

**reaxcer**

Hållbarhetspolicy

## Innehåll

Inledning.....	3
1. Ekonomisk påverkan.....	4
1.1. Lön.....	4
1.2. Skatt.....	5
1.3. Inköp och upphandling.....	6
1.4. Val av kunder.....	8
1.5. Förmåner.....	8
1.6. Mutor och korruption.....	10
2. Miljömässig påverkan.....	12
2.1. Kvalitet och miljö.....	12
2.2. Hantering av avfall.....	12
2.2. Resor.....	13
3. Socialt ansvarstagande.....	15
3.1. Anställning.....	15
3.2. Jämställdhet och mångfald.....	15
3.3. Arbetsmiljö.....	17
3.4. Friskvård.....	18
3.5. Alkohol och droger.....	19
3.6. Trafiksäkerhet.....	20

## Inledning

Reaxcer är moderbolag i koncernen som ägs av 230 små och stora åkerier i Mellansverige, och är främst verksam inom Jämtland/Härjedalen, Västernorrland och Hälsingland men har uppdrag och transporter över hela Sverige samt i Norge. Vår affärsidé är att erbjuda transport-, maskin- och logistiktjänster samt framställning och försäljning av grus och ballastprodukter. Inom koncernen finns även miljötransporter. Reaxcers uppdrag är att skapa långsiktig och lönsam sysselsättning för delägarna genom marknadsföring, försäljning och kostnadseffektiv administration. Målsättningen är att leverera effektiva logistik-, transport- och maskintjänster med rätt kvalitet till rätt pris. Våra kärnvärden är trovärdighet, engagemang och kvalitet.

Företaget har definierat hur vi arbetar med hållbarhet i vår verksamhet. Som grund för arbetet ligger vår vision och vår affärsidé. Målgrupperna för vårt hållbarhetsarbete omfattar våra kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och övriga intressenter samt samhället där vi verkar. Utgångspunkten tar vi i FN:s globala 10 principer för hållbart företagande ([Global Compact](#)) som vi ställer oss bakom.

Företagets hållbarhetsarbete delas upp i tre huvudområden; ekonomisk påverkan, miljömässig påverkan och socialt ansvarstagande. Utgångspunkten är att prioritera de områden där vi har störst möjlighet att göra skillnad och att göra detta tankesätt till en naturlig del av vår affär.

Hållbarhetspolicyn ligger till grund för vårt hållbarhetsarbete som pågår kontinuerligt, därför uppdateras den löpande. Arbetet kommer aldrig att stanna av och kompletteringar görs vid behov med policy och detaljerade arbetsplaner på specifika delområden för ekonomi, CSR och Miljö. Ingen enskild organisation kan göra allt men om alla gör något så kan näringslivet som helhet bidra till ett mer hållbart samhälle.

Denna policy antogs av styrelsen på möte den 2018-12-18

# 1. Ekonomisk påverkan

Vi tar hänsyn till att de tjänster vi erbjuder inte går emot vår hållbarhetspolicy eller våra principer. De grundläggande principer som företaget kommunicerar ska genomsyra allt vi gör och kan därmed bidra till att verksamheten kan genomföras effektivt, framgångsrikt och ansvarsfullt. På så sätt är vi övertygade om att samhället i stort blir mer hållbart.

## 1.1. Lön

Med stöd av vår lönepolicy vill vi utveckla en effektiv verksamhet till fördel för både Reaxcer och dess medarbetare. Lönepolicyn är ett styrinstrument för att nå uppsatta mål och utveckla verksamheten. Den innehåller utgångspunkter, förutsättningar och ansvarsfördelning som bildar grund för lönesättningen inom Reaxcer. Den är avsedd att stimulera till engagemang och utveckling i arbetet genom att belöna måluppfyllelse och arbetsinsatser som förbättrar verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Vi eftersträvar en kultur där det är naturligt att belöna goda arbetsprestationer. Det är mot bakgrund av detta lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

### Individuell och differentierad lön

- Lönesättningen ska grundas på systematiska bedömningar av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och medarbetarnas arbetsresultat. Lönesättningen ska även uppfattas som relevant i förhållande till arbetsuppgifter och arbetsprestationer samt marknadens inverkan på löneläget.
- Vi ska upprätthålla en lönespridning som stimulerar utveckling. Reaxcers medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat.
- Ett tydligt samband mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska finnas.
- Samma principer för lönesättning ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.
- Konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor ska bidra till att Reaxcer på kort och lång sikt kan rekrytera och behålla personal.
- Löneökning sker efter gällande kollektivavtal

Att sätta rätt lön ställer krav på ledarskap som tydliggör vad som är en bra arbetsprestation, som följer upp arbetsresultat i relation till mål och lönekriterier och som ger återkoppling på resultatet. Lönenivån sätts efter ramar och regler som varje år tas fram av VD och som godkänns av Styrelse. Avvikelse från detta kan endast ske i samråd mellan VD och Styrelse.

### Lönekriterier

- utbildning/erfarenhet
- omfattning/komplexitet
- kontakter/samarbete
- strategisk betydelse

- tillvägagångssätt/problemlösning
- ansvar/självständighet
- marknadsförhållanden
- bidrag till verksamhetsförbättringar

## Ansvarsfördelning

Respektive chef ansvarar för att:

- lönepolicy är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna
- lönesättningen sker i enlighet med lönepolicy, löneavtalen, riktlinjer inför löneöversyn samt inom ramen för Reaxcers lönestruktur
- förankra löneförslag med närmast högre chef
- medarbetarsamtal genomförs genom utvecklingssamtal under september-oktober, där en uppföljning av föregående år äger rum tillsammans med en nulägesavstämning samt en diskussion om kommande mål
- uppföljningssamtal genomförs under januari-mars med där målen från utvecklingssamtalet följs upp samt en lönediskussion
- lönesamtal i maj genomförs med information om arbetsgivarens lönesättning

VD ansvarar för att

- lönesättning förhandlas med avtalade fackförbund

### Lönesättning

För VD – Styrelsen

För ledningsgruppen – VD i samråd med Styrelse

För övriga tjänstemän – Affärsområdeschef i samråd med VD

## 1.2. Skatt

Ytterligare nationella offentliga resurser kommer att vara avgörande för att uppnå målen för hållbar utveckling, enligt FNs Addis Abeba Action Agenda (AAAA). AAAA betonar behovet av att bekämpa skatteflykt och korruption genom förstärkt nationell reglering och ökat internationellt samarbete. Agendan fokuserar också på behovet av att se till att företag betalar skatt i de länder där ekonomisk verksamhet uppstår och värde skapas, allt i enlighet med nationell och internationell lagstiftning. För att uppnå en ökning av inhemska offentliga resurser måste alla relevanta parter bidra inom sina respektive mandat.

