	Titel			
	Uppförandekod – Code of Conduct			
Dokumentansvarig	Dok. Id.	Datum	Utgåva	Sida
Emma Karlsson Lindbo	01.3.23	2024-01-22	1	1 av 5

## FÖR VEM GÄLLER UPPFÖRANDEKODEN?

Denna uppförandekod beskriver principerna som vi som företag arbetar utifrån både strategiskt och i vårt dagliga arbete. Den beskriver förväntat beteende för alla våra medarbetare och hur vi hanterar våra relationer med kunder, leverantörer och entreprenörer samt andra intressenter och samarbetspartners.

Uppförandekoden omfattar alla koncernens dotterbolag och alla anställda.

Våra leverantörer och entreprenörer förväntas följa liknande principer som beskrivs i den här uppförandekoden i sina egna verksamheter.

Du som medarbetare har ett eget ansvar att sätta dig in i och hålla dig uppdaterad om vår uppförandekod. Den omfattar även dig som tillfälligt arbetar åt oss, som till exempel konsult eller tillfälligt anställd.

Du som medarbetare ska vid alla situationer där du upplever oklarhet rådfråga närmaste chef, hellre en gång för mycket än för lite. Visselblåsarfunktionen kan också användas.

## INNEHÅLL

Uppförandekoden omfattar följande områden:

- Lagefterlevnad
- Ekonomisk redovisning och rapportering
- Intressekonflikter och jäv
- Politiska ställningstaganden
- Informationssäkerhet, integritet och kommunikation
- Relationer med affärspartners och antikorruption
- Mänskliga rättigheter
- Arbetsvillkor och arbetarrättigheter
- Jämlikhet och diskriminering
- Visselblåsning
- Skydd av företagets egendom
- Information till organisationen och kontroll av efterlevnad


För det tillfälle att något i den här uppförandekoden motsäger det aktuella landets lag så gäller lagen.

## LAGEFTERLEVNAD

Lagar och förordningar för alla länder där vi har verksamhet skall följas. I tillägg till detta förväntas att vi och våra leverantörer följer affärsetiska principer, i enlighet med nedan.

## EKONOMISK REDOVISNING OCH RAPPORTERING

Rundvirke Industriers finansiella transaktioner rapporteras alltid utifrån accepterade redovisningsprinciper. Bokföringen ska presentera en rättvisande bild av transaktioner och inte vilseleda. Bokföringen ska vara transparent, relevant och heltäckande.

	Titel			
	Uppförandekod – Code of Conduct			
Dokumentansvarig Emma Karlsson Lindbo	Dok. Id. 01.3.23	Datum 2024-01-22	Utgåva 1	Sida 2 av 5

## INTRESSEKONFLIKTER OCH JÄV

Anställda och styrelsemedlemmar inom Rundvirke Industrier måste hantera sina privata eller andra externa aktiviteter eller finansiella intressen på ett sådant sätt att de inte står i konflikt med, eller kan uppfattas stå i konflikt med, företagets intressen.

Om en medarbetare eller styrelsemedlem upplever sig vara i sådan konflikt ska det genast tas upp med närmaste chef. Jäv vid tex styrelsebeslut ska anmälas och föras till protokollet.

## POLITISKA STÄLLNINGSTAGANDEN

Rundvirke Industrier tar inte ställning för eller emot politiska partier eller kandidater. Varken företaget som helhet eller någon del av företaget får användas för att marknadsföra ett politiskt parti eller företrädare för sådant.

## INFORMATIONSSÄKERHET, INTEGRITET OCH KOMMUNIKATION

Skogsindustrin är en trevlig och hjälpsam bransch där de flesta känner varandra. Var försiktig med att dela med dig av information som inte är allmänt känt då det kan vara företagshemligheter.

Var också försiktig vid användning av IT-verktyg pga risken för intrång via tex phishing.

Ge inte intryck av att tala för Rundvirke Industrier i tex sociala medier om du inte har godkännande att göra det. Använd heller inte företagets mailadress på ett sådant sätt att privata åsikter kan tolkas som företagets. Vi har speciellt utsedda talespersoner (oftast VD) för olika frågor.

## RELATIONER MED AFFÄRSPARTNERS OCH ANTIKORRUPTION

Rundvirke Industriers relationer med affärspartners såsom leverantörer och kunder ska karaktäriseras av opartiskhet.

Vi erbjuder inte någon part, såsom kunder, potentiella kunder, myndigheter, leverantörer eller representanter för sådana organisationer någon form av fördel som är olaglig, överdriven eller som går emot generella affärsprinciper. Inom Rundvirke Industrier gäller ett absolut förbud mot givande och tagande av förmån som skulle kunna, eller som skulle kunna uppfattas att kunna, påverka objektiviteten i ett affärsbeslut.


