möta branschens krav och potentiella arbetskraftsutmaningar. Vi prioriterar våra medarbetares utveckling och tillfredsställelse och säkerställer en stödjande miljö som hjälper varje teammedlem att utvecklas och lyckas.



Hälsa och säkerhet

Vi arbetar kontinuerligt för att säkra en god arbetsmiljö ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal. Som en del av vårt engagemang för att upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö stödjer Swedstyle en maximal arbetsvecka på 48 timmar och en maximal daglig arbetstid på åtta timmar för alla anställda, underentreprenörer och leverantörer för att säkerställa att alla som är associerade med vår verksamhet har tillräckligt med tid för vila och återhämtning.

Det är VD:s ansvar att tillse att alla medarbetare känner till och följer gällande regler, policyer och processer för hälsa och säkerhet inom sitt arbetsområde, samt får den utbildning och skyddsutrustning som krävs. Dessutom är vi engagerade i att skydda säkerheten för våra underentreprenörer och säkerställer att även de får samma nivå av hälso- och säkerhetsstandarder som våra anställda. Det är varje medarbetares och underentreprenörs ansvar att följa dessa regler och att inte ta några hälsorisker eller säkerhetsrisker på jobbet, samt att rapportera eller vidta åtgärder mot situationer eller omständigheter på arbetsplatsen som kan utgöra en sådan risk.

Ersättning

Alla anställda ska lönesättas på ett korrekt och rättvist sätt utifrån individuella prestationer och bidrag till respektive koncernbolags framgång. Swedstyle ska arbeta för att motverka osakliga löneskillnader mellan könen. Lönerna och förmåner som betalas ska vara enligt gällande lagstiftning och kollektivavtal. I de fall inga kollektivavtal existerar följer vi gällande industrinormer.

Föreningsfrihet

Alla Swedstyles anställda ska ha rätt till föreningsfrihet innebärande att anställda inom Storsko-gen ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

Samhälle

Swedstyle strävar efter att ta vara på samt utveckla den kompetens som finns lokalt. Swedstyle eftersträvar även att ha en verksamhet som på ett positivt och hållbart sätt bidrar till det samhälle vi är verksamma i.

Minimera negativ miljöpåverkan och säkra bolagens framtida relevans

Swedstyle är övertygade om att ett genomtänkt förhållningssätt till miljömässig hållbarhet är en förutsättning för dotterbolagens fortsatta tillväxt, utveckling och lönsamhet. Swedstyle ska därför bedriva ett aktivt arbete för att minimera Swedstyles direkta och indirekta miljöpåverkan. Detta innebär att miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för Swedstyles kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Vi ska också tillse att vi på ett systematiskt sätt mäter, följer upp och rapporterar våra mål och resultat inom relevanta miljöaspekter.

Klimat

Vi är engagerade i att anpassa vår verksamhet efter målen i Parisavtalet och andra relevanta internationella ramverk. Vi erkänner vikten av omedelbara klimatåtgärder och har vetenskapsbaserade mål för att avsevärt minska våra växthusgasutsläpp. Vi åtar oss att noggrant arbeta mot dessa mål med det slutgiltiga målet att uppnå netto noll utsläpp.

Transporter och resor

Swedstyle strävar efter att använda miljömässigt hållbara transportmetoder för att bidra till att minska koldioxidutsläppen. Vi arbetar för att minska onödiga tjänsteresor och öka antalet digitala möten.

Resursanvändning och cirkulär ekonomi

På Swedstyle strävar vi efter att övergå från en linjär ekonomi, där resurser används och kastas bort, till en mer hållbar modell genom att minimera vårt miljöavtryck genom optimerad resursanvändning och att omfamna principer för cirkulär ekonomi. Vårt tillvägagångssätt fokuserar på att minska avfall, förlänga materialens livscykler och säkerställa deras återvinningsbarhet vid slutet av deras livscykel.

Avfall

Swedstyle strävar efter att minska den totala mängden avfall och maximera mängden återvunnet material. Varje medarbetare bidrar till arbetet genom att beakta de möjligheter till återbruk, återvinning och avfallssortering som finns. Farligt avfall hanteras så att risken för negativ miljöpåverkan minimeras.

Vi försöker minska antalet arbetsresor och öka antalet digitala möten. Förutom att minska negativ miljöpåverkan från resandet, ökar medarbetarnas personliga hållbarhet genom en allmän tidsbesparing vilket vi hoppas leder till en bättre balans mellan arbete och fritid. Vid arbetsrelaterade resor väljer varje medarbetare det för resan mest lämpliga transportsättet och väger särskilt in, utöver kostnads-, tids- och säkerhetsaspekter, miljöaspekter i sitt beslut.

Hållbar upphandling: Inköp av varor och tjänster

Swedstyle strävar efter att välja varor och tjänster i enlighet med vår Uppförandekod för Affärspartners. Relevanta miljömässiga och sociala faktorer ska därför beaktas vid inköp och upphandling.

Rapportering och efterlevnad

Varje anställd i Swedstyle ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Swedstyles koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Har du frågor kring Uppförandekoden? Vänligen kontakta Storskogen på info@swedstyle.se.