



Pågen

VI BAKAR MED KÄRLEK



Uppförandekod



Pågens uppförandekod visar vägen

Vi bakar med kärlek. Det betyder att vi vill agera etiskt riktigt i hela vår affär och det innebär ett särskilt ansvar; att dagligen bedriva verksamheten med omtanke om konsumenter, kunder, medarbetare och vår omvärld. Från tillverkningen i våra bagerier, till det att bröden når butik och ända till återvinningen av returbröd. Det betyder att vi måste vara medvetna om de risker som finns inom vår verksamhet och kontinuerligt arbeta för att minimera dem.

Vår uppförandekod beskriver hur vi ser på ansvarsfullt företagande och den fungerar som en vägvisare i vardagen, en vägledning för hur vi uppträder i vår dagliga verksamhet och vilka beslut vi tar. Detta gäller alla våra medarbetare och inhyrd personal.

Bakom Pågens uppförandekod ligger en mängd olika policies där medarbetarna kan läsa mer i detalj om vad som gäller inom respektive område.

Pågens Uppförandekod omfattar följande delar

- 1. Affärsetik**
- 2. Arbetsmiljö och sociala villkor**

Pågen har även en specifik Uppförandekod för leverantörer.

Vi har också tydliga krav och mål inom hållbarhet, som styrs av särskilda policies och som presenteras i vår årliga hållbarhetsredovisning.

Affärsetik

Oavsett land eller marknad, ska vi alltid agera med omtanke och respekt, ansvar och gott omdöme.

Mutor och bestickning

Vi sätter alltid Pågens intressen före våra personliga och accepterar ingen form av mutor, korruption eller penningtvätt. Pågen betalar alltid sina egna resor och hotellövernattningar vid leverantörsbesök. Leverantörer får bjuda på middag i samband med möten, men det ska vara ett "måttfullt" arrangemang och inte frekvent återkommande. Vi tar inte emot gåvor (typ julgåva) för mer än ett ringa värde. Vi kan delta i arrangemang som anordnas av leverantörer då det har ett tydligt kunskapsfrämjande syfte och vi tar då inte med oss medföljande, såsom anhörig eller vän. Ingen inom Pågen får lämna, utlova eller erbjuda, eller motsvarande ta emot, godta ett löfte om, eller begära, mutor eller andra otillbörliga fördelar.

Marknadsföring

Marknadsföring är ett viktigt redskap för att informera våra konsumenter om våra produkter. Vår policy är att aldrig vända oss till barn i vår marknadsföring och vi följer de allmänna riktlinjer som finns. Med det som utgångspunkt försöker vi vara mycket restriktiva i hur vi använder ord och bild.

Konfidentiell information

Konfidentiell information om Pågens strategier, innovationer eller affärsverksamhet ska skyddas och får inte lämnas till obehöriga.



Arbetsmiljö och sociala villkor



Vi tror att nyckeln till förbättrade arbetsvillkor är dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare. Pågen verkar därför för att uppmuntra dialog och för att våra leverantörer liksom vi aktivt arbetar för att kraven efterlevs. Samtliga krav ska även inkludera säsongsanställd personal, personal anställd via mellanhänder och migrantarbetare.



Föreningsfrihet och arbetstid

Vi är stolta över att våra medarbetare har varierande bakgrund. Vi på Pågen respekterar våra anställdas rättighet att organisera sig och ger möjlighet till kollektiva förhandlingar. Arbetstid ska följa vid var tid gällande lagstiftning och avtal.

Mångfald

Vid rekryteringar väger vi alltid in mångfaldsaspekten jämte kompetens utifrån verksamhetens behov. Vi stärker vår konkurrenskraft genom att ha medarbetare med olika kompetens, olika bakgrund och som tänker olika.

Diskriminering

Ingen anställd får diskrimineras eller utsättas för kränkande särbehandling på grund av etnisk bakgrund, nationalitet, religion, kast, ålder, handikapp, kön, civilstånd, familjeansvar, hälsotillstånd, sexuellt läggning, medlemskap i fackförening

eller medlemskap i politisk organisation. Vi respekterar och tillvaratar alla medarbetares olika bakgrund, erfarenheter, kompetens och kunskap. Bra idéer är ofta ett resultat av att människor med olika perspektiv samarbetar i lag. Vi arbetar aktivt för att våra medarbetare behandlas rättvist, jämställt och med respekt.