Eventuella utbyte av gåvor med affärspartners ska ske öppet och med försiktighet. En riktlinje är maxbelopp om ca 400 kr. Gåvor till myndighetsrepresentanter ska ej ges eller mottagas.

Affärsrelationer ska inte etableras med personer, företag eller länder som omfattas av sanktioner.

Lagar och regler för att undvika penningtvätt ska efterlevas. Det är vår policy att i alla lägen aktivt bidra till att minska risk för att transaktioner med våra bolag kan användas för penningtvätt, terrorism eller liknande brottslighet.

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Att respektera mänskliga rättigheter är fundamentalt för Rundvirke Industrier inom både vår egen verksamhet, vår värdekedja och lokalsamhällena där vi bedriver verksamhet. Vi följer FN:s

	Titel			
	Uppförandekod – Code of Conduct			
Dokumentansvarig	Dok. Id.	Datum	Utgåva	Sida
Emma Karlsson Lindbo	01.3.23	2024-01-22	1	3 av 5

deklaration om mänskliga rättigheter. Specifikt innebär detta att vi uppfyller kraven nedan samt ställer krav på våra leverantörer att göra detsamma:

- Inte använda tvångsarbete i någon form, alltså någon form av arbete som utförs under tvång, eller under hot om bestraffning
- Säkerställa att överordnade villkoren i en anställning baseras på frivillighet
- Följa minimiålder för arbete utifrån rådande lagstiftning så länge inte striktare krav ställs. Minimialder för arbete tolkas generellt som den ålder där skolplikt ej längre råder. Om anställd är under 18 år skall särskilda regler följas
- Respektera rätten till föreningsfrihet, i enlighet med lokal lag
- Uppmuntra diversifiering på arbetsplatsen och säkerställa en arbetsplats utan diskriminering, trakasserier eller liknande

## ARBETSVILLKOR OCH ARBETARRÄTTIGHETER


Alla våra egna verksamheter har kollektivavtal och vi förväntar oss att våra leverantörer även har detta eller motsvarande för sina arbetstagares skydd, rättigheter och skyldigheter. Anlitade entreprenörer för skogsbruksåtgärder måste ha kollektivavtal, detta kontrolleras löpande.

### Löner, villkor, avtal:

- Betalar löner och tillhandahåller villkor som möter eller överstiger kollektivavtal (eller motsvarande om kollektivavtal ej tillämpligt) och uppfyller regler för övertidsersättning
- Uppfyller lagliga krav gällande arbetstider och vila
- Har skriftliga anställnings/affärsavtal
- Oavsett anställningsform omfattas av och följer kollektivavtal
- Har trygga och varaktiga anställningsförhållanden (prioritera tillsvidareanställning)
- Vid arbetsbrist mildra konsekvenserna tillsammans med fackliga representanter
- Rätt enligt kollektivavtal till ersättning/ledighet för föräldrar/vårdnadshavare
- Föräldraleddighet ska inte hindra anställning/uppdrag eller ge försämrade villkor
- Arbetstagaren ska omfattas av socialförsäkringssystemet och/eller kompletterande försäkring från sitt hemland
- Säkerställa att hantera/ersätta skada på arbetstagarens egendom, arbetsrelaterade sjukdomar, arbetsskador som uppkommit under arbetet (detta ska ske i samverkan)

### Arbetsmiljö:

- Har en säker och hälsosam arbetsmiljö, vilket även inkluderar eventuella tillfälliga bostäder vid de tillfällen företaget tillhandahåller sådana
- Tillämpa Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Samråd för arbetsmiljöfrågor tillämpas om >1 företag finns på arbetsstället
- Arbetsgivare tillhandahåller skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial enligt lag och kollektivavtal
- Den som utför arbetet ska använda relevant skyddsutrustning
- Olycksfall och tillbud hanteras och förebyggs (tillbud och arbetsskadedokumentering, sjukfrånvaroregistrering pga olycka, skyddsronder och riskbedömningar, anteckningar om övertid vid reglerad arbetstid)
- Utredningar av olyckor och tillbud samt ev. revidering av rutiner för SAM

	Titel			
	Uppförandekod – Code of Conduct			
Dokumentansvarig Emma Karlsson Lindbo	Dok. Id. 01.3.23	Datum 2024-01-22	Utgåva 1	Sida 4 av 5

- Tillgång till företagshälsovård
- Ha tillgång till arbets- och säkerhetsrutiner samt nödlägesrutin
- Tillgång till personalutrymmen i den utsträckning som är möjligt och rimligt med avseende på arbetets art och plats

