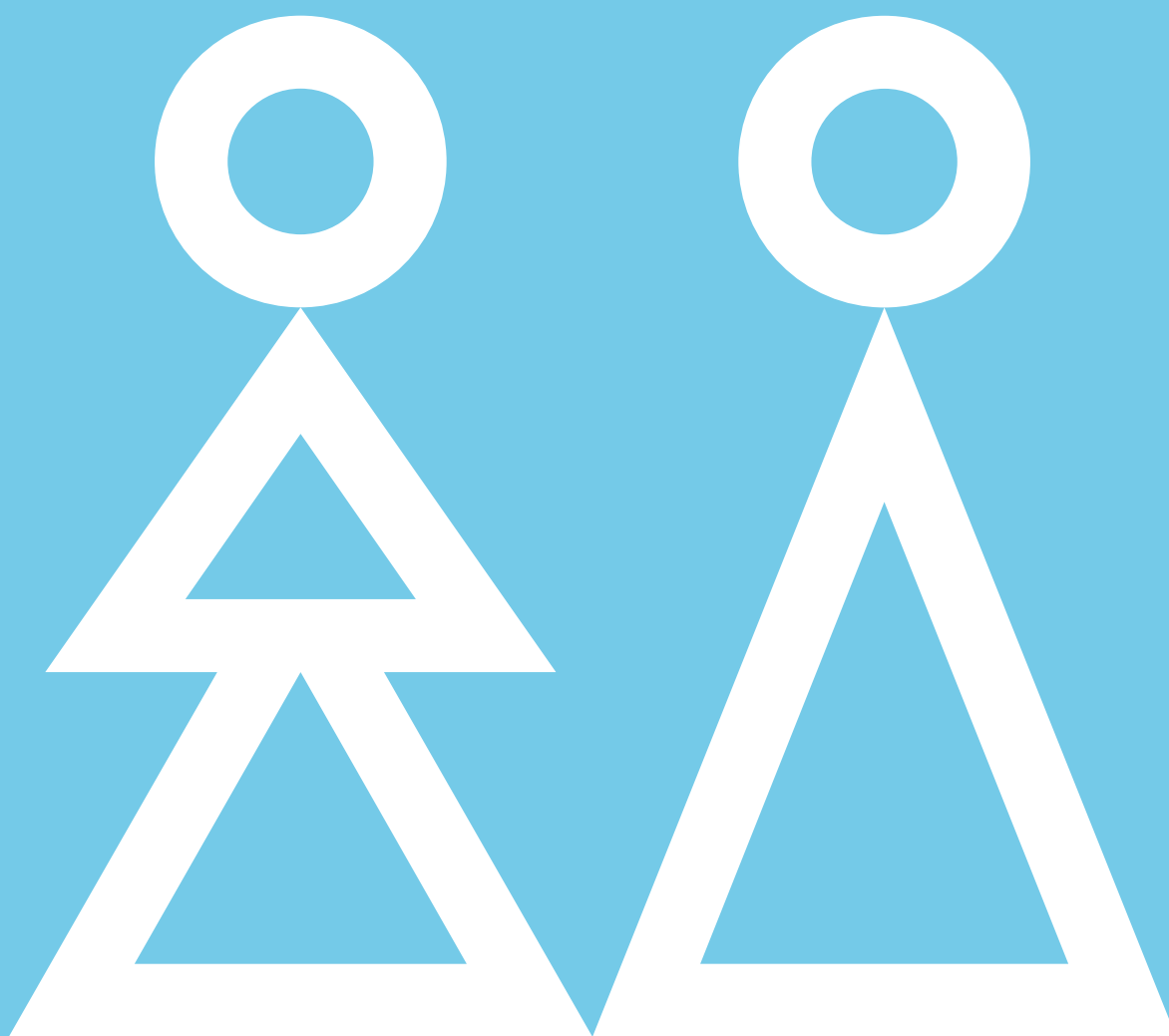


# Uppförandekod





## Varför en uppförandekod?

Södras uppförandekod sammanfattar de värderingar som företaget står för och ger riktlinjer för hur medarbetare och de som i olika sammanhang representerar Södra förväntas uppträda.

Principerna i uppförandekoden baseras bland annat på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, internationella arbetsorganisationen ILO:s kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och OECD:s riktlinjer för internationella företag.

