



STENVALLS

**HÅLLBARHETSREDOVISNING**

**STENVALLS TRÄ KONCERNEN**

**2017-01-01 – 2017-12-31**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>ALLMÄNT</b> .....   | <b>3</b>  |
| 1.1      | AFFÄRSMODELL KONCERNEN .....   | 3         |
| 1.2      | KONCERNGEMENSAMMA POLICYS .....                                      | 4         |
| 1.2.1    | Miljöpolicy .....  | 4         |
| 1.2.2    | Mutor och korruption .....   | 4         |
| 1.2.3    | Sociala förhållanden, personal & mänskliga rättigheter .....         | 4         |
| <b>2</b> | <b>KONCERNSTRUKTUR</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>3</b> | <b>VERKSAMHET MED VÄSENTLIG MILJÖPÅVERKAN (TABELL)</b> .....         | <b>6</b>  |
| <b>4</b> | <b>EKONOMISKA &amp; SOCIALA FRÅGOR (TABELL)</b> .....                | <b>6</b>  |
| <b>5</b> | <b>FÖRETAGSVIS REDOVISNING AV HÅLLBARHETSASPEKTER</b> .....          | <b>7</b>  |
| 5.1      | STENVALLS SKOGAR AB .....  | 7         |
| 5.1.1    | Affärsprocessen Stenvalls skogar AB .....                            | 7         |
| 5.1.2    | Hållbarhetsaspekter Stenvalls skogar AB .....                        | 7         |
| 5.2      | STENVALLS TRÄ AB .....   | 7         |
| 5.2.1    | Affärsprocessen Stenvalls Trä AB .....                               | 7         |
| 5.2.2    | Hållbarhetsaspekter Stenvalls Trä AB .....                           | 8         |
| 5.2.3    | Tillståndspliktig verksamhet Stenvalls Trä AB .....                  | 10        |
| 5.3      | KLUBBGÄRDET FASTIGHETS AB MED DOTTERBOLAG .....                      | 10        |
| 5.3.1    | Affärsprocessen Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag .....      | 10        |
| 5.3.2    | Hållbarhetsaspekter Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag .....  | 10        |
| 5.4      | KALLAX FLYG AB OCH KALLAX FLYG AS .....                              | 11        |
| 5.4.1    | Affärsprocessen Kallax Flyg AB och AS .....                          | 11        |
| 5.4.2    | Hållbarhetsaspekter Kallax Flyg AB och AS .....                      | 11        |
| 5.5      | XL-BYGG STENVALLS AB .....   | 12        |
| 5.5.1    | Affärsprocessen XL-BYGG Stenvalls AB .....                           | 12        |
| 5.5.2    | Hållbarhetsaspekter XL-BYGG Stenvalls AB .....                       | 12        |
| 5.6      | GENESIS IT AB MED DOTTERBOLAG S FASTIGHETER I LULEÅ AB .....         | 12        |
| 5.6.1    | Affärsprocessen Genesis IT AB .....                                  | 12        |
| 5.6.2    | Hållbarhetsaspekter Genesis IT AB och S Fastigheter i Luleå AB ..... | 13        |
| <b>6</b> | <b>BILAGOR</b> .....   | <b>13</b> |
| 6.1      | BILAGA 1 - MILJÖPOLICY .....   | 13        |
| 6.2      | BILAGA 2 - ARBETSMILJÖPOLICY .....                                   | 15        |
| 6.3      | BILAGA 3 - MÅNGFALDSPOLICY .....                                     | 17        |
| 6.4      | BILAGA 4 – REKRYTERINGSPOLICY TJÄNSTEMÄN .....                       | 18        |
| 6.5      | BILAGA 5 - REPRESENTATIONSPOLICY .....                               | 20        |
| 6.6      | BILAGA 6 - POLICY MOT GIVANDE OCH TAGANDE AV MUTA .....              | 23        |



## 1 Allmänt

Denna rapport omfattar hållbarhetsrapportering för koncernen Stenvalls Trä AB med koncernföretag för perioden 1a januari 2017 till 31a december 2017.

Eftersom koncernen består av företag med skilda verksamheter, såsom trävaruindustri, helikopterverksamhet, byggvaruhandel, tillhandahållande av IT lösningar mm, har väsentlighetsanalysen gjorts på koncernnivå.

De väsentliga hållbarhetsaspekterna redovisas däremot på företagsnivå, eftersom det är den operativa nivå på vilken koncern och företags ledning kan utöva styrning. Aspekter som är väsentliga i en verksamhet förekommer exempelvis inte i en annan verksamhet. De policys som är gemensamma för koncernen redovisas på koncernnivå.

### 1.1 Affärsmodell koncernen

Förädling av skogsråvara är den verksamhet inom vilken koncernen skapar värde, med långt driven integration från skogsägande till byggvaruhandel.

Skog ägs, förvaltas och avverkas inom Stenvalls skogar. Inom Stenvalls Trä AB anskaffas skogsråvara dels från andra bolag och dels från privata skogsägare, här sönderdelas och förädlas skogsråvaran. Delar av förädlingsverksamheten sker på fastigheter som ägs av Klubbgården Fastighets AB. De förädlade trävarorna säljs till betydande del på en lokal marknad, utan långväga transporter av XL Bygg Stenvalls AB vilka riktar sig till slutförbrukare. Genesis IT AB har utvecklat och driver ett affärssystem i samarbete med XL Bygg Sverige för order-fakturering –lager-ekonomistöd i denna typ av verksamhet. Kallax Flyg arbetar bland annat med stödjande verksamhet inom skogsbruket såsom gödsling, kalkning, askäterföring.

Ur ett hållbarhetsperspektiv är verksamheten gynnsam:

- Den huvudsakliga råvaran, trä, är ett förnyelsebart material.
- De förädlade trävarorna är återvinningsbara.
- Förädlingsprocessen är förhållandevis resurssnål med små miljökonsekvenser.
- Etablerade certifieringsorgan finns för branschen.
- Processen drivs i allt väsentligt inom Sverige och helt inom EEC området.
- Såväl råvarumarknad som färdigvarumarknad är fragmenterade vilket försvårar missbruk av dominerande ställning samtidigt som det är en sämre miljö för korruption än i mer koncentrerade branscher. Andelen försäljning till offentliga institutioner är försumbar.

De främsta hållbarhetsriskerna är att vi genom okunskap anskaffar råvaror från tveklaktiga källor såsom illegala eller olämpliga avverkningar.



## 1.2 Koncerngemensamma policys

### 1.2.1 Miljöpolicy

Samtliga företag inom koncernen lyder under en miljöpolicy.

Miljöpolicyen styr principer, målformulering och arbetssätt för miljöarbetet.

### 1.2.2 Mutor och korruption

Samtliga verksamma företag inom koncernen har en policy mot givande och tagande av muta. I policyen definieras vad som är att betrakta som en muta, under vilka former en muta kan ske, vad de kan bestå av, vilka konsekvenserna är, och vem som är ansvarig för att mutor ej förekommer. Vidare definieras hur man bör bete sig om man misstänker att någon annan givit eller tagit muta. Policyen är kompletterad med en checklista med närmare definitioner av vad som är att betrakta som muta och under vilka förutsättningar.

Representationspolicy begränsar handlingsutrymmet vid intern och extern representation. Inga incidenter som inneburit att dessa policier brutits under året är kända.

