

## Uppförandekod för Stenvalls Trä AB

### 1 Introduktion

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som alla inom Stenvalls Trä AB ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till kollegor, kunder, affärspartners och vår omvärld.

Uppförandekoden är framtagen med utgångspunkt i FN:s Global Compact, inklusive de bakomliggande regelverken (FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljö och utveckling och FN:s konvention mot korruption), samt artikel 32 i FN:s barnkonvention och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Vi strävar efter högsta nivå när det gäller etiskt uppförande och dessa regler ska vara vägledande i vårt arbete och vår verksamhet.

#### 1.1 Företagsbeskrivning

Stenvalls Trä AB har verksamhet i Sikfors, Piteå, Luleå, Örarna och Seskarö, varav sågning sker på fyra anläggningar och vidareförädling på tre anläggningar. Stenvalls Trä AB driver verksamheten med inriktning mot hög grad av vidareförädling. Utifrån kundens behov utvecklas och förädlas trävaror och produkter för såväl industri som för detaljhandel och konsumenter. Verksamheten utgörs av tillverkning och försäljning av sågade, hyvlade och vidareförädlade högkvalitativa trävaror till kundanpassade kvalitéer, dimensioner, profiler och längder. Tillverkning och försäljning sker också av biprodukter samt vidareförädlade biprodukter som träpellets och kutterspånsbalar.

##### 1.1.1 Vår vision

Vi förädlar hela stocken, vår målsättning är att producera fler färdiga produkter och på så sätt utöka och säkra marknadsandelar.

##### 1.1.2 Våra grundläggande värderingar

Stenvalls Trä AB genomsyras av fem grundläggande värderingar:

- Mod – Vi vågar gå våra egna vägar och prova det nya. Vi arbetar utifrån vår egen övertygelse.
- Arbetsglädje – Vi arbetar tillsammans med passion och känner glädje när vi får saker gjorda och ser resultat.
- Handlingskraft – Vi fattar nödvändiga beslut och levererar enligt våra löften. Vi kommunicerar direkt för att få rätt saker att hända.
- Kompetens – Vi utvecklar vår kunskap och vårt arbetssätt så att det ständigt gör oss bättre och vi alltid håller en hög kvalité.
- Äkthet – Vi står för det vi gör, är sanningsenliga, håller vad vi lovar och menar vad vi säger. Vi tar ansvar.

## 2 Riktlinjer

Varje medarbetare ska följa gällande lagar, förordningar och regler samt andra normer i de branschområden och länder där vi är verksamma. Det gäller såväl i vår egen produktion som i behandlingen av våra medarbetare och kollegor samt i hur vi sköter vår bokföring, redovisning och rapportering.

Varje medarbetare ska även följa de interna policys som fastställts för Stenvalls Trä AB och Stenvalls Trä-koncernen.

## 3 Mänskliga rättigheter

Stenvalls Trä AB bedriver inte affärer med länder, företag eller enskilda personer som FN eller EU har utfärdat sanktioner mot.

Stenvalls Trä AB bedriver inte heller affärer med företag som nyttjar tvångsarbete eller barnarbete, eller som inte respekterar den enskildes rätt att bilda och gå med i fackföreningar samt att förhandla kollektivt.

Varje medarbetare ska så långt det är möjligt tillse att affärsförbindelser enligt ovan inte förekommer.

## 4 Etik

Varje medarbetare ska, oavsett befattning, uppträda och representera Stenvalls Trä AB på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen samt i övrigt uppträda på ett etiskt försvarbart sätt.

Vi agerar aldrig i strid mot tillämpliga konkurrenslagor, exempelvis genom att missbruka en dominerande ställning, vara involverade i förfalskning av varor eller delta i olagliga branschsamarbeten såsom karteller.

Varje medarbetare ska vara medveten om och följa våra riktlinjer för inköp, samt ta ansvar för våra kostnader så långt det är möjligt.

## 5 Mutor och gåvor

Det är aldrig tillåtet att, direkt eller indirekt, acceptera mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten eller för ekonomisk vinning.

Det är heller aldrig tillåtet att erbjuda eller ge någon gåva eller betalning som utgör eller kan tolkas som en muta.

Medarbetare får ta emot och erbjuda gåvor, tjänster och underhållning från och till kunder och leverantörer under förutsättning att dessa inte är av alltför frikostig eller överdriven typ. Anställda måste vara vaksamma mot starka uttryck för favoriseringar och vare sig erbjuda eller ta emot gåvor, tjänster eller underhållning som faller utanför rimlig affärspraxis eller specifika företagskrav.

## 6 Jäv och intressekonflikt

Varje medarbetare som kommer i kontakt med en make/maka, familjemedlem eller annan släkting eller nära vän i samband med affärer med en leverantör, kund eller tredje part som företaget gör affärer med, måste omedelbart meddela sin överordnade om detta så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att omfördela arbeten för att undvika eventuella intressekonflikter.

Följande riktlinjer gäller för de vanligaste konfliktsituationerna:

- Det är inte tillåtet för medarbetare att äga aktier eller ha ett ägarintresse i något bolag som konkurrerar eller handlar med Stenvalls Trä AB. Om du har gjort en sådan investering innan du började på din anställning skall du rapportera detta till din närmaste chef. Detta förbud gäller inte om man äger ett mindre antal aktier i ett börsnoterat bolag.
- Få klartecken från din chef innan du gör affärer på Stenvalls Trä AB:s vägnar med något bolag där du själv eller någon nära familjemedlem på något sätt skulle kunna tjäna på dina handlingar.
- Det är inte tillåtet att arbeta för en leverantör, kund eller konkurrent samtidigt som du arbetar för Stenvalls Trä AB.
- Det är inte tillåtet att utföra arbete för en tredje part som skulle kunna påverka din prestationer – eller omdömesförmåga på jobbet negativt. Använd inte företagets tid, resurser eller material för utomstående arbete som inte har med ditt arbete hos Stenvalls Trä AB att göra.