Uppförandekoden innehåller riktlinjer för de rättigheter, skyldigheter och det ansvar som åligger Södras medarbetare bland annat avseende affärsprinciper, hälsa, säkerhet, arbetsvillkor, respekt för mänskliga rättigheter, miljö och hållbart skogsbruk. Riktlinjerna utgör minimikrav och de ska inte förstås som en uttömmande uppräkningslista.

## Södras kärnvärden – värdeskapande relationer, långsiktigt agerande

Genom att agera långsiktigt bygger Södra värdeskapande relationer och genom att bygga värdeskapande relationer agerar Södra långsiktigt.

## Södra i samhället

Verksamheten inom Södra, med 50 000 medlemmar, utgår i grunden från det småskaliga skogsbruket med stark lokal förankring och lokala relationer. I Södras uppdrag från medlemmarna ingår bland annat att Södra aktivt ska delta i näringspolitiken. Södra är därför engagerat i samhällsfrågor, deltar i relevanta debatter och har en pågående dialog med de organisationer som verkar inom Södras intresseområden. Södra mår om att skapa och upprätthålla tillitsfulla och långsiktiga relationer med närboende, myndigheter, föreningar, skolor, opinionsbildare, lokal media och andra intressenter.

## Affärsprinciper

### *Lagar, föreskrifter och regler*

Södra följer tillämpliga lagar, föreskrifter och regler. Södra respekterar och följer konkurrensregler, miljölagstiftning, arbetsmarknadslag, avtal och andra bestämmelser som sätter ramar för Södras verksamhet. Om det föreligger skillnader mellan uppförandekoden och nämnda regelverk ska det regelverk som fastställer högst standard tillämpas.

### *Gåvor, förmåner, ersättningar och representation*

Affärs- och myndighetskontakter ska hanteras på ett korrekt sätt. Södra tar avstånd från varje form av korrupcion, *inklusive givande och tagande av muta samt handel med inflytande*. Det innebär bland annat att en medarbetare inte får ta emot, begära, erbjuda, utlova, bevilja eller på något annat sätt främja betalningar, gåvor eller andra förmåner som har som syfte att påverka mottagarens affärsbeslut eller myndighetsbeslut i en viss riktning.

Deltagande i olika evenemang ska ske i enlighet med branschpraxis samt med måttfullhet, öppenhet och utan att skapa en beteendepåverkande effekt.

### *Intressekonflikter*

Medarbetare ska handla i Södras intresse och undvika intressekonflikter.

En intressekonflikt uppstår när en medarbetares privata intressen och personliga relationer är, eller kan anses vara, i konflikt med Södras intressen. Södras medarbetare ska vid utförandet av sitt arbete eller uppdrag inte gynna sina egna eller närståendes personliga eller ekonomiska intressen. Med "närstående" avses nära personer såsom familj, släktingar, nära vänner eller kompanjoner.



Det är inte tillåtet att berika sig på Södras bekostnad eller att tillägna sig ekonomiska fördelar från Södra, Södras kunder, leverantörer eller samarbetspartners genom olagligt eller oetiskt beteende. Det är inte heller tillåtet att missbruka sin anställning inom Södra för att uppnå personliga fördelar.

#### *Konkurrensrätt*

Södras medarbetare får inte befatta sig med konkurrensbegränsande samarbeten eller agerande som förhindrar, begränsar eller snedvrider konkurrens i strid med tillämplig konkurrenslagstiftning, till exempel priskarteller, uppdelning av marknader eller liknande överenskommelser. En medarbetare som är osäker på vad som är tillåtet enligt konkurrenslagstiftningen ska alltid rådgöra med närmaste chef eller Södras juristavdelning.

## **Hälsa, säkerhet och ledarskap**

#### *Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet*

Södras arbetsplatser ska vara trygga och säkra. Arbetsmiljön ska också vara fysiskt, psykiskt och socialt sund och ge medarbetare möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Varje medarbetare har ett ansvar för sin och andras säkerhet. Södra arbetar med löpande insatser inom arbetsmiljöområdet för att ständigt göra förbättringar i det dagliga arbetet.

Södras företagshälsovård och förebyggande friskvårdsinsatser är en viktig del i att skapa en hälsosam arbetsplats.