### 1.2.3 Sociala förhållanden, personal & mänskliga rättigheter

Samtliga verksamma företag i koncernen arbetar under *en mångfaldspolicy* i vilken diskrimineringsgrunder identifieras. Den fastställer företagets syn att mänskliga olikheter berikar verksamheten, att rekrytering skall ske dels på basis av kompetens men även att man söker uppnå en mångfald i sammansättningen av olika grupper. Detta skapar i sin tur goda förutsättningar för nya idéer, olika sorters problemlösning, olika perspektiv, olika arbetssätt och beteenden. Allt detta berikar den samlade kompetensen vilket är en strategisk tillgång i företaget och en viktig komponent i affärsutvecklingen.

I *rekryteringspolicyen* understryks att man vid nyrekrytering ska sträva efter att balansera könsfördelningen i den aktuella gruppen.

*Arbetsmiljöpolicy* fastställer ansvar, mål, organisation och arbetssätt för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet pågår på många plan, genom skyddskommitté, skyddsombud, regelbundna skyddsronder men även som en del av det dagliga arbetet där arbetsmiljö och skyddsfrågor hamnar högt på agendan vid interna möten.

Inom Stenvalls Trä bedrivs ett arbete där anställda uppmuntras att lämna in säkerhetsobservationer för vad de uppfattar som risker och incidenter i arbetsmiljön i syfte att identifiera och åtgärda risker som uppstår i det dagliga arbetet. Dessa observationer kommer framdeles att registreras i SIA (AFAs avvikelssystem) för bättre uppföljning och dokumentation. För att uppmuntra säkerhetsarbetet premieras inlämnande av säkerhetsobservationer med enklare belöningar.

Mätetal för sociala förhållanden och arbetsmiljö kan vara svåra att definiera. Använder man sig av enkäter med högre detaljeringsgrad behöver man en organisation som i huvudsak finns i större företag, vidare riskerar resultatet att mer präglas av dagsformen än en verklig trend.



Andel anställda kvinnor och dess utveckling är ett objektiva mått på hur vi lyckas balansera könsfördelningen på våra arbetsplatser. Sjukfrånvarons utveckling på längre sikt bör spegla hur väl vi lyckas med att få människor att trivas på våra arbetsplatser.

Mätetalen redovisas under respektive företagsrubrik.

## 2 Koncernstruktur

Bolaget är moderbolag i en koncern med följande dotterföretag:

### **Helägda dotterföretag:**

Kallax Flyg AB 556466-9876, vars verksamhet omfattar flygverksamhet och flygmekanikertjänster *med följande dotterbolag:*

Kallax Flyg AS 913 719 174, vars verksamhet omfattar flygverksamhet i Norge.

Stenvalls Skogar AB 556603-1786, vars verksamhet omfattar ägande och förvaltning av skogsfastigheter

Klubbgårdet Fastighetsbolag AB, 556765-7514, vars verksamhet omfattar att äga, förvalta och hyra ut fast egendom

*med följande dotterbolag:*

Sågedet Fastighets AB 556811-9456, vars verksamhet omfattar industriell verksamhet samt uthyrning av fast egendom

Fastighetsförvaltning Klubbgårdet Norr AB 559092-5383, verksamheten omfattar att äga förvalta värdepapper samt därmed förenlig verksamhet.

Fastighetsförvaltning Klubbgårdet Väster AB 559092-5375, verksamheten omfattar att äga förvalta värdepapper samt därmed förenlig verksamhet.

Fastighetsförvaltning Klubbgårdet Öster AB 559092-5359, verksamheten omfattar att äga förvalta värdepapper samt därmed förenlig verksamhet.

### **Delägt dotterföretag:**

Genesis IT AB 556552-1670 (publ), ägarandel 61 %, erbjuder kostnadseffektiv IT i form av affärs- & verksamhetssystem, molntjänster samt IT-driftslösningar för små och medelstora företag. Bolagets aktier finns noterade på Aktietorget's marknadsplats.

Sedan januari 2014 har bolaget varit i skarp drift av iFenix, ett egenutvecklat molnbaserat affärs- & verksamhetssystem som framtagits i samarbete med XL BYGG AB (XL BYGG AB är ett servicebolag för de byggvaruhandlare i Sverige som bedriver sin verksamhet under namnet XL-BYGG).

*Med följande dotterbolag*

S Fastigheter i Luleå AB, 559092-4642, vars verksamhet omfattar att äga och förvalta fastigheter och därmed förenlig verksamhet.



XL Bygg Stenvalls AB 556712-1248, ägarandel 91 %, vars verksamhet omfattas av byggvaruhandel.

### 3 Verksamhet med väsentlig miljöpåverkan (tabell)

| Företag  | Parameter                              | Orsak  | Intressenter   | Nyckeltal  |
|--|--|--|--|--|
| <b>Stenvalls Skogar</b>  | Uppnä och bibehålla PEFC certifiering  | Bedriva uthålligt skogsbruk                  | Miljöorganisationer, Kunder  | Certifikat   |
| <b>Stenvalls Trä</b>   | Certifierad andel                      | Kretsloppstänkande                           | Miljöorganisationer, Kunder  | Certifieringsandel   |
|  | Integrerad förädling                   | Minskade transporter, integrationsfördelar   | Samhället (minskat slitage på vägar, minskad användning av fossila bränslen) | Förädlingsandel  |
|  | Osorterat avfall till deponi           | Kretsloppstänkande                           | Samhället (minskad mängd avfall som ej kan återvinnas)                       | Kg osorterat avfall till deponi  |
|  | Elenergi-användning                    | Kretsloppstänkande                           | Samhället (hushållande med en knapp resurs)                                  | Kwh/m3 sågad vara  |
| <b>Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag</b>               | Att ansvarsfullt förvalta fastigheter. | I förekommande fall hantera markföroreningar | Kommun, allmänintresse.  | Undvika spridning av förorening.                                       |
| <b>Kallax Flyg AB och Kallax Flyg AS</b>                       | Ferryflygning                          | Spara bränsle och övriga resurser            | Samhället (minskad användning av fossila bränslen)                           | Andel Ferrytimmar  |
|  | Moderniserad fordonsflotta             | Spara bränsle och övriga resurser            | Samhället (minskad användning av fossila bränslen)                           |  |
| <b>Genesis IT AB, med dotterbolag S Fastigheter i Luleå Ab</b> | Elenergianvändning                     | Kretsloppstänkande                           | Samhället (minskad användning av fossila bränslen)                           | Åtgärder –frikyla, i serverhallar, lokaler uppvärmda med sekundärvärme |
| <b>XL bygg Stenvalls</b>                                       | Elenergi-användning                    | Kretsloppstänkande                           | Samhället (minskad användning av fossila bränslen)                           | Kwh / som absolut tal.   |
|  | Osorterat avfall till deponi           | Kretsloppstänkande                           | Samhället (minskad mängd avfall som ej kan återvinnas)                       | Att börja mäta osorterat avfall till deponi under 2018                 |

### 4 Ekonomiska & sociala frågor (tabell)

| Företag             | Ämne  | Bransch Miljö   | Verktyg  |
|---------------------|---|---|--|
| Alla koncernföretag | Motverkande av korruption   | Ogynnsam för mutor och korruption                     | Policys  |
|                     | Inga "oetiska" produkter produceras                               | Verksamhet inom EEC området, förnyelsebara råvaror    | Affärsplan   |
|                     | Sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter | I huvudsak verksamhet i Sverige, delvis Norge/Finland | Arbetsmiljöpolicy<br>Mångfaldspolicy<br>Rekryteringspolicy<br>Lagefterlevnad |



## 5 Företagsvis redovisning av hållbarhetsaspekter

### 5.1 Stenvalls skogar AB

Stenvalls Skogar äger och förvaltar ca 11 000 produktiva hektar skogsmark.

