

Uppförandekoden för Stenvalls bolag

Bakgrund

Stenvalls Trä's Uppförandekod är ett styrdokument som togs fram på uppdrag av företagets Styrelse och är ett ramverk över den etiska grund och de principer som gäller inom Bolagets verksamheter.

Stenvalls företagen har en värdebaserad kultur som genomsyrar det sätt våra anställda och ägare bemöter människor, gör affärer och bedriver verksamhet genom hela värdekedjan. Vår värdegrund bygger på mod, arbetsglädje, handlingskraft, kompetens och äkthet och utgör en röd tråd i denna Uppförandekod. Alla medarbetare inom Stenvalls får information om policys och värdegrundens innehåll i samband med introduktion. Våra intressenter, kunder, leverantörer och samarbetspartners får information om uppförandekoden via hemsidan eller från kontaktpersoner i vår organisation.

Syfte

Uppförandekoden syftar till att Stenvalls företagen ska ses som ett bolag som tar sitt samhällsansvar på största allvar där stort fokus ligger på människor, relationer, miljö och en hållbar framtid.

Riktlinjer

Alla medarbetare inom bolaget har ett ansvar att följa lagar, regler och övriga interna policys. Stenvalls Trä verksamheter lever upp till:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna,
- FN:s barnkonvention, artikel 32,
- ILO:s kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering samt föreningsfrihet och organisationsrätt
- arbetsrättslagstiftning som gäller i Sverige
- miljöskyddslagstiftning som gäller i Sverige
- FN:s konvention mot korruption.
- OECDs riktlinjer för multinationella företag

Ansvar

Bolagets samtliga anställda ska leva upp till vår Uppförandekod och riktlinjer kopplade till denna. Företaget förväntar sig även att leverantörer och entreprenörer ska följa Bolagets Uppförandekod samt rådande lagar och krav gällande arbetsmiljö, miljö samt socialt och ekonomiskt ansvar. Samtidigt som vi ställer krav på våra leverantörer och anslutna organisationer strävar vi efter att bevara bra relationer som främjar goda samarbeten nu och i framtiden.

Omsorg om medarbetare

Anställningsvillkor

Det är Bolagets policy att följa gällande anställnings- och arbetsmarknadslagstiftning, liksom annan lagstiftning som styr relationerna mellan arbetsgivare och anställd på arbetsplatsen. Kollektivavtal gäller på våra arbetsplatser och våra medarbetare har möjlighet att ansluta sig till fackliga organisationer. Alla våra anställda är försäkrade. Lönen som utgår till anställda är individuell och baseras på kollektivavtal där ett antal olika faktorer avgör lönens storlek.

Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer sker regelbundet och förändringar kommuniceras enligt MBL-lagen.

Rekrytering

Alla personer som arbetar inom Stenvalls verksamheter har sökt anställning frivilligt och en urvalsprocess av de sökande görs innan anställning.

Vid rekrytering värderas sökande utifrån kompetens och personlighet utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ansökningshandlingar sparas under pågående rekryteringsprocess och hanteras sedan enligt regler i GDPR lagen. I samband med anställning får den nyanställde anställningsavtal, arbetsbeskrivning, säkerhetsinformation, lämplig arbetsutrustning och skyddsutrustning samt intern introduktionsutbildning. För varje nyanställd utses en fadder som introducerar denne i det dagliga arbetet och ger stöd vid behov.

Mångfald

Samtliga medarbetare ska behandlas likvärdigt i fråga om lön, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, utbildning, kompetens- och karriärutveckling.

Vid rekrytering finns 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 kan personer från underrepresenterade grupper ges möjlighet till utveckling inom företaget så att homogena strukturer kan luckras upp.

Vi undersöker attityder kring olika arbetsmiljöfaktorer i samband med medarbetarsamtal och medarbetarenkäter.

Minderåriga i arbete

Stenvalls bolagen uppfyller krav i Arbetsmiljölagen 1977:1160 kap 5. Minderåriga samt AFSA 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö. Alla former av arbete som negativt kan påverka barnets rätt till en sund uppväxt och utveckling eller hindrar barnets utbildning är barnarbete och är oacceptabelt inom Stenvalls Trä AB verksamheter.

Alla former av våld, tvång och utnyttjande av barn är oacceptabelt. En person som är yngre än 18 år betraktas som barn. Ledning och andra medarbetare i ansvarig ställning har god kännedom om hur denne förväntas agera i det fall situationer med barnarbete upptäcks.