Syftet med denna skattepolicy är att ange företagets ställning om hur vi tar upp skatt i våra investeringsaktiviteter till alla våra intressenter, potentiella investeringspartners och investeringsföretag. Att betala skatt är en fråga om utveckling och rättvisa.

## Principer

1. Reaxcer ska betala skatt där företaget är verksamt
2. Innan Reaxcer gör en investering ska företaget utvärdera den föreslagna finansieringsstrukturen för att bedöma eventuellt skadliga skatteeffekter.
3. Alla bolagsstrukturer i vilka Reaxcer investerar måste vara transparenta och följa lagen.
4. Reaxcer ska inte investera i företagsstrukturer som skapas för att överföra beskattningsbar vinst från de länder där verksamheten bedrivs till andra jurisdiktioner vilket skapar en obalanserad skattesituation.
5. Reaxcer ska inte investera genom mellanliggande jurisdiktioner som har utvärderats inom ramen för OECD Global Forum Peer Review Process och som därigenom inte har godkänts i fas 1 eller anses vara Partially Compliant eller Non-Compliant i fas 2.
6. Reaxcer ska i sina investeringar främja ett ansvarsfullt tillvägagångssätt för skattepraxis. Reaxcer ska uppmuntra sitt investeringsföretag att göra skatt till en fråga på sin styrelses agenda och därav influera deras investeringsbeslut.
7. Reaxcer kan använda en Holdingbolag-struktur för att uppnå en skatteneutral sammanslagning av kapital och för att undvika dubbelbeskattning av inkomster. En sådan struktur får inte användas i syfte att maximera positiva skatteutfall genom att kunna tillämpa ett visst dubbelbeskattningsavtal (dvs. *treaty shopping*).
8. Reaxcer anser inte att det är skatteflykt att dra nytta av offentliggjorda och ej offentliggjorda skattesystem som utfärdats av regeringar i olika länder för att locka till sig investeringar i vissa regioner/industrier. I sådana fall uppstår skatteförmåner inte på grund av *hur* företaget investerar men är bara baserat på det faktum *att* företaget investerar.
9. Reaxcer kräver att dess investeringsföretag ska kunna visa sin skattesituation och betala skatt som krävs i de länder där de är verksamma.
10. Ovannämnda principer ska styra Reaxcers arbete under hela investeringsprocessen. Om en situation uppstår i ett befintligt projekt som inte kan anses vara förenligt med ovanstående principer, ska företaget använda sitt inflytande och sin kapacitet för att leda situationen till en lösning i enlighet med denna policy.

Ett av företagets indikatorer för att mäta vår påverkan på samhället är inkomstskatt som tas ut på vårt portföljbolag. Reaxcer ska därmed årligen externrapportera denna inkomstskatt. Reaxcer uppmuntrar sina investeringsföretag och investeringspartner med verksamhet i flera länder att (i) rapportera skatt från land till land, och (ii) anta en offentligt tillgänglig skattepolitik som avstår från aggressiv skatteplanering och obalanserad vinstskiftning.

### 1.3. Inköp och upphandling

Syftet med denna policy är att skapa gemensamma riktlinjer och målsättningar vid inköp och upphandlingar på Reaxcer. Vid inköp och upphandling ska de ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekterna vägas samman inför varje beslut. Utifrån riktlinjerna ska verksamheten ta fram handlingsplaner och arbetsrutiner

för att kunna efterleva och göra uppföljning av denna policy. Hur kontroller enligt denna policy ska göras framgår i rutindokumentet.

## Målsättning

Målet med denna policy är att Reaxcer ska bedriva effektiv, kostnadsmedveten och hållbar upphandling och att ha gemensamma riktlinjer inom hela verksamheten. Denna policy ska underlätta beslut där det uppstår målkonflikter när ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter ska vägas samman. Som huvudregel ska dessa aspekter vägas likvärdigt inför ett beslut. Vid målkonflikter mellan dessa får dock kostnaden vara vägledande så länge avtalet inte är oförenligt med svensk lag, de grundläggande krav på mänskliga rättigheter, Reaxcers övriga policies och uppförandekod, eller på annat sätt är otillbörligt.

## Omfattning

Vid inköp och upphandling är det viktigt att se till helheten och ta in många aspekter. Reaxcer vill ses som en god och pålitlig kund som många vill göra affärer med och det är viktigt att skapa goda relationer till leverantörer, särskilt vid större avtal. Detta till trots är det viktigt att när avtalen går ut ompröva och kanske utmana avtalet, se till nya alternativ eller möjligheten till att sänka kostnaderna, höja kvaliteten eller ställa högre krav på leverantören och detta görs såklart bäst genom en ny upphandling. Om det är otillbörligt, om det inte finns någon alternativ leverantör eller om den befintliga leverantören av affärsmässiga skäl anses vara den bästa behöver inte en ny upphandling göras utan nya avtal kan slutas direkt. Genom att hela företaget har gemensamma rutiner för inköp och upphandling kan vi ställa krav på våra leverantörer och samtidigt underlätta för verksamheten. Denna policy ska tillämpas vid alla Reaxcers inköp av varor och tjänster och alla upphandlingar. Syftet är att rutinerna ska underlätta för verksamheten samt kunna säkerställa hållbarhet och kvalitet.