#### 5.1.1 Affärsprocessen Stenvalls skogar AB

Leverantörer i *affärsprocessen* är skogsentreprenörer med olika inriktning. Den enda kunden för den skogsråvara som avverkas är Stenvalls Trä.

#### 5.1.2 Hållbarhetsaspekter Stenvalls skogar AB

I förhållande till andra större skogsägare i området har Stenvalls skogar ingen dominerande ställning att missbruka gentemot leverantörer.

Skötsel och avverkning av skogar omfattas av lagar. Intressen från andra grupper än skogsägarens hanteras, såsom naturintressen och lokala intressen. Stenvalls skogar hela markinnehav är PEFC certifierat vilket ställer höga krav på ett skogsbruk och avverkningsförfarande som tar stor hänsyn till biologisk mångfald och uthålligt skogsbruk. Vidare innebär denna certifiering höga krav på vår avverkningsplanering och våra entreprenörer, vilka också måste uppfylla krav från certifieringen.

Då företaget endast har en anställd redovisas inte HR statistik.

### 5.2 Stenvalls Trä AB

Stenvalls Trä AB är en trävaruproducent med en, för branschen, hög andel förädlade trävaror.

#### 5.2.1 Affärsprocessen Stenvalls Trä AB

Affärsprocessen sträcker sig från anskaffning av timmerråvara vilket sker relativt lokalt, sönderdelning av denna varvid vissa biprodukter uppstår, förädling av trävaror samt försäljning på en global marknad.

Både råvaruanskaffning och försäljning sker på en starkt konkurrensutsatt marknad där vår påverkansmöjlighet är mycket begränsad. Den lokala råvarumarknaden har inslag av stora skogsföretag såsom bl a Sveaskog, SCA och Holmen. vi har ingen dominerande ställning att utnyttja, detta gäller i än högre grad på kundsidan. Miljöaspekterna i processen är i jämförelse med andra industrier små och till stor del hanterade i de verksamhetstillstånd som beskrivs senare i rapporten.

En affärsmässig risk är att vi ovetandes skulle kunna köpa in råvara från avverkningar som strider mot våra certifieringsorgans policys, vilket skulle kunna skada vårt anseende. Detta hanteras genom avtal och att all vår råvara måste uppfylla minst FSCs "Controlled Wood" standard, exempelvis innebär att vi ej kan använda:

- Olagligt avverkat virke
- Virke som avverkats i strid med traditionella och mänskliga rättigheter.



- Virke från avverkningar som hotar höga naturvärden.
- Virke från områden som avskogats eller överförs till plantager.
- Virke från områden med genmodifierade träslag.

Dessa risker hanteras genom avtalsinnehåll och ursprungskontroll. (CoC)

## 5.2.2 Hållbarhetsaspekter Stenvalls Trä AB

Företagets miljöprofil lyfts fram i marknadsföringen gentemot kunder.

I alla led eftersträvas resurseffektivitet.

I råvaruansaffningen premierar vi miljöcertifiering, förutom att dotterbolaget Stenvalls skogar är PEFC certifierade köper vi höga andelar certifierad råvara från andra leverantörer.

Genom sågningsverksamhet på flera orter i Norrbotten kan transportavstånden för råvara minimeras. När så är möjligt körs timmerråvara via järnvägstransporter.

Syftet med den omfattande förädlingen är att hushålla med resurser genom att i möjligaste mån integrera processer. Integrationen tar sig många uttryck, såsom att integrera pelletproduktionsprocessen med sågprocessen vilket eliminerar behovet av långväga råvarutransporter av skrymmande råvaror såsom sågspån, torrflis och kutterspån, samtidigt som torkningen av sågspånet integreras väl med torkning av trävaror. All värme som nyttjas för torkning alstras genom eldning av bark som faller inom sågprocessen.

Andra exempel på processer som integrerats med sågprocessen är hyvling och tillverkning av takluckor där egna sågverk kan leverera råvaror med skräddarsydda mått till förädlingarna och därigenom minimera spillet på ett helt annat sätt än om man köper standardprodukter på en extern marknad.

Den integrerade produktionen minimerar behovet av transporter, på ett sätt som en fristående förädlingsanläggning inte kan.

Vid investeringar försöker vi alltid att blanda nytt och begagnat för att i så stor utsträckning som möjligt hålla nere investeringspriserna och att förverkliga vår hållbarhetsstrategi.

Den huvudsakliga råvaran är **trä** – en förnyelsebar resurs.

Hos oss omvandlas sågverksindustrins restprodukter till förnybar energi, hållbarhet är en integrerad del av vår strategi och vi började redan under 90-talet att återvinna biprodukterna från vår produktion.

I dagsläget tillvaratar vi samtliga restprodukter som uppstår vid sönderdelning av trä vid våra sågverk och anläggningar för vidareförädling. Dessa restprodukter förädlas sedan till förnybar energi bl.a. i form av sågverksflis som används i massa- och pappersindustrin, bark som används i värmeverk, sågverksspån som används i pelletsproduktion. Dessutom använder vi själva en stor del av restprodukterna för att värma upp våra virkestorkar, produktions- och kontorslokaler.





Ca 75 % av vår totala energiförbrukning utgörs av värme från våra fastbränslepannor som eldas med eget bibränsle. I huvudsak används denna värme till att torka virke men även för att värma upp lokaler.

|  | 2016 | 2017 |
|--|------|------|
| Andel FSC/PEFC certifierad råvara          | 36%  | 42%  |
| Elförbrukning kwh per sågad m <sup>3</sup> | 116  | 116  |
| Förädlingsandel                            | 40%  | 42%  |
| Osorterat avfall till deponi ton           | 43   | 41   |

Medel-

*Certifieringsandel* – Upprätthålls genom styrning av externa inköp och nyttjande av Stenvalls skogar.

*Elförbrukning* - En höjd förädlingsandel motverkar en sänkning av detta tal eftersom mer förädling innebär mer bearbetning. En energikartläggning per anläggning gjordes 2015 som ligger till grund för de aktiviteter som har genomförts under året:

Örarna – Läckagesökning och åtgärdande inom tryckluftssystemet. Succesivt utbyte av armaturer till LED.

Sikfors såg – Styrning av belysning, allmän modernisering av elmotorer , succesivt utbyte av armaturer till LED.

Sikfors förädling – En moderniserad kompressor och succesivt utbyte av armaturer till LED.

Lövholmen – Styrning av belysning och succesivt utbyte av armaturer till LED.

*Förädlingsandel* – Genom att trimma in och förbättra befintliga förädlingsanläggningar har andelen förädlad produktion ökat och kommer att fortsätta öka de kommande åren i takt med ett högre utnyttjande av anläggningarna.

*Osorterat avfall* – Bättre placerade återvinningskärl, märkning mm.  
HR statistik

|                                      | 2016      | 2017      |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Antal anställda <b>Stenvalls Trä</b> | 193       | 209       |
| Varav kvinnor                        | 26 (13 %) | 22 (11 %) |
| Sjukfrånvaro                         | 5,42%     | 5,45 %    |

Andelen kvinnor har minskat något, sjukfrånvaron är stabil men något hög. Bland aktiviteter som syftar till att vända trenden kan nämnas att arbetsmiljöutbildningar hålls under våren 2018, utvecklingssamtalets roll understryks från ledningen, tillämpandet av policys stärks i syfte att skapa en trygg och behaglig arbetsmiljö.



### 5.2.3 Tillståndspliktig verksamhet Stenvalls Trä AB

Respektive anläggning bedriver tillståndspliktig verksamhet enligt miljöbalken (Örarna har ett äldre tillstånd enligt miljöskyddslagen):

*Seskarö* har ett tillstånd daterat 2006-11-22, i dagsläget bedrivs ingen verksamhet på anläggningen varför det inte föreligger risk att villkoren överskrids. Haparanda kommun är tillsynsmyndighet.