Bolaget ser dock positivt på ungdomar som vill få kunskap och arbetslivserfarenhet och erbjuder därför praktik eller feriearbete. Det finns dock ett antal villkor som behöver bli uppfyllda innan unga får vistas i våra verksamheter, se [riktlinjer](#).

Arbetsmiljö

Ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller skador på grund av brister i arbetsmiljön inom bolagets verksamheter. Vi bedriver därför ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med förtroendevalda och skyddsombud. Ohälsa och olycksfall förebyggs genom undersökning, riskbedömning, genomförande av lämpliga åtgärder och uppföljning av verksamheten.

VD för varje företag har det övergripande ansvaret för en trygg och säker arbetsmiljö även om denne har tilldelat arbetsmiljöuppgifter till personer i organisationen. Medarbetare som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har en påskrivna arbetsmiljödelegering. Dessa medarbetare ges möjlighet att utveckla sina kunskaper om arbetsmiljö, har kompetens att driva arbetsmiljöfrågor, samt tilldelas resurser och befogenheter för att förebygga och åtgärda de arbetsmiljömässiga problem som kan uppstå i det dagliga arbetet.

Friskvård

Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Hälsa är inte enbart en personlig angelägenhet. På arbetsplatsen är hälsan en gemensam resurs som är avgörande för organisationens prestationer och framgång.

Målet med bolagets friskvårdsarbete är ökad hälsomedvetenhet, ökad frisknärvaro, förebyggande och minskning av antalet arbetsskador och arbetsjukdomar samt i slutändan en högre kvalitet och lönsamhet i verksamheten.

Stenvalls företagens friskvårdsarbete stimulerar anställda till egen omsorg och engagemang i hälsofrämjande aktiviteter. Alla anställda inom företaget har rätt till friskvårdsbidrag. Företagen erbjuder återkommande hälsoundersökning och alla medarbetare erbjuds frukt på jobbet.

Sjukdom

Sjukdom är en naturlig del av livet. Den som är sjuk får hjälp för att så fort som möjligt kunna komma tillbaka till arbete.

Verksamhetens norm är att alla medarbetare visar hänsyn, omtanke och uppmärksammar om andra mår fysiskt eller psykiskt dåligt och berättar om sin oro genom överenskomna kanaler.

Om det finns en viss arbetsförmåga hos medarbetaren diskuteras det om det finns möjlighet för omplacering till andra arbetsuppgifter eller deltidssjukskrivning. Detta för att minska risken för passiv långtidssjukskrivning och underlätta för medarbetaren att återgå till arbetet.

Alkohol och droger

Påverkan av alkohol, narkotika och anabola steroider på arbetsplatsen eller i samband med arbetsutövning är otillåten. Det är förbjudet att köpa eller sälja alkohol och droger på arbetsplatsen. Smuggling är ett grovt brott mot gällande regler.

Användning av narkotikaklassade läkemedel på arbetstid är otillåten av andra skäl än rent medicinska där ordination av läkare i en aktiv behandling finns.

Alkohol- och drogtestar kan förekomma vid nyanställning, vid skälig misstanke om missbruk samt slumpvist. Anställd som missbrukar alkohol eller droger erbjuds rehabilitering och återanpassning till arbetet. Det är självklart att den anställde ska acceptera och leva upp till kraven i överenskommet behandlingsprogram om behandlingen ska bli framgångsrikt. Om en anställd självmant söker stöd och hjälp för sitt missbruk ser Stenvalls företagen detta som positivt och hjälper till med rehabiliteringsinsatser.

Rehabilitering

Med rehabilitering menas medicinska, psykologiska, sociala och arbetslivsinriktade åtgärder som kan hjälpa den som är sjuk eller skadad att komma tillbaka till arbete. Verksamheten följer arbetsmiljölagstiftningen och regler som föreskrivs av Försäkringskassan vid rehabilitering. Målet med rehabilitering är snabb återgång till arbetet genom bland annat anpassning av arbetsplatsen och/eller arbetsuppgifter, arbetsträning eller utbildning. Verksamheten ska under hela sjukskrivningsprocessen visa respekt och vara stöttande för medarbetaren där största vikt läggs på att den sjukskrivne inte tappar kontakten med företaget och arbetskamraterna.

Orossamtal och rehabiliteringssamtal är våra verktyg som påskyndar snabb kartläggning och aktivering av lämpliga hjälpinsatser. Vid långtidssjukskrivning görs en rehabiliteringsplan och uppföljningsmöten i samverkan med den sjuke medarbetaren, företaget, Försäkringskassan och vårdinrättning.