## Riktlinjer

Inköp- och upphandling av produkter och tjänster kan handla om både engångsköp och löpande avtal. Många faktorer spelar in vid ett inköpsbeslut eller vid ingående av avtal om tjänster, exempelvis kostnad, kvalitet, leveranstid, villkor och tidigare relationer till leverantörer. Vid inköp och upphandling ska Reaxcers miljöpolicy alltid beaktas och företaget eftersträvar i så stor utsträckning som möjligt att alla leverantörer har ett miljöarbete i sin verksamhet. Leverantörer som har verksamhet med stor miljöpåverkan är det av särskild vikt att denna har ett miljöarbete. När så är möjligt bör både varor och tjänster som köps in vara miljöcertifierade.

Vid ingående av avtal om tjänster när tjänsten består av frilans, inhyrd personal eller på annat sätt inhyrd kompetens, ska det eftersträvas att dessa personer omfattas av kollektivavtal i så stor utsträckning som möjligt. Detta för att säkerställa att den kompetens vi tar in har bra arbetsvillkor. I det fall kollektivavtal inte tillämpas är ett säkerställande av goda arbetsvillkor viktigt. Vid upphandling av tjänster från utlandet bör svenska normer fortfarande tillämpas som riktlinje för vad som är goda arbetsvillkor. Tjänsten bör inte heller ha större miljöpåverkan än nödvändigt.

Reaxcer följer svensk lag och tar ansvar för att inget som företaget köper in har producerats under brott mot mänskliga rättigheter. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och Barnkonventionen ska alltid följas. Reaxcer eftersträvar att FN:s Barnrättsprinciper och att ILO:s konventioner om arbetstagares rättigheter uppfylls av alla leverantörer och att upphandlingar av resebolag omfattas av ECPAT:s Uppförandekod mot barnsexhandel. Om detta inte kan säkerställas ska inköp inte ske. Detta gäller både för det som köps in för internt bruk och det som köps in för att användas externt eller i våra kommersiella produkter.

**Implementering och uppföljning**

Uppföljning av denna policy ska ske varje år där varje avdelningschef ska rapportera till XXX som ska kontrollera efterlevnaden av denna policy. Kartläggning av löpande kontrakt bör ske årligen och bör granskas så att dessa följer denna policy.

**1.4. Val av kunder**

Genom denna policy åtar sig Reaxcer att ansvarsfullt välja kunder i sitt affärsnätverk i syfte att inte främja verksamhet som bedrivs oetiskt eller i strid med svensk lag.

**Omfattning**

Samtliga kunder.

**Riskhantering och åtgärder**

Om tveksamhet uppstår kring om en särskild kund ska accepteras bör närmaste chef kontaktas. Om chefen har svårt att avgöra om kunden kan tas emot bör han eller hon konsultera antingen Reaxcers jurist eller VD.

Alla säljare ska genomföra en digital utbildning särskilt framtagen för Reaxcer.

**1.5. Förmåner**

I Reaxcers förmåner ingår en tjänstebil och mobiltelefon enligt policy, pensionsförsäkring enligt kollektivavtal och pensionsförsäkring för VD enligt Styrelsen. Utöver detta ingår även rätten till terminalglasögon samt uppvaktning vid speciella tillfällen.

**Tjänstebil**

För att tjänstebil ska vara aktuell krävs en betydande körsträcka i tjänsten, minst 1 500 mil/år. Beslut om behov av tjänstebil fattas av Reaxcers ledningsgrupp. Tjänstebilssystemet kan komma att omprövas. Väljer Reaxcer att avskaffa systemet gäller sex månaders uppsägning.

Tjänstebil är en skattepliktig förmån. Arbetsgivaren ska göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på förmånsvärdet. Preliminärskatteavdraget görs månatligen. Medarbetaren ska ta upp förmånsvärdet i sin deklaration i enlighet med Reaxcers kontrolluppgift.

Chef för It/Administration ansvarar för Reaxcers val av tjänstebilar och leverantörer. Företaget erbjuder idag Bilbolaget och Berners. Där får man välja själv vilken modell av bil man vill ha så länge som man håller sig inom de ramar som är satta i policyn. Alla bilar skall vara nya. Tjänstebilarna får ha ett värde på max 170 g/km CO2 WLTP och skall ha diesel som drivmedel eller vara en ren el-bil och vara 4-hjulsdriven med automatlåda.

Finansieringen av tjänstebilen sker genom operationell leasing. Leasingperiodens längd är i normalfallet satt till 36 månader och man kan inte utan särskilda skäl gå ur systemet tidigare. Föraren svarar själv för kostnaden för drivmedel. Bränslekostnaden för körning i tjänsten ersätts med aktuell milersättning enligt inlämnad reseräkning. Om man har en ren el-bil så får man inte ladda bilen på Reaxcers kontor. Kostnaden för oljor, biltvättar, p-avgift (i tjänsten) samt förbrukningsmaterial nödvändiga för bilens drift ersättes mot räkning/kvitto. Föraren är helt ansvarig för att bilen sköts enligt billeverantörens föreskrifter och ska i övrigt vårda bilen på bästa sätt. Kostnaden för service och reparationer betalas av Reaxcer. Reaxcer svarar för att fordonet är försäkrat. Den självrisk som är förenad med försäkringen betalas av Reaxcer utom i de fall då bilen stjäls med nycklarna i eller då tillbehör stjäls ur oläst bil.