*Lövholmen* har ett tillstånd daterat 2002-10-23, kompletterat med tillstånd att bevattna timmer 2015-06-26, tillstånd att lagra aska 2013-08-29, drift av hetvattencentral från 2000-09-14. Tillstånden reglerar utsläpp till luft, vatten, buller, avfall, damning och kemikaliehantering. Tillsynsmyndighet är Piteå kommun.

*Örarna* Har ett tillstånd daterat 2000-07-17 enligt miljöskyddslagen, ändring av villkor 2002-07-05, anmälan om lagring av aska 2014-05-16. Tillståndet reglerar utsläpp till luft, vatten, buller, avfall och kemikaliehantering. Tillsynsmyndighet är Luleå kommun.

*Sikfors* Tillståndet är daterat 2001-05-28, kompletterat med slutliga villkor 2004-02-27. Tillståndet reglerar utsläpp till luft, vatten, buller, avfallshantering och kemikaliehantering. Tillsynsmyndighet är Piteå kommun.

De risker som identifierats i respektive verksamhetstillstånd följs upp via årlig miljörapport till respektive tillsynsmyndighet och genom löpande egenkontroll.

### 5.3 Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag

Klubbgårdet Fastighets AB äger och hyr ut fastigheterna i Örarna och på Lövholmen, på vilka Stenvalls Trä AB bedriver trävaruförädling. Därutöver har man de dotterbolag som nämns under "koncernstruktur" som äger fastigheter på vilka ingen verksamhet för närvarande pågår.

#### 5.3.1 Affärsprocessen Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag

Företaget har en fast kostnadsbas i form av räntor och avskrivningar och en fast inkomstbas i form av hyror från framförallt Stenvalls Trä AB.

#### 5.3.2 Hållbarhetsaspekter Klubbgårdet Fastighets AB med dotterbolag

Fastigheten på Lövholmen har en markförorening på ett begränsat område som härrör från verksamhet som bedrivits av tidigare verksamhetsutövare. Eftersom vi avser att göra markarbeten i det berörda området har Piteå kommun utfärdat ett föreläggande om sanering av berörda ytor. Detta arbete kommer att genomföras under 2018.

Klubbgårdet Fastighets AB hyr i huvudsak ut fastigheter till den interna kunden Stenvalls Trä AB och bedriver i sig ingen miljöfarlig verksamhet. Hållbarhetsaspekter begränsar sig till hantering av äldre markförorening.



HR statistik är ej aktuell då företaget inte har anställd personal.

## 5.4 Kallax Flyg AB och Kallax Flyg AS

### 5.4.1 Affärsprocessen Kallax Flyg AB och AS

Företaget bedriver helikopter verksamhet inom olika kundsegment, såsom gödsling, askåterföring, turism, ledningsbesiktning, anläggningsarbeten mm. Affärsidén uttrycks ”Kallax Flyg AB skall vara en ledande samarbetspartner för effektiva och säkra helikoptertjänster med låg miljöbelastning på rätt tid och plats i Norden.” Företaget äger 12st helikoptrar som är i drift, vid behov hyrs kapacitet in. Kostnaderna utgörs huvudsakligen av löner, underhåll, bränsle och avskrivningar. Kundbasen är allt från enskilda till kraftledningsägare.

Bland hållbarhetsrisker kan nämnas att inom turism överutnyttja resurserna inom ett visst område.

För att hantera detta har vi en policy gentemot besökande gäster som innebär:

Sportfiskaren tar ej upp mer fisk än vad som ryms i middagspannan för dagen.

Jägaren fäller begränsat antal byten.

Vi anlitar lokala guider och entreprenörer.

### 5.4.2 Hållbarhetsaspekter Kallax Flyg AB och AS

Flygeffektivitet är ett miljömål. Relevanta värden som totala antalet flygtimmar i förhållande till tom flygning, s.k. Ferry flygning, ger ett flygeffektivitetsvärde vi kan påverka genom planering av verksamheten. Nettoeffekten är liten i % men stor i liter flygbränsle.

|                                  | 2016 | 2017 |
|----------------------------------|------|------|
| Utfall Ferryflygning som procent |      |      |
| Av totalt antal timmar           | 6,3  | 6,28 |

Att modernisera 40% markfordonsflottan till nyare modernare modeller med lägre utsläpp är ett mål som kvarstår till 2020. Ambitionen har varit att gå snabbare fram men man har fått ”ärva” ett antal fordon från moderföretaget.

HR statistik:

|                                       | 2016     | 2017    |
|---------------------------------------|----------|---------|
| Antal anställda <b>Kallax Flyg AB</b> | 25       | 23      |
| Varav kvinnor                         | 4 (16 %) | 2 (9 %) |
| Sjukfrånvaro                          | 1%       | 3,5 %   |

Andelen kvinnor har minskat något främst pga. könssammansättningen av säsonganställda. Sjukfrånvaron är låg i företaget. Långtidssjukskrivning påverkar 2017 års siffror starkt, långtidssjukskrivningen är i detta fall inte en trivselfråga.



## 5.5 XL-BYGG Stenvalls AB

### 5.5.1 Affärsprocessen XL-BYGG Stenvalls AB

Företaget driver 8 st. XL Bygg butiker i norra Sverige. Bolaget bedriver handel med trävaror, byggmaterial och verktyg. Merparten av insatsvarorna handlas upp genom XL byggs centrala inköpsorganisation. Målgruppen är konsumenthandel och lokala byggföretag. XL bygg centralt tecknar avtal med de stora rikstäckande byggföretagen.

Hållbarhetsrisker kan vara att man omedvetet saluför produkter som av något skäl kan anses oetiska.

Stenvalls XL Bygg butiker omfattas av XL byggs centralt upprättade policys som förutom att ställa krav på interna processer även specificerar tillåtet och otillåtet ursprung på trävarorna.

Vad gäller övrigt utbud accepteras inga varor som framställts i konflikt med ” ILO Core Conventions ”.

### 5.5.2 Hållbarhetsaspekter XL-BYGG Stenvalls AB

De anläggningar för vilka vi betalar el själv, dvs där el inte ingår i hyran, var förbrukningen under 2017 831mwh. XL bygg har ett centralt mål om att kostnaden för elförbrukning ska understiga 5 % av omsättningen. Mål för 2018 är att börja kunna mäta total elförbrukning. Vidare byts armaturer ut till energisnålare alternativ i den takt de förbrukas.

Det andra miljömålet är att börja mäta mängden osorterat avfall till deponi under 2018.

HR statistik:

|   | 2016      | 2017      |
|---|-----------|-----------|
| <b>Antal anställda XL Bygg Stenvalls AB</b> | 77        | 82        |
| Varav kvinnor                               | 19 (25 %) | 22 (27 %) |
| Sjukfrånvaro                                | 4,3%      | 3,1 %     |

I XL Bygg Stenvalls AB har andelen kvinnor ökat något och sjukfrånvaron har minskat till en relativt låg nivå.

## 5.6 Genesis IT AB med dotterbolag S Fastigheter i Luleå AB

### 5.6.1 Affärsprocessen Genesis IT AB

Företaget erbjuder kostnadseffektiv IT i form av affärs och verksamhetssystem, molntjänster samt IT drift lösningar för små och medelstora företag. Sedan 2014 har företaget varit i skarp drift av iFenix, ett egenutvecklat molnbaserat affärs- och verksamhetssystem.