#### Information:

- Ha beskrivna förutsättningar (i anställningsavtal eller separat) för tillfälligt boende, resor, hemresa samt inställelse
- Den som utför arbetet ska ha kännedom om lönenivåer, ersättningar och villkor (på aktuella språk)
- Arbetstagaren har relevant kunskap och aktuell kompetens för arbetet (i detta ingår kunskap om innehållet i detta dokument utöver kompetensbehovet för arbetet)
- Regelbundna utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar för fast anställd samt återkommande visstidspersonal

#### Organisationsrätt

- Arbetstagare har rätt att organisera sig fackligt och förhandla enligt svensk lag och gällande kollektivavtal
- Fackliga organisationer har rätt att besöka arbetsplats om besöket anmälts i god tid


## JÄMLIKHET OCH DISKRIMINERING

Rundvirke Industriers vision är att vara en attraktiv arbetsplats för alla. Att då ha en organisation och attityd som präglas av jämlikhet och mångfald är fundamentalt. Vi vill attrahera, välkomna, behålla och utveckla alla duktiga människor. Vi utesluter ingen i vår strävan mot en arbetsplats där alla behandlas med respekt och värdighet.

Jämlikhet inkluderar alla diskrimineringsgrunder, såsom kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, funktionshinder, religion eller etnisk tillhörighet.

På Rundvirke Industrier ska:

- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och utvecklingsmöjligheter.
- vi sträva mot en så blandad fördelning utifrån diskrimineringsgrunderna som möjligt på olika typer av arbetsuppgifter, projektgrupper samt i roller som chefer och ledare.
- ingen känna sig trakasserad, kränkt eller mobbad på arbetsplatsen i vilken form det än må vara. Trakasserier eller mobbing oberoende av kön eller annan bakgrund är alla lika oacceptabla och ska aktivt bekämpas.
- ingen känna sig diskriminerad i rekryteringsprocessen eller vid tillsättning av tjänster och befattningar, oavsett om det är en intern eller extern rekrytering.
- löneskillnader på grund av kön eller andra diskrimineringsgrunder inte få förekomma. Inte heller andra anställningsvillkor ska skilja sig åt på samma grunder. Lön och ersättningar ska bestämmas utifrån sakliga grunder (erfarenhet, kompetens och liknande).
- alla medarbetare informeras om och väl känna till Rundvirke Industriers jämlikhetspolicy för att kunna delta och ta personligt ansvar för jämlikhetsarbetet.

	Titel			
	Uppförandekod – Code of Conduct			
Dokumentansvarig	Dok. Id.	Datum	Utgåva	Sida
Emma Karlsson Lindbo	01.3.23	2024-01-22	1	5 av 5

- jämlikhetsaspekten alltid finnas med som en parameter i de bedömningar och beslut som beaktas och tas i det dagliga arbetet.

Alla medarbetare har ett eget ansvar för att uppförandekoden följs. Vid misstanke att något inte står rätt till kan frågan lyftas till närmaste chef, annan man har förtroende för, alternativt så kan visselblåsarfunktionen användas.

Varje chef ansvarar för att målen för jämställdheten uppfylls och säkerställs på den egna avdelningen.

VD för respektive bolag har ett ansvar för hela verksamheten och därmed också ansvar för att jämlikhetsarbetet sker systematiskt. Detta innebär att ta in frågan i beslut och andra processer i syfte att motverka diskriminering. Det ingår också uppföljning av aspekter såsom lönesättning, anställningsformer, kompetensutveckling samt representation i möten och beslutforum.

## VISSELBLÅSNING

Rundvirke Industrier har implementerat reglerna i SFS 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Detta beskrivs i en separat policy "Visselblåsning", inkluderande länk till verktyget som används för att visselblåsa.

## SKYDD AV FÖRETAGETS EGENDOM

VI har alla ett ansvar att vara varsamma med företagets utrustning och egendom som används i verksamheten. Den får inte användas för otillåtet privat bruk, olagliga aktiviteter eller annan olämplig användning.

## INFORMATION TILL ORGANISATIONEN OCH KONTROLL AV EFTERLEVNAD

Rundvirke Industriers chefer ansvarar för att tillgängliggöra och informera om innehållet och andemeningen i det här dokumentet inom sin organisation, och för att uppmuntra medarbetare att rapportera uppförande som strider mot den här uppförandekoden. Information ska ske på regelbunden basis samt till nyanställda.

Intern kontroll av efterlevnad sker genom regelbundna internrevisioner, utförda av kvalitetsansvarig eventuellt tillsammans med person från annan anläggning eller organisation.