Regler och prisramar för tjänstebil:

- Priset för en tjänstebil med diesel som drivmedel får inte överstiga 10 300 kr/mån enligt TCO-kalkyl och med el-bil får den inte överstiga 11 100 kr/mån exkl. moms för nivå under AO Chef, samt överstiga 10 850 kr/mån enligt TCO-kalkyl och med el-bil får den inte överstiga 11 650 kr/mån för chefer direktrapporterade till VD. För VD gäller 11,650 kr/mån och 12,400 kr/mån för elbil. Vid ändrade anställningsförhållanden, t ex ny tjänst, ska rätten till tjänstebil omprövas.
- Vid ändrade anställningsförhållanden, t.ex. ny tjänst, ska rätten till tjänstebil omprövas.
- Bilen är avsedd för användning i tjänsten men får även användas privat av innehavaren och dennes familj.
- Tjänstebilen får köras utanför Sverige i de europeiska länder som omfattas av gällande försäkring. Föraren är ansvarig för ett fullgott försäkringsskydd och att samråd sker med fordonshandläggare före utlandsresa. Vid körning till annat land än vad som anges ovan ska tillstånd från VD först erhållas. Vidare står föraren för alla kostnader som är föranledda av vistelsen i utlandet, t.ex. färjebiljetter, vägtullar, tunnelavgifter, broavgifter m.m. om resan avser en privat resa.
- Tjänstebil får inte utrustas eller förändras så att andrahandsvärdet försämras.
- Innehavaren ska tillse att bilen, på Reaxcers bekostnad, underhålls enligt föreskrifter och rekommendationer i serviceboken samt följer gällande lagar och förordningar.
- I samtliga fall där Reaxcer endast i egenskap av ägare till bilen dömts till böter är föraren återbetalningsskyldig.
- Om föraren framfört bilen i ett sådant tillstånd att denne dömts för rattfylleri eller rattonykterhet ska föraren ersätta Reaxcer för åsamkad skada.
- Besiktning av bilen sker på respektive mottagande verkstad. Eventuellt uppkomna skador pga. vårdslöshet eller försummelse ska bekostas av innehavaren. Detsamma gäller för saknad till bilen hörande utrustning. Kostnaderna debiteras via löneavdrag eller faktura.
- Vid egen demontering av eventuell extrautrustning godkänd av Reaxcer gäller att denna ska göras fackmannamässigt. I annat fall gäller att kostnaderna debiteras enligt ovan.

### **Terminalglasögon**

Enligt reglerna om arbete vid bildskärm, AFS 1998:5, har man som anställd rätt till terminalglasögon. Kraven är att man har behov av terminalglasögon och att man är anställd en längre tid än processen att få fram glasögonen (tidsbeställning, undersökning, färdigställande). Reaxcer betalar max 1800:- inklusive moms för båge och glas anpassade för terminalarbete. Reaxcer står även för undersökningen. Betala själv och lämna in kvitto för utbetalning på kommande lön.

### Uppvaktning

Alla anställda ska behandlas lika och på ett bra sätt vid speciella händelser. Det är upp till ansvarig chef att själv planera aktiviteter vid speciella tillfällen, men nedan följer rekommendationer från ledningen. Att beakta är dock risken att den anställde får förmånsbeskattning om man överskrider nedanstående rekommendation. Som övergripande policy gäller att gåvor i form av kontanter inte får förekomma. Vi ger inte bort alkoholhaltiga drycker som gåva från företaget. Gåvor utöver det som specificeras nedan sker på privat initiativ och bekostas av medarbetarna.

<u>När en medarbetare:</u>	<u>Uppvaktning:</u>
Får barn	Blombukett, 300 kr
Gifter sig	Blombukett, 300 kr
Fyller 50 år	Blombukett, 300 kr samt presentkort, 1500 kr
Fyller 60 år	Blombukett, 300 kr samt presentkort, 1000 kr
Varit anställd i 25 år	Blombukett, 300 kr samt gåva, 3000 kr
Avslutar sin anställning	Blombukett, 300 kr och presentkort, 500 kr samt fika vid avtackning

## 1.6. Mutor och korruption

Reaxcer tar avstånd från användande av otillåtna förmåner som påverkar marknaden eller förtroendet för verksamheten, och från alla former av korruption och mutor. Reaxcer följer svensk lagstiftning och strävar efter en mer långtgående transparens och etik för att uppfylla de förväntningar som finns från medlemmar och allmänhet. Genom denna policy åtar sig Reaxcer att följa Institutet Mot Mutors *Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet*.

### Omfattning

Denna policy omfattar alla Reaxcers medarbetare och andra personer när de verkar på uppdrag av företaget. Med närmaste chef jämställs även ansvarig person på Reaxcer för dem som verkar på uppdrag av företaget. Ordförande i Reaxcer AB jämställs med närmaste chef för VD. Ordförande i Reaxcers styrelse jämställs med närmaste chef för företagets styrelsemedlemmar och generalsekreteraren.

### Riktlinjer

Som utgångspunkt får en förmån tas emot så länge den är av obetydligt värde, både ekonomiskt och personligt, för mottagaren, och har en affärsmässig koppling. Förmånen ska alltså inte kunna inverka på ett beslut eller på annat sätt påverka integriteten gentemot givaren. Ett erbjudande av en förmån som inte är av obetydligt värde och där affärsmässigheten kan ifrågasättas ska alltid förankras hos närmaste chef. En förmån ska alltid tåla en extern granskning.

I de fall Reaxcer lämnar förmåner ska dessa vara av obetydligt värde, både ekonomiskt och personligt, för mottagaren. Förmånen ska också ha en affärsmässig koppling. En vanlig måltid som inte är av exklusiv karaktär och enklare gåvor av obetydligt värde är inom ramen för denna policy. Andra sorters gåvor bör stämmas av med närmaste chef. Som förmån räknas inte marknadsföring, såsom exempelvis vid rabatterbjudanden eller när kurser och böcker ges bort.

Om tveksamhet råder kring om en förmån kan accepteras närmaste chef konsulteras. Om chefen har svårt att avgöra om förmånen kan tas emot bör han eller hon konsultera antingen Reaxcers jurist eller VD. Vid osäkerhet bör en förmån inte tas emot.

### **Implementering och uppföljning**

Alla som omfattas av denna policy ska genomföra en digital utbildning särskilt framtagen för Reaxcer. Chefer med personalansvar samt de som jämföras med närmaste chef enligt denna policy ska ha kännedom om Institutet Mot Mutors *Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet* och dess innehåll.