## 7 Företagsinformation och egendom

### 7.1 Skydda företagsinformation

Information om företaget och våra medarbetare ska behandlas som känslig information och ska inte spridas till obehöriga eller utanför företaget, med undantag för information som vidarebefordras för specifika affärssyften.

Exempel på känslig information är:

- ekonomiskt resultat,
- förvärv,
- avyttring,
- nya produkter,
- strategier,
- kundinformation,
- design, och
- personal- och organisationsinformation.

Varje medarbetare ska vara synnerligen försiktig så att elektronisk utrustning som innehåller känsligt och konfidentiellt material (till exempel USB-minnen) inte kommer bort eller lämnas till någon utanför företaget.

Sekretessen gäller även om anställningen hos Stenvalls Trä AB skulle upphöra.

Alla som hanterar företagsinformation (framför allt ekonomiska uppgifter) är skyldiga att kontrollera att informationen är exakt och tillförlitlig.

## 7.2 Skydda företagets egendom

Varje medarbetare ska skydda den utrustning som vi har i vår miljö eller som tilldelas för att användas i arbetet. Framför allt ska medarbetare se till att värdefull elektronisk utrustning, så som bärbara datorer och mobiltelefoner, alltid förvaras säkert.

All aktivitet på Internet lämnar spår efter sig på de webbplatser som besöks. Det är därför inte tillåtet att besöka anstötliga eller på annat sätt olämpliga webbsidor eller att utnyttja Internet för olagliga, kränkande eller oetiska ändamål.

## 8 Värdepapper

Medarbetare kan komma att få information om Stenvalls Trä AB eller en (potentiell) affärspartner som är inofficiell, såsom provisoriska inkomstsiffror, möjliga ackquisitioner eller avyttringar, marknadsplaner eller introduktioner av nya produkter. Information anses vara inofficiell tills den har publicerats officiellt.

I en situation enligt ovan är det inte tillåtet att:

- handla med aktier, obligationer eller andra värdepapper inom företaget eller till vilka den sagda inofficiella informationen refererar.
- använda sådan inofficiell information för personlig vinning för medarbetaren eller andra.
- avslöja sådan inofficiell information för personer utanför Stenvalls Trä AB.
- utan anledning diskutera sådan inofficiell information med personer utanför Stenvalls Trä AB.

Tystnadsplikt angående sådan informell information kvarstår även om anställningen hos Stenvalls Trä AB skulle upphöra, tills dess att informationen har blivit publicerad för allmänheten.

## 9 Arbetsmiljö

Stenvalls Trä AB följer regler och lagar vad gäller hälsa och säkerhet och varje medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att se till att arbetsplatserna är säkra för dem själva och deras kolleger.

Det är även viktigt att våra medarbetare trivs på jobbet och att vi har ett gott arbetsklimate. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig på samma eller olika hierarkiska nivå, ska ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra.

### 9.1 Alkohol och droger

På Stenvalls Trä AB är det förbjudet att använda eller vara påverkad av narkotika, anabola steroider eller alkohol under arbetstid. Även annan användning av substanser som kan medföra fara för liv eller hälsa är otillåten. Innehav av förbjudna substanser som inte är av medicinskt bruk är inte tillåtet där Stenvalls Trä AB ansvarar för arbetsmiljön.

Det är inte tillåtet att spela om pengar på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning.

## 10 Jämställdhet, mångfald och diskriminering

Stenvalls Trä AB värderar mångfald och likabehandling av människor likväl när det kommer till våra medarbetare som våra affärspartners. Vi accepterar inte diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller trakasseras på grund av politisk åsikt.

Vi accepterar inte någon form av kränkande särbehandling på våra arbetsplatser.

Samtliga 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. Varje medarbetare har även ett ansvar att uppmärksamma och påtala för arbetsgivaren om någon verkar vara utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling.

## 11 Miljöpåverkan

Stenvalls Trä AB bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska vår direkta och indirekta påverkan på miljön. Varje medarbetare ansvarar för att följa tillämpliga miljöbestämmelser samt att aktivt delta i förbättringsarbetet.

## 12 Våra affärspartners

Vi väljer och förhandlar med våra affärspartners på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. För att säkerställa att våra leverantörer ställer samma höga krav på etiskt uppförande som vi själva gör avstår vi från att samarbeta med företag

som inte ställer sig bakom vår Uppförandekod för Leverantören.

Vi vårdar och respekterar våra kunders och konsumenters förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka konsumenternas och kundernas förtroende för oss ska vi ha en öppen attityd i dialogen med dem. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

## 13 Ansvar

Samtliga medarbetare inom Stenvalls Trä AB ansvarar för att leva upp till denna uppförandekod och de policys och riktlinjer som är kopplade till den.

Respektive chef ansvarar för att underrätta alla sina direkt underställda medarbetare om uppförandekoden samt att regelbundet informera dem om den. Varje medarbetare har dock också ett eget ansvar att tillgängliggöra sig dess innehåll.

## 14 Rapportera överträdelser

Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna uppförandekod har ägt rum ska i första hand närmaste chef informeras. Om medarbetaren inte kan ta upp frågan med sin närmaste chef kan istället HR-chefen eller, i allvarliga och brådskande fall, VD informeras. Vid händelser som faller inom ramen för visselblåsning sker rapportering enligt vår visselblåsarpolicy.

Vi ser allvarligt på överträdelser av uppförandekoden eftersom vi strävar efter att bibehålla en verksamhet som präglas av hög affärsetik och moral. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar av vad som har hänt, inklusive vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Stenvalls Trä AB strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.