

Nazwa dokumentu: Sveaskogs Uppförandekod pl.docx Kodeks postępowania			Strona: 1(4)
Odpowiedzialna za dokument (nazwisko i funkcja): Viveka Beckeman Dyrektor ds. prawnych i nieruchomości	Decyzja podjęta przez (nazwisko i funkcja): Zarząd Sveaskog	Zastępuje dokument z: 01.01.2014	Obowiązuje od: xx.xx.2017

Kod postępowania obowiązujący w Sveaskog

Nasza wizja

Chcemy być czołowym przedsiębiorstwem leśnym

OZNACZA TO, ŻE

- Jesteśmy najbardziej rentownym przedsiębiorstwem w perspektywie krótko- i długofalowej.
- Jesteśmy wybierani jako najlepsza opcja przez partnerów biznesowych i pracowników.
- Prowadzimy w naszej branży w obszarze rozwoju i innowacyjności.
- Potrafimy najlepiej ze wszystkich połączyć rentowne uprawy leśne z odpowiedzialnością ekologiczną.

NASZE HASŁA

- Skupienie się na kliencie
- Innowacyjność
- Prostota
- Otwartość

Nasze hasła oraz wartości kierujące naszą działalnością powinny przenikać naszą kulturę i pomagać nam wspólnie działać każdego dnia.

Dlaczego kodeks właściwego postępowania?

Przedsiębiorstwo Sveaskog jest uzależnione od zaufania, jakim obdarza nas otoczenie. Tylko dzięki dalszemu zaufaniu Sveaskog nadal może być odnoszącym sukcesy przedsiębiorstwem. Przyjęty przez Sveaskog kodeks właściwego postępowania wyraźnie określa, jak powinniśmy się zachowywać jako partner biznesowy, pracodawca, pracownik oraz podmiot biorący udział w życiu społecznym.

Nasze wzajemne stosunki oraz relacje z klientami, kooperantami, niezależnymi przedsiębiorcami i innymi interesariuszami powinny cechować się otwartością, prostolinijnością, innowacyjnością i skoncentrowaniem się na kliencie.

Kogo obowiązuje kodeks właściwego postępowania?

Kodeks właściwego postępowania obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Sveaskog. Każdy odpowiada za to, by dawać dobry przykład. Ten, kto zawiera umowę z klientem, kooperantem, niezależnym przedsiębiorcą, czy konsultantem musi sprawdzić, czy stosują się oni do postanowień kodeksu właściwego postępowania.

Kodeks właściwego postępowania wskazuje drogę

Kodeks właściwego postępowania nie daje odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące zachowania się pracownika w różnych sytuacjach. Należy zawsze kierować się zdrowym rozsądkiem i odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- Czy jest to legalne?
- Czy jest to właściwe z etycznego punktu widzenia?
- Czy moja decyzja wpłynie na wzrost zaufania dla firmy Sveaskog?
- Co sądziłbym, gdyby ktoś inny zrobił to, co ja?

Nazwa dokumentu: Sveaskogs Uppförandekod pl.docx Kodeks postępowania			Strona: 2(4)
Odpowiedzialna za dokument (nazwisko i funkcja): Viveka Beckeman Dyrektor ds. prawnych i nieruchomości	Decyzja podjęta przez (nazwisko i funkcja): Zarząd Sveaskog	Zastępuje dokument z: 01.01.2014	Obowiązuje od: xx.xx.2017

Często może dochodzić do trudnych sytuacji lub rozbieżności i rzadko można udzielić prostej odpowiedzi, więc w razie niepewności nie należy się wahać, by skorzystać z rady kolegi lub przełożonego.

Wszyscy w Sveaskog ponosimy odpowiedzialność

Sveaskog ma prowadzić rentowną działalność gospodarczą, stosując się przy tym do zasad etyki. Sveaskog ma świecić przykładem w sferze zrównoważonej przedsiębiorczości, która uwzględnia naturalne środowisko, etykę biznesu, działania antykorupcyjne, równouprawnienie, różnorodność, warunki pracy oraz prawa człowieka.

Sveaskog ma być dobrym miejscem pracy dla wszystkich, niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, przekonań, niepełnosprawności, orientacji seksualnej i wieku, a wszyscy powinni mieć takie same prawa, możliwości i obowiązki.

Sveaskog wspiera inicjatywę ONZ Global Compact obejmującą dziesięć zasad dotyczących praw człowieka, zagadnień prawa pracy, ochrony naturalnego środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.

Środowisko pracy

Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznego i stymulującego środowiska pracy nacechowanego szacunkiem i zaufaniem. Wszyscy pracownicy Sveaskog przyczyniają się swoim zaangażowaniem, kompetencjami i lojalnością do realizacji wizji i celów firmy. Osoby na kierowniczych stanowiskach i pracownicy Sveaskog mają obowiązek aktywnego przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji i innych negatywnych zachowań.