Policyn ska följas upp årligen genom återkoppling från alla verksamhetsgrenar samt säkerställande av att alla som omfattas av policyn genomfört den digitala utbildningen. Översyn av policyn och tillhörande arbetsdokument ska göras av Reaxcers jurist eller VD.

## 2. Miljömässig påverkan

Reaxcer ska värna om miljön för nuvarande och kommande generationer genom att i vår egen verksamhet begränsa negativ miljö- och klimatmässig påverkan i så stor omfattning som möjligt. Detta genom att använda lämpliga produkter och tjänster, följa lagar och regler samt ställa krav på våra leverantörer. Genom att ta hänsyn till miljön i vår verksamhet skapar vi förutsättningar för att upprätthålla en hög kvalitet i företaget. Företagsledningen ansvarar för att synen på miljön som ett ständigt pågående förbättringsarbete upprätthålls i företaget.

### 2.1. Kvalitet och miljö

Reaxcer skall aktivt arbeta med kvalitetsarbetet och att förebygga skador för miljö och människor genom att:

- Följa lagar och avtal
- Tillgodose kundens behov av transport- och logistiklösningar, anläggningstjänster och ballastmaterial
- Vara lyhörda och ständigt utveckla verksamheten för att uppnå ständiga förbättringar i verksamheten
- Kontinuerligt arbeta med kvalitets- och miljömål för att ständigt utveckla verksamheten för att möta marknadens behov, krav och förväntningar
- Samordna transporter med utförliga transportdokument för att undvika onödiga miljöutsläpp och arbetsbelastningar samt minimera risken för fel i leveranser
- Göra produktval med hänsyn tagen till miljö-, kvalitets- och ekonomiska aspekter
- Källsortera så långt det är möjligt (*utöver lagar och regler*)
- Utbilda personalen, informera kunder samt ställa krav på leverantörer och tillverkare för att främja en ständig utveckling för minsta möjliga miljöpåverkan

### 2.2. Hantering av avfall

Avfall definieras i Miljöbalken och Avfallsförordningen. Reaxcers avfall är av varierande art och merparten tillkommer som ett resultat av en tillverkningsprocess i våra grus och bergtäkter. Enligt avfallsförordningen betraktas detta normalt sett som icke farligt avfall.

#### **Målsättning**

Avfallet från Reaxcers verksamhet skall i största möjligaste mån minimeras genom ett aktivt ansvarstagande, innovation och återanvändning. Denna Policy tar upp de arbetssystem som ska möjliggöra för Reaxcer och dess medarbetare att se till att allt avfall bortskaffas på ett korrekt sätt utan att äventyra människors hälsa och utan att använda processer eller metoder som kan vara skadliga för miljön. Dessutom ska Policyn se till att personer som hanterar, producerar, paketerar, transporterar och/eller bortskaffar avfall vidtar åtgärder för att undvika skada eller risk för skada av sig själva eller andra (inklusive allmänheten).

### Åtagande

Reaxcer åtar sig att reducera företagets miljöpåverkan genom att hantera sitt avfall på ett effektivt och hållbart sätt:

- Det åligger Reaxcer att minimera den avfallsmängd som produceras i den mån det är rimligt och ekonomiskt möjligt.
- I den mån det är möjligt och ekonomiskt försvarbart ska Reaxcer återanvända artiklar som ännu inte nått slutet av sin livslängd.
- Återvinning av avfall ska främjas och genomföras för att minimera den avfallsmängd som är avsedd för deponi.
- Där produktion av avfall är oundviklig ska Reaxcer se till att företagets segregerings-, lagrings-, hanterings-, transporterings- och bortskaffningsprocesser uppfyller gällande lagstiftning.

Reaxcer ska förbättra sina miljörelaterade arbeten kontinuerligt. Detta innebär att vi ska:

- Bidra till att minska deponeringen av kommersiella och industriella avfall
- Utveckla och tillämpa hållbara processer och rutiner
- Se till att avfall återvinns eller bortskaffas utan att äventyra människors hälsa och genom att använda processer som har minsta möjliga inverkan på miljön
- Se till att korrekta och lämpliga avfallsbehållare görs tillgängliga och lättåtkomliga för alla medarbetare
- Sträva efter att reducera vår användning av resurser som vatten, värme och el samt förebygga föroreningar
- Övervaka och utvärdera våra egna miljöarbeten samt de miljöarbeten som utförs genom hela företagets leveranskedja
- Uppfylla nationella och internationella avfallsrelaterade miljölagstiftningar samt relevanta krav
- Tilldela en enskild avdelning ansvaret för och uppdraget att hantera denna Policy samt säkerställa dess efterlevnad
- Etablera tydliga ansvarsområden och ledningsriktlinjer för hur denna enskilda avdelning ska rapportera och vidta åtgärder om Policyn inte efterföljs
- Övriga avdelningschefer skall se till att denna Policy görs känd och efterlevs
- Reaxcer ska implementera denna Policy i den mån det är praktiskt möjligt utifrån tillgängliga resurser

## 2.2 Resor

Resepolicyn gäller alla resor som görs i tjänsten och betalas av Reaxcer. Syftet med resepolycyn är att vara ett styrinstrument för ett miljövänligt, effektivt och säkert resande. Reaxcers policy är att alltid välja det mest miljövänliga alternativet för tjänsteresor med minsta möjliga klimatpåverkan. Klimatkompensation ska ske med metoder som tar hänsyn till såväl ekologiska som sociala aspekter.

### Inrikes Tjänsteresor

I första hand ska tåg och buss användas. Inrikes flygresa kan göras om motsvarande resa med tåg tar mer än 5 timmar enkel väg. Tjänsteresa med bil kan bli aktuellt när resmålet inte rimligtvis kan nås med allmänna kommunikationer. Den bil företaget hyr ska ha låg bränsleförbrukning, hög miljöprestanda bl.a. med avseende på utsläpp av giftiga ämnen, samt ha goda trafiksäkerhetsegenskaper.

### Utrikes tjänsteresor

Utrikes resor sker oftast med flyg. Dock ska det alltid undersökas om det finns möjlighet till miljövänligare alternativ, speciellt i de fall där motsvarande resa med tåg tar mindre än 5 timmar enkel väg.