## 5.6.2 Hållbarhetsaspekter Genesis IT AB och S Fastigheter i Luleå AB

Genesis IT AB är ett företag vars huvudsakliga verksamhet är att utveckla affärssystem och tillhandahålla IT driftlösningar. Företagets miljöpåverkan är ytterst liten. Miljötänkande och tänkande kring sociala förhållanden påverkar allt från val av tjänstebilar till inköp av IT hårdvara.

Under året har "frikyla" installerats i serverhallarna, armaturer byts löpande ut mot LED, andelen el/hybridbilar i företagets bilpark är hög.

Andel anställda kvinnor och dess utveckling är ett objektiva mått på hur vi lyckas balansera könsfördelningen på våra arbetsplatser. Sjukfrånvarons utveckling på längre sikt bör spegla hur väl vi lyckas med att få människor att trivas på våra arbetsplatser.

HR statistik:

|                                      | 2016     | 2017     |
|--------------------------------------|----------|----------|
| Antal anställda <b>Genesis IT AB</b> | 31       | 37       |
| Varav Kvinnor                        | 4 (13 %) | 7 (19 %) |
| Sjukfrånvaro                         | 4,5%     | 2,5 %    |

Andelen kvinnor har ökat under året och sjukfrånvaron har minskat till en låg nivå.

## 6 Bilagor

### 6.1 Bilaga 1 - Miljöpolicy

#### **MILJÖPOLICY**

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för Stenvalls Trä AB med dotterbolag.

#### **Bakgrund**

Med miljö menas omgivning där organisationen verkar, omfattande luft, vatten, mark, naturresurser, flora, fauna, människa och samspelet mellan dessa. Verksamheten ska präglas av ett förebyggande och återkommande miljöarbete, och ses som en ständigt pågående förbättringsprocess. Verksamheten ska vara föregångare i miljöarbetet, som ska bedrivas systematisk och strukturerat.

#### **Syfte**

Denna policy riktar sig till företagets medarbetare och syftet är att beskriva företagets miljöarbete utifrån vilka områden i arbetet som är viktiga med exempelvis vem som har ansvar för vad, vilka mål som finns för företagets miljöarbete och vilken struktur miljöarbetet har.

#### **Riktlinjer**

##### *Principer och krav*

En av principerna är utbytesprincipen, exempelvis att sämre teknik kontinuerligt byts ut mot bättre, mer miljöanpassad. Försiktighetsprincipen ska styra val av verksamheter som innebär stora risker och kretsloppsprincipen ska följas. Här ligger principen om avfallshierarkin till grund, vilken i sin tur grundar sig på EU:s ramdirektiv för avfall.

Lagar, föreskrifter och andra krav som är tillämpliga för verksamheten ska följas.



De föroreningar som verksamheten förorsakar, skall ständigt reduceras och nya föroreningar skall förebyggas.

#### *Miljömål*

Mål skall årligen sättas och omprövas. Mätning och redovisning görs regelbundet och utgör underlag för förbättringsarbetet.

#### *Löpande miljöarbete*

Miljöarbetet ska redovisas och dokumenteras väl så att det går att följa upp och tydligt utvärdera.

Tydliga, regler, riktlinjer och rutiner ska tas fram för att samtliga medarbetare kan fatta så miljövänliga beslut som möjligt.

Miljöarbetet ska ingå i det dagliga arbetet och hänsyn till miljön ska tas vid varje beslut så att man verkar för en hållbar utveckling i samhället.

Verka för att vårt miljötänkande föregår med gott exempel mot våra kunder och leverantörer där målet är att så många som möjligt av företags leverantörer har ett aktivt miljöarbete.

Verksamheten ska ha ett nära samspel med kunder och övriga intressenter i miljöfrågor och på så sätt arbeta utifrån miljöhänsyn i alla led.

Det ska bedrivas ett internt miljöarbete som leder till ständiga förbättringar.

Affärsverksamheten ska bedrivas så att möjligheter och risker beaktas utifrån ett miljöperspektiv.

#### *Kompetens*

Personalen ska vara miljökundig och ha en kontinuerligt pågående kompetensutveckling, som är relevant utifrån hur företagets verksamhet påverkar miljön.

#### *Resursanvändning*

Tjänster och produkter ska vara anpassade för miljön med en resurssnål produktframställning.

Alla led, råvaru och produktförbrukning, transporter och avfall, ska hanteras på ett så miljövänligt sätt som möjligt.

Avfallsfrågan ska hanteras i linje med den så kallade avfallshierarkin.

#### *Klimatpåverkan*

Arbetsplatser och lokaler ska vara miljövänliga och hushålla med energi och resurser, både när det gäller den inre som den yttre miljön.

Företaget ska ha en modern och energisnål teknikpark samt all förnyelse av teknisk utrustning ska leda till en ständig uppgradering mot miljövänligare teknik.

Elektroniska möten ska ersätta fysiska när detta är möjligt utan att kvaliteten blir lidande.

Uppföljning av miljöarbetet görs årligen.

#### **Ansvar**

Cheferna ska ansvara för att medarbetarna är informerade om vad policyn innebär och ge personalen möjlighet att efterleva den. De ska också ha som mål att få medarbetarna att känna ansvar och verka för förebyggande miljöarbete. Medarbetarna ska uppmanas att bidra med kreativa lösningar inom miljöområdet. Yttersta ansvaret ligger hos bolagets VD.



## 6.2 Bilaga 2 - Arbetsmiljöpolicy

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för Stenvalls Trä AB.

### **Bakgrund**

Verksamheten ska aktivt verka för att skapa en socialt, fysiskt och psykiskt sund arbetsplats för alla medarbetare genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Minimikravet för verksamheten är att i alla avseenden följa lagar, förordningar, myndighetskrav och försäkra att det systematiska miljöarbetet bedrivs som en integrerad del i den ordinarie verksamheten.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att undersöka, förebygga, genomföra och följa upp åtgärder. Arbetsmiljöarbetet ska även innefatta jämställdhet, mångfald, kompetensutveckling, inflytande och ansvar, friskvård, stresshantering, droger och missbrukshantering, frågor kring hot och våld samt organisationsutveckling.

### **Syfte**

Syftet med denna arbetsmiljöpolicy är att klargöra för företagets medarbetare hur arbetsmiljöarbetet ser ut inom företaget.

### **Riktlinjer**

Alla i företaget ska delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att följa de lagar och regler som finns på om rådet samt riktlinjerna i företagets policyer. Om något i denna policy skulle strida mot lagen så är det rådande lag i respektive land som gäller framför principerna som beskrivs i företagets Arbetsmiljöpolicy.

### *Strategier för en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö*

Arbetsmiljöarbetet ska integreras i den dagliga verksamheten, hänsyn till arbetsmiljön ska tas i varje beslut. Chefer, medarbetare och samarbetspartners ska arbeta tillsammans för en god arbetsmiljö. Verksamheten ska ärligen, efter en utarbetad plan, ta fram åtgärder för att förverkliga arbetsmiljöpolicyen, dessa åtgärder måste följas upp och arbetas in i årsbudgeten. Arbetsmiljöpolicyen ska ses över ärligen och revideras vid behov.

### *Mål*

Verksamheten ska bedrivas i lokaler som är ändamålsenliga, funktionella, tillgängliga och anpassade för alla. Genom att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö kan den enskilde individen trivas och fungera väl, vilket på längre sikt minskar ohälsa och skador på arbetsplatsen. Om det uppstår brister eller problem ska detta så snabbt som möjligt åtgärdas.

### *Kunskaper*

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man förebygger och hanterar risker i den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön som riskerar att leda till ohälsa. Det är också upp till arbetsgivaren att se till att det finns förutsättningar för att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

### *Arbetsbelastning*

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att de anställda inte har en ohälsosam arbetsbelastning. Verksamhetens resurser ska fördelas utefter behov.