Hälsa och säkerhet

Målsättningen med Pågens arbetsmiljöarbete är att skapa en fysisk och psykosocialt säker och sund arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Grunden i vårt arbetsmiljöarbete styrs av de lagar och regler som lagstiftningen och behöriga myndigheter fastställt.

Rehabilitering

Rehabilitering, med avsikt att återvinna medarbetares bästa möjliga förmåga till ett normalt arbetsliv, är en del av Pågens

ansvar. Genom tidiga insatser och aktiva och förebyggande åtgärder är en så låg sjukfrånvaro som möjligt, god hälsa och trivsel vårt mål.

Alkohol och droger

Vi arbetar aktivt för att hålla verksamheten helt fri ifrån droger och alkohol. En del i detta arbete består i att förebygga användning samt stötta den som har problem. Målet är att medarbetaren ska bli alkohol- och drogfri, och därmed kunna behålla sin anställning.

Medarbetarna har en skyldighet att avstå från alkoholkonsumtion vilken kan äventyra arbetet, säkerheten eller hälsan. Medarbetarna skall också vara restriktiva vid representation samt vid personalfester, konferenser och dylikt.

Alkoholism är till skillnad från drogmissbruk klassat som en sjukdom, vil-

ket innebär att Pågen inte har samma rehabiliteringsansvar när det gäller just missbruk av droger eller dopningsmedel.

Lönesättning

Pågens lönepolicy utgör en integrerad del i företagets verksamhet. Lönepolicyen skall stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse samt bidra till att verksamheten bedrivs effektivt. Pågen har som målsättning att använda en lönepolitik som gör att företaget till rätt kostnad kan hävda sig på arbetsmarknaden i form av att behålla och attrahera kompetent personal. Löneprocessen ska också förhindra att det uppstår diskriminerande löneskillnader.



Så använder vi uppförandekoden

Uppförandekoden gäller alla medarbetare, och det är ledarnas ansvar att se till att hela verksamheten genomsyras av en ansvarsfull kultur. Pågens medarbetare har en viktig roll i att hjälpa till att säkerställa att koden efterlevs.

Informationssäkerhet

All information rörande Pågen och vår verksamhet skall hållas intern, om informationen inte är specifikt framtagen för externt syfte. Informationen i våra system är företagets egendom. Om konfidentiell information spridits till en icke behörig person, kan den anställdes anställning komma att ifrågasättas.

Pågen har en grupp med talespersoner som har relevant utbildning och rätt att uttala sig i media rörande Pågen och verksamheten. Alla mediafrågor hänvisas till dessa personer, via Informationschefen.

Bildpolicy och sociala medier

Fotografering och delning av bilder är i grunden positivt, och Pågen uppmuntrar detta när det gäller exempelvis butiksexponeringar och bilder från sponsringsevent. I syfte att skydda medarbetarnas integritet, men också för att skydda Pågens intressen när det gäller egendom, dokument och varumärke, har Pågen en bildpolicy.

I korthet krävs att person som är med på bild/film måste ha gett sitt medgivande om att denna tas och eventuellt delas/publiceras.

Det måste framgå tydligt vid delning/publicering att medarbetaren som privatperson är avsändare, och ej Pågen. Bilden/filmen får inte vara kränkande mot människor, ej framställa Pågen negativt och ej innehålla företagskänslig information.

Bildpolicyns förutsättningar måste vara uppfyllda, även i de fall materialet är tänkt att användas för privat bruk.

Visselblåsare

Pågens verksamhet präglas av transparens och öppenhet. I första hand ska medarbetare som upptäcker allvarliga missförhållanden slå larm till sin närmaste ledare. För detta har Pågen en visselblåsarfunktion som underlättar för medarbetare som upptäcker allvarliga missförhållanden att slå larm. Funktionen är framförallt till för att anmäla medarbetare i nyckelposition eller ledande ställning. Andra missförhållanden ska primärt anmälas till närmsta ledare.

Överträdelse mot uppförandekoden ska rapporteras till närmsta ledare eller HR-chef. På Pågens intranät finns en visselblåsarfunktion, där missförhållanden och oegentligheter kan anmälas anonymt och utan att medarbetaren riskerar påföljder. Pågens medarbetare uppmannas att utöver uppförandeko-

den, vid beslut och ageranden alltid fundera på frågor såsom Kan jag stå för mitt beslut? Vad blir konsekvenserna? Är agerandet lagligt och moraliskt rätt? Kan mitt agerande eller beslut skada mitt rykte eller Pågens varumärke? Att använda sunt förnuft resulterar oftast i ett bra beslut.