## God planering minskar behovet av resor

Om möjligt kan konferenser och möten ibland ersättas av t ex telefonmöten. Vid val av konferens- eller mötesort ska avstånd och tillgänglighet med kollektiva färdmedel vägas in. Vid tjänsteresa till annan ort ska grundprincipen vara att ha flera kundmöten inom ramen för samma resa. Vid val av boende ska hänsyn tas till bästa miljöprestanda, lokala initiativ och ekonomi.

## Resor med bil

För resor med bil gäller följande ordning:

1. Tjänstebil (personlig)
2. Poolbil (bokas innan användning)
3. Egen bil/Hyrbil (bokas via Big Travel)

För resor med tåg, buss och flyg samt hotellbokningar gäller bokning via Big Travel. De bokar det som är mest förmånligt för Reaxcer sett till restid och pris, men kontakta dem för önskemål.

### Bokningsformulär

Vänligen välj rätt formulär för olika sorters bokning.  
Fyll i formulär nedan för:

<https://my.bigtravel.se/booking>

för att boka en resa

<https://my.bigtravel.se/questions>

för att ställa frågor utan resebeställning

<https://my.bigtravel.se/changebooking>

för att göra en tilläggsbokning, avbokning eller ombokning

<https://my.bigtravel.se/instructions>

Instruktioner för hur formuläret skall fyllas i

Om det är en grupp på mer än 10 personer och du vill boka en resa eller konferens maila till [event@bigtravel.se](mailto:event@bigtravel.se)

### Kontaktuppgifter till Big Travel

[affarsosd@bigtravel.se](mailto:affarsosd@bigtravel.se)

063-57 00 45

## 3. Socialt ansvarstagande

Våra medarbetare har rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö, såväl på våra egna kontor som i de miljöer där våra medarbetare utför uppdrag. Vi ska erbjuda en arbetsplats som präglas av jämställdhet, mångfald och respekt för den enskilde medarbetaren. Företagets sociala ansvar sträcker sig även utöver vår egen personal till de individer som påverkas indirekt genom vår verksamhet som till exempel underleverantörers anställda samt våra anställdas familjer.

Reaxcer ska efterleva lokal lagstiftning i de länder där man utövar verksamhet. Om konventioner, lagar och regler berör samma fråga som våra policys täcker ska den strängaste standarden alltid gälla. Företaget ska även alltid agera i enlighet med grundläggande etiska standarder för affärspraxis, tillvaratagande av mänskliga rättigheter och arbetstagarrättigheter. Konfidentiell information som Reaxcer får tillgång till genom samarbete med kunder och leverantörer ska respekteras och skyddas.

### 3.1. Anställning

Lediga tjänster vid Reaxcer ska utlysas på intranätet och i för tjänsten anpassade kanaler. Kompetens och erfarenhet beskrivs för varje typ av tjänst i respektive befattningsbeskrivning. VD i samråd med Styrelse beslutar om anställning av personal till ledningsgrupp. Affärsområdeschef i samråd med VD beslutar om anställning av övriga tjänstemän.

Anställning vid Reaxcer är som regel tillsvidareanställning. Den skall föregås av provanställning i enlighet med gällande kollektivavtal och regler på Svensk arbetsmarknad. Vid vissa tillfällen kan tidsbegränsade anställningar förekomma, dock högst två år. Efter denna tid ska, om fortsatt anställning är aktuell, tillsvidareanställning erbjudas. Anställningsvillkor vid Reaxcer regleras i individuella anställningsavtal enligt gällande kollektivavtal. Avvikelser från kollektivavtal skall godkännas av Styrelse.

#### Arbetstagarrättigheter

- Barnarbete ska inte förekomma i Reaxcers verksamhet; se definitionerna i ILO konventionen om en lägsta ålder på 15 år.
- Reaxcer ska inte medverka till någon form av tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- Reaxcer ska se till att arbetarnas lön motsvarar den minimilön som följer av gällande lag.
- Reaxcer ska inte låta en utländsk arbetstagare arbeta för lägre ersättning än gällande nationell rättslig standard för minimilöner eller få sämre arbetsvillkor än vad som är vanligt för motsvarande arbete i landet där arbetet utförs.
- Reaxcer ska verka för ett begränsat bruk av overtid och som ett minimum följa gällande lokala arbetstidsbestämmelser.
- Rätten att ansluta sig till eller etablera fackföreningar samt rätten till kollektiva förhandlingar, ska respekteras.

### 3.2. Jämställdhet och mångfald

Arbetet med jämställdhet och mångfald finns som en naturlig del i Reaxcers verksamhet och syftar till att verka för en arbetsplats där alla medarbetare oavsett nationalitet, etnisk tillhörighet, religion, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet erbjuds samma

rättigheter, skyldigheter och möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Alla anställda ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisationer och arbetsförhållanden i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både män och kvinnor, och förvärvsarbete kan förenas med föräldransvar.

Alla medarbetare har rätt att behandlas med respekt och med hänsyn till var och ens rättmätiga krav på integritet, oavsett kön eller andra olikheter. Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier grundat på nationalitet, etnisk tillhörighet, religion, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, fackföreningsmedlemskap eller politisk tillhörighet är förbjudna på arbetsplatsen. Exempel på trakasserier av sexuell natur är ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga eller könskränkande bilder, råa skämt, liksom kränkande och generaliserande uttalanden. Exempel på kränkande behandling är förtal, utfrysning, förföljelse, hot, förnedring, att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller att försvåra för någon att utföra sitt arbete. Vi följer diskrimineringslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier på dessa grunder. Det betyder att arbetsgivaren ansvarar för att ingen trakasseras på arbetsplatsen och att anställd som trakasseras en kollega riskerar att bli uppsagd pga. personliga skäl.