Etyka

Sveaskog angażuje się tylko w taką działalność biznesową, która jest zgodna z krajowym prawem i obowiązującymi umowami oraz z naszym kodeksem właściwego postępowania. Nie angażujemy się w działalność, do której otwarcie nie moglibyśmy się przyznać i zdać z niej sprawy i nie podejmujemy decyzji biznesowych wynikających z prywatnych interesów bądź relacji. Łapówki, ukryte prowizje lub inne nieetyczne korzyści są niedozwolone. Pracownicy Sveaskog nie mogą w jakikolwiek sposób działać w zмовie lub podejmować innych działań, które można uznać za ograniczenie konkurencji.

Chcemy budować nacechowane zaufaniem relacje z klientami, kooperantami i niezależnymi przedsiębiorcami i dlatego stosujemy się do zasad w kwestii przetargów i sprzedaży obowiązujących w Sveaskog. Nie korzystamy z usług kooperantów lub niezależnych przedsiębiorców, o których wiemy, że nie wywiązują się ze swoich obowiązków wobec partnerów biznesowych lub pracowników, złamali przepisy prawa, nadużyli instytucji upadłości lub mają niejasne stosunki własnościowe.

Zgłaszanie wykroczeń

Należy zgłaszać wykroczenia lub podejrzenie wykroczenia przeciw kodeksowi właściwego postępowania. Zgłaszanie naruszeń jest ograniczone do poważnych nieprawidłowości i zażaleń oraz do ograniczonej grupy osób na stanowiskach kierowniczych. Do zgłaszania

Nazwa dokumentu: Sveaskogs Uppförandekod pl.docx Kodeks postępowania			Strona: 3(4)
Odpowiedzialna za dokument (nazwisko i funkcja): Viveka Beckeman Dyrektor ds. prawnych i nieruchomości	Decyzja podjęta przez (nazwisko i funkcja): Zarząd Sveaskog	Zastępuje dokument z: 01.01.2014	Obowiązuje od: xx.xx.2017

naruszenia służy alternatywny kanał <https://sveaskog.whistleblower.se> i można z niego korzystać zamiast wykorzystywania zwykłych sposobów zgłaszania. Zgłoszenie przekazywane jest do zewnętrznego przedsiębiorstwa i istnieje możliwość zachowania anonimowości.

Funkcja zgłaszania nie jest przeznaczona do zgłaszania drobnych wykroczeń lub ogólnego niezadowolenia czy skarg. Wszyscy, którzy mają uwagi dotyczące działalności, powinni w pierwszym rzędzie (zwykle sposoby zgłaszania) zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego lub do dyrektora odpowiedzialnego za tę część działalności, gdzie występują nieprawidłowości. W przypadku, gdy taki kontakt byłby niewskazany, można zwrócić się do dyrektora działu HR i Komunikacji lub do radcy prawnego.

ZASADY BUDOWANIA ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW I KIEROWNIKÓW

Budowanie zaangażowania pracowników

Uważamy, że każdy pracownik dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu może aktywnie wpływać na sukcesy i rozwój Sveaskog.

Jako pracownik jestem...

- Odpowiedzialny
- Komunikatywnym członkiem zespołu
- Otwarty, elastyczny i innowacyjny
- Skierowany na klienta

Kierownictwo

Osoba na kierowniczym stanowisku jest przede wszystkim także pracownikiem, ale z dodatkowym zadaniem uzyskania wyników dzięki innym. Zawsze z wielkim sercem i zaangażowaniem. Poprzez wyraźnie sformułowane oczekiwania, cele, zogniskowane działanie, odpowiedzialność i zaufanie swoich pracowników nasi przywódcy tworzą bezpieczeństwo i możliwości, aby inni mogli wykonać zadania i rozwijać się w pracy.

Jako osoba na kierowniczym stanowisku jestem...

- Wiarygodny
- Godny zaufania
- Komunikatywny
- Osobą budującą zespół
- Twórczą

W SVEASKOG

Nazwa dokumentu: Sveaskogs Uppförandekod pl.docx Kodeks postępowania			Strona: 4(4)
Odpowiedzialna za dokument (nazwisko i funkcja): Viveka Beckeman Dyrektor ds. prawnych i nieruchomości	Decyzja podjęta przez (nazwisko i funkcja): Zarząd Sveaskog	Zastępuje dokument z: 01.01.2014	Obowiązuje od: xx.xx.2017

*Jako osoba na wyższym kierowniczym stanowisku jestem ponadto **wizjonerem i strategiem**. Wyznaczam kierunek działań i sprawiam, że ludzie chcą je realizować.*