Arbetsgivaren ansvarar vidare för att arbetstagarna känner till:

- vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
- vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
- om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,



- vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
- vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.
- vilka befogenheter de har enligt punkterna.

#### *Arbetstid*

Arbetsgivaren ansvarar även för att arbetstidernas förläggning inte leder till ohälsa. Det är viktigt att planera så att det finns tid för återhämtning. Särskilt viktigt är detta vid nattarbete, skiftarbete, delade pass och där arbetstagaren förväntas vara ständigt näbar, då dessa faktorer utgör hälsorisker.

#### *Kränkande särbehandling*

Det är viktigt att även se till den sociala och organisatoriska arbetsmiljö likväl som den fysiska. Företaget tolererar ingen form av mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen. I vår arbetsmiljö ska alla individer behandlas jämlikt och med respekt. (se företagets Policy mot kränkande särbehandling)

#### *Olyckor*

Om olycksfall uppstår i arbetet ska ansvarig chef anmäla detta till Försäkringskassan, genom att göra en Arbetsskadeanmälan. Skyddsombudet ska även ta del av anmälan och underteckna Arbetsskadeanmälan.

#### **Skyddsombud och skyddskommitté**

Ett skyddsombud ska utses om verksamheten sysselsätter minst fem medarbetare regelbundet. Skyddsombudet utses av den fackliga organisationen, om verksamheten inte har en facklig representant utser medarbetarna ett skyddsombud. Skyddsombudet ska påpeka brister i arbetsmiljön, delta i planeringen av allt som har en betydelse för arbetsmiljön, delta i skyddsronder och underteckna arbetsskadeanmälningar. Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för medarbetarnas liv eller hälsa och kan skyddsombudet bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. Har verksamheten fler än 50 medarbetare som regelbundet sysselsätts ska en skyddskommitté utses. Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

#### **Ansvar**

Ledningen har ett övergripande ansvar för att verksamheten arbetar med arbetsmiljön enligt lagar, förordningar och uppställda mål. Varje chef har ansvar för att medarbetarna följer de lagar och regler som finns och att arbetsmiljöarbetet är en del av den dagliga verksamheten. De ska också se till att arbetsmiljöansvaret är tydligt delegerat inom organisationen och att delge medarbetaren den information som finns i arbetsmiljöpolicyen.

Varje medarbetare har ansvar för att följa instruktioner och föreskrifter och att vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö. De ska även alltid använda skyddsutrustning och skyddsanordningar som finns samt följa säkerhets- och ordningsföreskrifter. Skyddsombudet eller skyddskommittén företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.





## 6.3 Bilaga 3 - Mångfaldspolicy

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för Stenvalls Trä AB nedan kallat "företaget".

### **Bakgrund**

Mångfald handlar om att alla människor har lika värde och att mänskliga olikheter berikar verksamheten. Dessa olikheter kan utgöras av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, handikapp, ålder samt även erfarenhet, livsstil, utbildning och familjesituation. Dessa och andra variationer i hur vi är som människor skapar en heterogen mångfald som speglar samhället och det i sin tur skapar goda förutsättningar för nya idéer, olika sorters problemlösning, olika perspektiv, olika arbetssätt och beteenden. Allt detta berikar den samlade kompetensen vilket är en strategisk tillgång i företaget och en viktig komponent i affärsutvecklingen.

I företaget finns en tydlig strävan efter att uppnå ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder för att verksamheten på så sätt kan bedrivas effektivt och med god kvalitet som resultat.

Företagets mångfaldspolicy beskriver hur företaget arbetar med mångfald på alla nivåer i företaget samt hur mångfald ska uppmuntras och uppnås.

### **Syfte**

Syftet med policyn är att ge vägledning till alla i företaget i hur arbetet med mångfald ska utföras samt vilka värderingar företaget står för i frågan.

### **Riktlinjer**

#### *Rekrytering*

Vid rekrytering ska sökande värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid rekrytering är det en uttalad strävan att sammansättningen hos medarbetarna på alla nivåer i företaget ska spegla samhället. I de fall det är svårt att förändra homogeniteten i olika delar av företaget genom rekrytering ska personer från underrepresenterade grupper ges möjlighet till utveckling inom företaget så att homogena strukturer kan lättas upp den vägen.

#### *Information*

Frågan om mångfald ska föras genom fortlöpande diskussioner i företaget och attityder undersökas i samband med medarbetarenkäter och liknande. Dock ska utbildning i medvetenhet om attityder och fördomar vara frivilligt bland medarbetarna då det annars kan få motsatt effekt mot den önskade.

#### *Mångfaldsutveckling*

Nyckeln till ett framgångsrikt mångfaldsarbete ligger i att väva in mångfaldsmålet i affärsplanen och personalhandboken och de befintliga processerna så att mångfaldsmålet bidrar till att uppfylla övriga mål i företaget. Frågan om mångfald ska vidare drivas av personalansvarig och denne ska ges möjlighet till kompetensutveckling på området så att arbetet med mångfald får en stabil och trovärdig grund. Mångfaldsarbetet ska vara ett kontinuerligt förändringsarbete som sköts affärsmässigt och seriöst i form av en löpande process vilken utgår ifrån kompetens och seriositet.

### **Ansvar**

Det är var och ens ansvar att arbeta för en arbetsmiljö som präglas av ömsesidig respekt mellan kollegor. Den som upplever att mobbing eller trakasserier förekommer har



skyldighet att omedelbart ta upp detta med någon chef eller personalansvarig men även att i det dagliga arbetet ifrågasätta negativa attityder kollegor emellan.

Den som medverkar vid rekrytering ansvarar för att verka för mångfald bland de som rekryteras.

Som chef har du en viktig funktion i att i linje med lagstiftningen verka för att all har samma rättigheter vad gäller arbetet, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

## 6.4 Bilaga 4 – Rekryteringspolicy tjänstemän

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för koncernen Stenvalls Trä AB.

### **Bakgrund**

Syftet med rekryteringspolicyn är att kunna göra välgrundade, effektiva och professionella rekryteringar till verksamheten. Det finns en del lagar och regler som måste tas hänsyn till i hela rekryteringsprocessen. Först och främst ska LAS (Lagen om anställningsskydd) följas, därefter ska verksamheten följa MBL (Medbestämmandelagen) och informera medarbetarna vad som händer. Finns det kollektivavtal ska även den fackliga organisationen vara delaktig i processen. Under hela rekryteringsprocessen ska verksamheten även ta hänsyn till Diskrimineringslagen.

### **Syfte**

Syftet med denna policy är att klargöra för företagets anställda vilka riktlinjer som gäller vid en rekryteringsprocess.

### **Riktlinjer**

#### *Jämställdhet och mångfald*

Kvinnor och män har samma förutsättningar för de olika arbetsuppgifter som finns i verksamheten. Vid rekrytering ska man eftersträva en väl balanserad representation av båda könen. När det råder obalans ska det underrepresenterade könet uppmanas att söka lediga tjänster samt ges företräde om kompetensen är likvärdig, detta ska dock uttryckas på ett sätt som inte uppfattas diskriminerande.

Mångfald är ett självklart och naturligt inslag och innebär att alla har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden oavsett kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet samt religion eller annan trosuppfattning. Alla ska behandlas lika både vid intern- och externrekryteringar förutsatt att kompetensen är likvärdig.