Medarbetare som själv har utsatts för kränkande särbehandling eller någon annan form av trakasserier uppmuntras att berätta vad som hänt för närmaste chef eller HR. Medarbetare ska alltid berätta om tecken eller indicier som tyder på att någon annan medarbetare kan ha utsatts för kränkande särbehandling eller någon annan form av trakasserier. Tala med närmaste chef eller HR. Även företagshälsovården kan hjälpa till. Arbetsgivaren ansvarar för att skyndsamt utreda och hjälpa en medarbetare som utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier. Ansvaret för utredningen ligger hos arbetsgivaren och påverkar inte medarbetarens anställning. Den som trakasserats ska fortlöpande få information om läget.

Reaxcers policy om jämställdhet och mångfald omfattar alla som är anställda inom Reaxcerkoncernen.

## **Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling har hög prioritet på Reaxcer. På Reaxcer är utveckling i jobbet en självklarhet och betyder möjligheter för både individ och organisation. Ledningen ska skapa förutsättningar för utveckling och att medarbetarna uppmuntras till att ta egna initiativ och påverka sin utveckling på arbetsplatsen. Syftet och målet med kompetensutveckling är att utveckla företaget mot företagets mål genom att samtidigt främja medarbetarens personliga och yrkesmässiga utveckling. Alla individuella mål ska vara tydliga och konkreta.

Alla i organisationen har ett ansvar för att utföra denna utveckling. Att utvecklas innebär, förutom konkreta utbildningar, att löpande tillförskaffa sig kunskap och erfarenhet genom utvecklingsarbete och samarbete med andra medarbetare. Alla medarbetares kompetenser ska kartläggas vid nyanställning. Kompetensutvecklingsbehovet diskuteras tillsammans med närmaste chef vid utvecklingssamtalet.

Ledningsgruppen och eller AO-chef tar beslut om vilka utbildningar som ska genomföras. Medarbetaren meddelas om beslut av sin närmaste chef. Kurser/utbildningar eller annan utvecklingsform kan ske under ordinarie arbetstid eller på fritiden. Vid inköp av studielitteratur ska detta godkännas och attesteras av närmaste chef. Om medarbetaren säger upp sin anställning under pågående utbildning kan man gå kvar men kan eventuellt bli återbetalningsskyldig för den del av utbildningen/kursen som återstår. Detta utvärderas från fall till fall. För specialutbildningar ska avtal tecknas mellan anställd och Reaxcer där man tydligt anger åtaganden för båda parter. Studier ska ha anknytning till medarbetarens nuvarande eller kommande arbetsuppgifter och som av företaget bedöms värdefulla och önskvärda.



### 3.3. Arbetsmiljö

Reaxcer ska se till att arbetsmiljön alltid är försvarlig med tanke på arbetstagarnas hälsa, miljö, säkerhet och välfärd. Arbetsmiljöarbetet ska följa gällande arbetsmiljölagstiftning, denna är ett minimikrav. En bra arbetsmiljö är fördelaktigt ur ett socialt och ekonomiskt perspektiv, då ohälsa och skador p.g.a. arbetet minskar. En bra arbetsmiljö skapar vidare större engagemang och trivsel på arbetet. Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet, d.v.s. arbetsmiljöfrågorna ska behandlas i direkt anslutning till de vardagliga frågorna. Grundläggande i verksamheten är att förebygga ohälsa och skador p.g.a. arbetet. Samtliga chefer/ansvariga inom Reaxcer ska ha kompetens, resurser och befogenhet att lösa arbetsuppgifter på ett, ur arbetsmiljöhänseende, riktigt sätt.

Inom Reaxcer eftersträvas att bedriva verksamheten på ett sådant sätt att man förebygger ohälsosam inverkan på medarbetares och andra människors hälsa. De anställda ska ges möjlighet till variation i arbetet, social kontakt, samarbete med andra anställda inom bolaget samt medverka vid utformningen av sin arbetssituation.

Mål för företagets arbetsmiljöarbete:

- Snabba och tidiga åtgärder ska vidtas vid brister/problem, t.ex. i samband med rehabiliteringsbehov och krissituationer.
- Jämställdhetsfrågor ska lyftas fram och medvetandegöras.
- Arbetsmiljösynpunkter ska beaktas vid inköp av diverse kontorsmateriel och övrig utrustning.
- Anställda ska kunna kombinera arbetslivet med familjeliv och fritid.
- Den gemensamma arbetsmiljön och framtiden är en angelägenhet för alla – man delar ansvaret för hur frågorna hanteras. Cheferna har ledningsansvaret.

Arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process som bör utmynna i en årlig översyn enligt följande punkter:

1. Arbetsmiljöpolicy (Hur ser vi på arbetsmiljön?)
2. Arbetsmiljömål (Vad ska förbättras?)
3. Arbetsmiljöorganisationen (Vem gör vad?)
4. Arbetsmiljörevision (Hur går arbetsmiljöarbetet?)

Tidsbestämda mål vid förverkligande av arbetsmiljöpolicy:

- Reaxcer ska årligen, efter en utarbetad plan, ta fram åtgärder för att förverkliga policyn/planen. Dessa åtgärder ska vara möjliga att följa upp. Arbetsmiljöåtgärder arbetas in i varje årsbudget. Uppföljning och utvärdering sker genom rapportering till ledningsgruppen.
- Skyddskommittén ska sammanträda fyra gånger per år och ta upp aktuella händelser samt löpande följa upp/fylla på handlingsplanen.

### **Brandskydd**

Målsättningen med denna policy är att förebygga och minimera skador som kan uppkomma vid brand och att säkerställa företagets verksamhet mot avbrott. Det är varje anställds ansvar att efterleva företagets brandskyddspolicy och utbildning av personal i brandskydd sker kontinuerligt och vid behov och är uppdelad i en teoretisk del och en praktisk del. Reaxcer har avtal med Anticimex och en intern revisor ansvarar för att kontroller och utbildningar utförs enligt givna riktlinjer.