Trakasserier och kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling fördöms och accepteras inte av Stenvalls företagen. Det är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa, ekonomi och utveckling i arbetet. Det är dessutom ett hot mot hela verksamheten. Skyddet mot trakasserier i diskrimineringslagen gäller såväl arbetsökande, anställda och praktikanter som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Alla medarbetare har en skyldighet att tillsammans verka för att skapa och upprätthålla ett öppet och vänligt klimat och att ansvara för sina egna attityder, värderingar och handlingar. Som medarbetare och kollega har du också ett ansvar för att uppmärksamma och påtala om någon verkar vara utsatt för kränkande särbehandling. Även du som är utsatt för kränkande särbehandling har ett ansvar att påtala detta för arbetsgivaren.

Omsorg om miljö

Företaget strävar efter att ha en så liten miljöpåverkan som möjligt när det gäller de egna produkternas livscykel. I möjligaste mån används material och metoder som inte utgör miljö- eller hälsorisker, vare sig för de anställda eller för allmänheten och omgivningen.

Våra tillverkningsprocesser är effektiva och energisnåla, med ett minimalt utfall av restprodukter och farligt avfall. Restprodukterna används som energikälla i de egna anläggningarna eller förädlas för vidare försäljning och maximalt råvarunyttjande. Vårt mål är att så mycket som möjligt av råvaror, material, utrustning, avfall som uppstår i våra processer och övriga resurser återanvänds eller återvinns för minimal klimatpåverkan. Vi utvecklar ständigt våra processer för att minska råvaru-, energi-, bränsle- och kemikalieanvändning.

Våra processer uppfyller gällande svensk och europeisk lagstiftning samt standarder med krav inom miljö och socialt ansvar t.ex. FSC® (FSC-C021671), PEFC (PEFC/05-32-308), Sunda Hus, BASTA och Byggvarubedömningen.

Logistik är en central del av Stenvalls företags verksamhet. I möjligaste mån används hållbara transporter för in- och utleverans av våra produkter samt i våra tjänster och persontransporter.

Omsorg om kunder och andra intressenter

Alla anställda och styrelsemedlemmar inom företaget förväntas uppträda på ett korrekt sätt i kontakten med våra affärspartners.

Korruption och mutor

Gåvor, mutor, betalningar eller andra förmåner som kan påverka affärsbeslut, strider mot Svenskt lag eller våra policies uppfattas som korruption och accepteras inte av företaget.

Likasa ska inte någon inom företaget uppträda på sådant sätt som beskrivs i stycket ovan så att kunder, potentiella kunder, myndigheter eller övriga intressenter och deras representanter i sin tur riskerar att påverkas i sina beslut.

Kunder och andra intressenter

I kontakter med externa intressenter strävar vi efter hög nöjdhet genom god kommunikation, tillmötesgående och korrekt hantering av intressenter och ärenden. Vi bidrar till kundernas framgång genom att tillhandahålla attraktiva, säkra och miljövänliga produkter som tillgodoser deras behov på funktion och ekonomi.

Våra medarbetare är bärare av Stenvalls Träs goda varumärke och deras agerande gentemot intressenterna återspeglar företagets värdegrund.

Omsorg om samhälle

Vi är måna om allmänhetens intressen och bidrar till en stark och attraktiv region genom att erbjuda arbetstillfällen på de orter vi verkar. Stenvalls Skogar ger goda möjligheter till rekreation, jakt, fiske, bärplockning och turism. Koncernens dotterbolag bidrar aktivt till att bevara levande landsbygd där människor bor, trivs och utvecklas.

Möjlighet till visserblåsning

Företaget strävar efter att göra affärer på ett ärligt och lagligt sätt. Samtidigt är företaget medvetet om att alla organisationer kan råka ut för misskötsel. Företaget anser att det är samtliga anställdas plikt att göra allt för att minimera risken för misskötsel inom organisationen samt att så snabbt som möjligt agera när brister upptäcks. Genom att uppmuntra till en öppen och ansvarstagande företagskultur är företaget övertygat om att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas.

Anställda uppmuntras att rapportera alla missförhållanden och allvarliga händelser som de uppfattar som överträdelser av lagar, riktlinjer, interna styrdokument eller liknande. Anmälan ska ske på det sätt som beskrivs i företagets [policy](#).