#### *Etik*

Hela rekryteringsprocessen ska präglas av en viss etik. Det är viktigt att hantera alla steg i processen med ansvarskännande, hänsyn, professionalism och respekt. Att informera de som ansökt och andra inblandade under hela processen är också viktigt. Målet är att alla som varit i kontakt med verksamheten under en rekryteringsprocess ska ha en positiv bild av verksamheten och gärna vilja söka till verksamheten i andra sammanhang.

Behandla alla rekryteringshandlingar konfidentiellt. Arkivera och förvara dem alltid i stängda och låsta skåp eller förvaringsutrymmen.

#### *Behovsanalys och kravprofil*

För att kunna göra en så korrekt och väl genomförd rekrytering som möjligt, ska det först upprättas en behovsanalys av tjänsten, anställningsform och vilka arbetsuppgifter som ska ingå på kort och lång sikt. En kravprofil ska sen utformas, den är själva underlaget för



rekryteringsarbetet, arbetsbeskrivning. Profilen ska beskriva krav som arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och personliga kvalifikationer. Det är viktigt att detta görs ordentligt för att kunna hitta rätt kompetens till tjänsten. Kravprofil se bilaga 1

#### *Urval och intervju*

Vid många inkomna ansökningar bör man göra en sammanställning av ansökningar för att kunna få en överblick över alla ansökningar. Alla som ansökt bör få en bekräftelse på att deras ansökning mottagits. Urvalet ska göras utifrån kravprofilen och hur väl den stämmer med kandidaternas utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper. Det är viktigt att det inte sker någon typ av diskriminering, som beskrivs i Diskrimineringslagen. De som inte blir kallade till intervju ska få ett besked att de inte gått vidare i processen. Själva intervjun ska göras av chef för resp avdelning. Att vara vänlig och neutral är ett bra förhållningssätt under intervjun.

Handlingar som alltid ska begäras in:

Arbetsbetyg, styrkta kopior att kandidaten har haft angiva anställningar

Betyg, styrkt kopior att kandidaten har genomgått angivna utbildningar

Utdrag från belastningsregistret

Utdrag från Lexbase

Sanningsförsäkran

#### **Referenstagning**

Tester

IQ test alt begåvningsstest

Personlighetstest

Vid beslut av kandidat så tar vi hänsyn till följande, vår egen bedömning, konsults utvärdering, och sanningsförsäkran.

Finns anmärkning i belastningsregistret, alternativt sanningsförsäkran av ekonomisk karaktär så kan inte kandidaten rekryteras vid avdelningar där kandidaten har tillgång till våra affärssystem i koncernen.

När kandidaten erbjuds tjänsten bör lönesättning och andra anställningsvillkor diskuteras med den tilltänkte medarbetaren. Om man inte kan komma överens kan erbjudandet om en tjänst gå över till näste kandidat. När beslutet är fattat ska information om att rekryteringsprocessen är avslutad gå ut till alla medarbetare och alla som ansökt om tjänsten, alternativt till de som kommit till intervju.

#### **Ansvar**

Alla rekryteringar ska ha en förankring hos företagsledningen. Ska en medarbetare rekryteras till ledningen ska det först förankras hos bolagets styrelse. Resp. chef och personaladministratör är ansvarig för hela rekryteringsprocessen, även om själva rekryteringen görs av en extern konsult.



## 6.5 Bilaga 5 - Representationspolicy

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för Stenvalls Trä AB med dotterbolag nedan kallat "företaget".

### **Bakgrund**

Representation är ett medel i strävan att etablera och bibehålla goda relationer med externa aktörer (extern representation) såväl som med den egna personalen (intern representation). De utgifter som kan förekomma i samband med representation kan till exempel vara utgifter för mat och dryck, hotellrum, betjäning eller teaterbiljetter. Det kan också vara utgifter för exempelvis underhåll och löner eller för fastighet och inventarier som införskaffats för representationsändamål.

### **Syfte**

Denna policy riktar sig mot anställda inom företaget. Företaget har låtit upprätta denna policy för att belysa det ansvar som följer vid representation av företaget samt för att informera medarbetare om de regler och riktlinjer som företaget har i samband med representation.

### **Riktlinjer**

Ett gott omdöme hos den som representerar företaget utgör grunden för all representation av företaget. Den anställde ska agera som företagets ansikte utåt och därför uppträda omdömesgillt utifrån företagets värdegrund. Detta gäller till exempel konsumtion av alkohol samt att i allmänhet iaktta måttfullhet vid användandet av företagets resurser.

Den anställde som representerar företaget skall respektera de maxbelopp som är satta enligt denna policy.. Allmänt sett gäller dessa momsavdrag sådana kostnader som uppstår i samband med gästfrihet gentemot personer som man har att göra med i arbetet. Regleringen finns i Skatteverkets skrift om inkomsttaxering.

Skattemässigt avdrag för representation medges ej, varför företaget förordar en försiktig hållning till representation. Momsen på ett underlag upp till 300kronor/person får dras av.

Ramarna för representation som presenteras i denna policy kan överskridas i undantagsfall efter beslut från närmaste chef.

### **Extern representation**

#### *Exempel på extern representation*

Med extern representation menas representation som riktar sig utåt mot externa aktörer i syfte att stärka företagets affärsförbindelser.

Representation ska syfta till att skapa nya affärskontakter och bibehålla befintliga.

Alltså kan representationen till exempel inte rikta sig mot en vän utanför företagets verksamhet.

Som riktlinje bör representationen hålla sig inom de gamla skattereglerna, d.v.s. 90 kronor/person +moms.

Andra exempel som kan ingå i extern representation är teaterbiljetter eller green fee vid golfspel, kostnad för förtäring i samband med marknadsföring och PR-verksamhet vid större jubileer (organisationens 25-, 50-, 75- och 100-årsdag), samt invigningar, demonstrationer och dylikt.

*Extern representation som bör undvikas*



Extern representation som sker på en ort där företaget inte bedriver verksamhet är inte avdragsgill och ska därför undvikas. Samma regler gäller om representation sker vid upprepade tillfällen mot en och samma person eller grupp. Inte heller personliga högtidsdagar som till exempel femtioårsfirande ingår i det som är avdragsgillt. Avslutningsvis faller också lyxbetonad representation utanför, som till exempel särskilda jaktutflykter, fiskeresor eller specialarrangerad underhållning.

### **Intern representation**

Intern representation t.ex. personalfest, informationsmöten eller konferenser omfattas även de av ovannämnda beloppsgränser.

### **Måltider i samband med externa kurser/konferenser**

Måltider i samband med konferenser och kurser kan ses som en driftkostnad och detta gäller även då konferenserna och kurserna sker externt. Detta innebär full avdragsrätt för moms och hela momsbeloppet får lyftas.

### **Konferenser**

Då företaget erbjuder konferenser finns vissa krav om dokumentation från Skatteverket. Bland annat skall omfattningen av konferensen kunna redovisas samt ett program för hela omfattningen. Utöver detta skall en deltagarförteckning vara befintlig.

Detta ses som driftkostnad av organisationen och som representation ur den anställdes perspektiv vilket innebär att de anställda undgår förmånsbeskattning. Detta gäller dock bara om andelen tid fördelad på nöje och rekreation inte anses för hög. Tumregeln för detta är sex timmar effektivt arbete per dag eller 30 timmar på en vecka. En medföljande make/maka innebär att den anställda förmånsbeskattas på marknadsvärdet av resan.

Vid resor och liknande får företaget bjuda på kringkostnader (t.ex. garderobsavgifter och entréavgifter till museum).

Vid konferens bör följande underlag tas fram

- Omfattning (antal dagar)
- Program för hela konferensen
- Deltagarförteckning
- Evenemang (sociala, i förväg valda)
- Mat
- Resultat

### **Jubileum och invigning**

Jubileum bör präglas av måttfullhet.