Reaxcer ska:

- ha en väl utvecklad och effektiv brandskyddsorganisation och en tydlig ansvarsfördelning
- arbeta aktivt för att minimera risken att brand skall uppstå
- arbeta aktivt för att minimera risken för personskador om en brand skulle uppstå
- arbeta aktivt för att minimera risken för brandskador som kan störa företagets verksamhet
- ha ett väl fungerande egenkontrollsystem av risker och brandskydd
- ha ett väl fungerande underhåll av installerad brandskyddsutrustning
- följa och bevaka gällande lagar och avtal inom brandområdet
- alla brandincidenter rapporteras till brandskyddsansvariga

Rutiner, uppföljningar, myndighetskrav etc. finns i pärm hos brandskyddsansvarig.

### 3.4. Friskvård

Friskvård syftar till att främja hälsa och är därmed en god investering för både individ och organisation. Genom att erbjuda alla anställda på Reaxcer friskvård ökas förutsättningarna för kvalitet och effektivitet i vårt dagliga arbete. Friskvård ska innebära en strävan mot såväl fysiskt som psykiskt och socialt välbefinnande och ska bedrivas med utgångspunkt från allas individuella förutsättningar. Friskvård på vår arbetsplats ska kännetecknas av ett samarbete mellan alla anställda och Reaxcer. Arbetet bör organiseras för att underlätta möjligheten till friskvårdsaktiviteter. Den egna individen har det egna ansvaret för sin totala hälsa och hur man sköter sin kropp. Den livsstil man väljer och de hälsorisker som man tar har också en stor betydelse för sin egen livskvalité och hälsa på lång sikt.

Friskvårdaktiviteten ska vara regelbunden, och aktiviteterna med motionsinslag eller de olika typerna av behandlingar ska utgå från Skatteverkets riktlinjer samt godkännas av Reaxcer. Aktiviteterna och behandlingarna ska vara avdragsgill enligt Skatteverkets regler. För mer information kring Skatteverkets ramar gällande friskvård: [Friskvård, motion och personalvårdsförmån | Skatteverket](#)

Reaxcer erbjuder

Subventionerad friskvård för alla anställda med max 3000 kr per år

Träningslokal till förfogande för friskvård

Reaxcers ledning har beslutat att införa en friskvårstimme i veckan från och med 2016-01-01. Detta innebär att varje anställd har möjlighet att träna en timme i veckan på arbetstid. Timmen ska användas till fysisk aktivitet i form av träning, även promenader räknas in. Reaxcer vill främja hälsa hos sina medarbetare genom att skapa förutsättningar för fysisk aktivitet i syfte att öka välbefinnandet. För att kunna följa upp detta så ska man registrera utnyttjad friskvårdstimme i lönesystemet.

### 3.5. Alkohol och droger

Reaxcers arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger. Inställningen är "bry dig om, lägg dig i, ställ krav". Detta ur ett medmänskligt perspektiv och ur ett kvalitets- och säkerhetsperspektiv. Missbruk hos en medarbetare är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Chefer informerar alla anställda om hur arbetsplatsen agerar vid akuta problem samt vid misstanke om alkohol- eller andra drogproblem. Vi är alla uppmärksamma på missbruk av alkohol och andra droger. Arbetsplatsen erbjuder stöd och hjälp vid missbruk utifrån målsättningen att varje individ kan förändra sitt förhållningssätt till alkohol/droger – missbruket skall bort men medarbetaren ska om möjligt vara kvar.

Medarbetare har ett ansvar att:

- känna till arbetsgivarens policy och rutiner gällande missbruk av alkohol och andra droger
- vara nykter och drogfri på arbetet
- omedelbart underrätta närmaste chef eller HR-ansvarig om en arbetskamrat uppträder alkohol- eller drogpåverkad på arbetet eller visar tecken på alkohol-/drogproblem
- söka hjälp och stöd vid alkohol-/drogproblem
- stödja arbetskamrater i samband med rehabilitering av missbruksproblem

Chefer har ett ansvar att:

- säkerställa att alla anställda känner till policy och rutiner gällande alkohol och andra droger
- kontinuerligt diskutera attityder som rör alkohol och droger samt tydliggöra arbetsplatsens förebyggande arbete och agerande vid missbruk
- skicka hem medarbetare som är påverkad av alkohol eller droger
- initiera en rehabiliteringsutredning samt erbjuda hjälp och stöd då en medarbetare har alkohol/drogproblem

Så här gör vi om en medarbetare uppträder alkohol eller drogpåverkad på arbetet:

1. HR-ansvarig ska omedelbart underrättas
2. Den påverkade ska skickas hem, frånvaron är inte lönegrundande, tänk på att förhindra personen att använda eget fordon
3. Nästa dag kontaktar chefen medarbetaren för samtal om det inträffade samt om fortsatta åtgärder
4. Vid upprepade förseelser eller då misstanke finns om missbruk ska en rehabiliteringsutredning göras och personalstrateg/konsult bör kontaktas för att säkerställa korrekt arbetsrättslig hantering samt att företagshälsovården eller andra stödresurser kopplas in

### 3.6. Trafiksäkerhet

Reaxcer vill med denna policy säkerställa att vi inom Reaxcer kör lagligt och med största möjliga säkerhet.

För att få framföra fordon i tjänst hos Reaxcer krävs:

- Att man följer i Sverige gällande lagar
- I Sverige godkänt körkort
- Att man inte har någon alkohol eller andra droger i kroppen
- Att man har förstått och signerat ”Trafiksäkerhet i Reaxcer AB”
- Att man håller bilen ren både in- och utvändigt. Rökförbud gäller i bilarna.
- Att det är föraren som står för kostnaden för självrisk etc. vid lån av poolbilen för att uträtta ett privat ärende
- Att eventuella böter betalas av föraren.
- Om körkortet av någon anledning blir indraget är den anställda skyldig att omgående meddela detta till sin arbetsgivare.

#### Rutiner när man framför fordon i tjänst hos Reaxcer

Säkerhetsbältet skall användas av samtliga i fordonet

Fel och slitage på fordonet skall omgående rapporteras till närmaste chef för åtgärd

Olyckor/tillbud skall omgående rapporteras till närmaste chef

Tänk på att köra energisnålt och planera din körning, stressa inte i trafiken