- Omfattning – max 300kr/person
- Plats – Inom företagets verksamhetsområde
- Vilka som får delta – Företagets anställda och kontinuerliga leverantörer.

Momsavdragsrätten är densamma som vid extern representation och blir det inte för extraordinärt så förmånsbeskattas inte heller deltagarna.

### **Kostnadsbelopp**

Företaget har satt följande kostnadsgräns för både intern och extern representation:

- 90 kr exkl. moms per person för lunch, middag eller supé.



- 60 kr exkl. moms per person för enklare förtäring, som inte är lunch, middag eller supé. (Exempelvis frukost eller förtäring vid demonstrationer, invigning och visningar med marknadsförings- eller PR-verksamhet).
- 180 kr exkl. moms per person för till exempel teaterbiljett samt vid affärsuppgörelse om man i stället för måltid överlämnar chokladkartong, fruktkorg eller liknande.
- 180 kr exkl. moms per person vid personalfest eller informationsmöte för kringkostnader som underhållning, uppträdanden, lokalhyra eller dylikt.

Alltså 180kr exkl. moms för kringkostnader plus 90kr exkl. moms för mat och dryck (lunch, middag, supé), per person.

Öl och vin får ingå i representationskostnaden vid middag eller supé i den mån det ryms inom fastställda belopp. Endast i undantagsfall, t ex vid besök av utländska gäster, kan sprit ingå i kostnaden för representation.

### **Redovisning**

Kvitto/nota ska bifogas faktura och följande information vara redovisad:

- Datum för representationen
- Namn på alla som tar del av representationen
- Namn på företaget som gästerna representerar (gäller ej intern representation eftersom gästerna då är företagets medarbetare)
- Yrke eller funktion i företaget
- Syfte med representationen
- Vilken sorts måltid (lunch, middag eller annat), alternativt vilken aktivitet
- Moms ska vara redovisad på kvitto/nota

### **Gåvor i samband med representation**

Företaget använder dessa två typer av gåvor i representation: reklamgåvor och representationsgåvor. Med reklamgåvor menas föremål av förhållandevis obetydligt värde som antingen har direkt anknytning till givarens sortiment eller tillverkning. Det kan också vara mindre föremål med företagets namn eller logotyp på, såsom almanackor eller dylikt.

Den andra varianten, representationsgåvor, är presenter till exempelvis kundföretag i form av blommor, en bok eller dylikt i samband med öppning av en ny filial eller ett jubileumsfirande. Kostnadsgräns för dessa är maxbeloppet 180 kr exkl. moms per person.

Icke avdragsgilla gåvor och som därför bör undvikas är representationsgåvor till affärsförbindelser som ges i samband med helg firande eller personlig högtidsdagar. Detta baserar sig på att dessa gåvor anses vara personliga och inte som ett led i en affärsförhandling.

Kontanta medel räknas inte som representation eller gåva.

### **Ansvar**

Företagets chefer ansvarar för att alla anställda inom bolaget är förtrogna med företagets Representationspolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den. Att bryta mot företagets Representationspolicy kan leda till disciplinära påföljder.



## 6.6 Bilaga 6 - Policy mot givande och tagande av muta

Denna dag, 2018-05-02, har följande policy upprättats för Stenvalls Trä AB med dotterbolag nedan kallat "företaget".

### **Bakgrund**

Givande och tagande av muta är förbjudet enligt svensk lag och regleras i brottsbalken. Den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån eller den som lämnar, utlovar eller erbjuder en sådan förmån kan dömas för tagande eller givande av muta.

### **Syfte**

Policyn syftar till att informera all personal som är verksam inom företaget om vilka lagar och regler som gäller vid givande och tagande av muta samt vad påföljden kan bli för den som bryter mot dessa lagar och regler.

### **Riktlinjer**

Alla inom företaget har ett ansvar att följa lagar, regler och interna policys. Detta inbegriper både företagets anställda samt anställda i dotterbolag. Om något i denna policy skulle strida mot lagen så är det rådande lag i respektive land som gäller framför principerna som beskrivs i företagets Policy mot mutbrott och bestickning.

Företaget åsidosätter ej sin policy, med hänvisning till olikheter i kultur och utvecklingsnivå, vid affärsverksamhet i andra länder. Policyn kompletteras vid behov med lokalt gällande policier som är anpassade till lokal lag.

### **Vad är givande och vad är tagande av muta?**

Tagande av muta är en otillbörlig belöning av något slag som kan påverka mottagaren att fatta beslut som är gynnsamma för givaren.

Fastän lagen inte klart definierar exakt vad som är att betrakta som tagande av muta så finns det ändå vissa kriterier att utgå ifrån. Här är förmånens ekonomiska värde en stark bedömningsfaktor. Förmåner som kan tillskrivas ett obetydligt värde anses ha en liten påverkan, till skillnad från förmåner med ett högt ekonomiskt värde, och därför är risken liten för att den skall anses som otillbörlig.

Givaren av en otillbörlig förmån gör sig skyldig till givande av muta. Det ligger på varje medarbetares ansvar att noga utreda om risk finns för att givande av muta föreligger när det gäller:

- gåvor,
- resor,
- tävlingar,
- bidrag och sponsring samt
- rabatter och bonusar till kunder

innan någon av dessa aktiviteter utförs.

Vid osäkerhet om något är att uppfatta som givande eller tagande av muta skall närmaste chef tillfrågas alternativt företagets VD som är ansvarig för företagets Policy mot givande och tagande av muta.

### **Inom företaget ses följande förmåner som godtagbara:**

- arbetsmåltider av vardaglig karaktär som är relevanta i sammanhanget (får dock ej överstiga ett värde om 90 kr + moms),



- uppvaktningar på bemarkelsedagar, samt vid sjukdom, som kan anses som måttfulla (får dock ej överstiga ett värde om 180 kr +moms),
- mindre varuprover av obetydligt marknadsvärde,
- prydnadsföremål med obetydligt marknadsvärde samt
- måttfulla minnesgåvor vid exempelvis jubileum.

Observera att förmånerna inte på något sätt får vara av den grad att de kan antas ha eller har som syfte att påverka mottagaren i dennes beslutsfattande.

#### **Inom företaget ses följande förmåner som icke godtagbara:**

- penninggåvor,
- lån med särskilt gynnsamma villkor,
- borgensåtaganden,
- skuldtäckning,
- nöjesresor och semestervistelser som helt eller delvis är betalda av ex. en leverantör,
- studieresor, seminarier, kurser och konferenser med liten eller obefintlig koppling till tjänsteutövningen,
- dolda inköpsrabatter eller provisions- och bonusarrangemang ställda till viss person inom företaget,
- sidoleveranser av varor eller tjänster från leverantör,
- förfogande över fordon, båt eller fritidshus i privata sammanhang,
- då anhörig eller vän får följa med på aktivitet bekostad av leverantör samt

Detta gäller naturligtvis förmåner från externa parter och inte inom det egna företaget.

#### **Misstanke om eller upptäckt av oegentligheter**

Misstanke om eller upptäckt av givande eller tagande av muta skall anmälas till företagets VD.

#### **Konsekvenser**

Givande och tagande av muta är brottsliga handlingar och straffas enligt lag med böter eller fängelse i högst två år. Om brottet betraktas som grovt handlar det istället om fängelse i lägst sex månader och högst sex år.

#### **Ansvar**

Företagets chefer ansvarar för att alla anställda inom bolaget är förtrogna med företagets Policy mot givande och tagande av muta, men det ligger på individens ansvar att följa den. Att bryta mot företagets Policy mot givande och tagande av muta kan komma att leda till disciplinära påföljder.