#### *Medarbetarskap och ledarskap*

Södras medarbetare ska ges möjlighet att engagera sig, utvecklas och anta nya utmaningar. Varje medarbetare ska behandlas med respekt för sina åsikter, kunskaper och erfarenheter. Södras medarbetare väntas inte bara ta ansvar för sin egen utveckling utan även för Södras utveckling som en sammanhållen koncern. Medarbetare förväntas också bidra till nytänkande och konstruktiva arbetssätt.

Södras framgång förutsätter att ledare omsätter strategier, mål och värdegrund till praktisk handling och har ett förhållningssätt som stimulerar och motiverar medarbetarna. Ledarskapet ska byggas på ömsesidigt förtroende och en god ledare inom Södra involverar, utvecklar och skapar engagemang.

Södra ser ett stort värde av att arbeta systematiskt med ledarutveckling och identifierar, följer upp och utvecklar ledare på olika nivåer.

## **Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor**

#### *Diskriminering och trakasserier*

Södra stödjer och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Södra verkar för mångfald och jämställdhet. Likabehandling och samma möjligheter ska gälla för alla oavsett etnicitet, nationalitet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, politisk åsikt, socialt ursprung, funktionsnedsättning, ålder eller annan grund som åtnjuter skydd enligt tillämplig lag.

Södra accepterar inte någon form av mental eller fysisk bestraffning, hot om bestraffning, diskriminering, mobbning, sexuella eller andra former av trakasserier. Södra accepterar inte heller någon form av tvångsarbete inklusive slaveri, straffarbete, människohandel eller arbete som form av övergrepp.



### *Arbetsvillkor*

Förpliktelser gentemot de anställda enligt nationella lagar och avtal om socialt skydd ska respekteras och följas. Arbetstider, lön och annan ersättning ska följa vad som gäller enligt lag, gällande avtal och allmänt accepterad standard för branschen.

### *Barnarbete*

Barnarbete får inte förekomma i Södras anläggningar eller i verksamheter som drivs av Södras affärspartners. Gällande nationella och internationella lagar om minimiålder ska följas.

### *Föreningsfrihet*

Arbetstagares rätt att organisera sig i och ansluta sig till valfri arbetstagarorganisation samt att förhandla kollektivt ska respekteras. Arbetstagares representanter ska ges möjlighet att kunna fullgöra sina uppdrag och diskriminering av förtroendevalda eller fackligt anslutna medarbetare accepteras inte.

## **Miljö och ansvarsfullt skogsbruk**

Skogen och dess möjligheter är utgångspunkten för Södras verksamhet. Södra arbetar nära och tillsammans med medlemmarna i föreningen för ett ansvarsfullt och värdeskapande brukande av skogen. Detta innebär bland annat att verka för att medlemmarnas skogsbruk bedrivs med metoder som säkerställer skogsmarkens och skogens produktionsförmåga samt bevarande av ekosystemtjänster och biologisk mångfald.

Södras verksamhet baseras på förnybar, återvinningsbar och biologiskt nedbrytbar råvara. Södra ska anskaffa certifierad vedråvara eller på annat sätt kontrollera så att vedråvaran inte kommer från skogsområden där hävdvunna eller medborgerliga rättigheter kränks, där höga bevarandevärden är hotade, där naturskogar avverkats i syfte att nyttja området för plantager eller icke skoglig markanvändning, där illegal avverkning skett och där det finns genetiskt modifierade träd.

Södra arbetar kontinuerligt med att effektivisera resursanvändningen och energiprestandan i verksamheten och att framför allt minska användandet av icke förnybara resurser och energikällor. Utsläpp till luft och vatten samt andra störningar begränsas så långt det är möjligt inom ramen för vad som är rimligt med hänsyn till teknik, nytta och kostnader. Södra arbetar kontinuerligt med att minimera mängden avfall och prioriterar material- och energiåtervinning.

## **Efterlevnad och uppföljning**

Varje chef är inom sitt ansvarsområde skyldig att säkerställa att medarbetare, representanter och affärspartners är informerade om innehållet i uppförandekoden och kravet på dess efterlevnad. Chefer inom Södra ska alltid föregå med gott exempel. Samtliga medarbetare har ett ansvar att följa riktlinjerna i sitt dagliga arbete. Överträdelser av Södras uppförandekod kommer alltid tas på allvar och kan utöver rättsliga påföljder även leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.

Anmälan av handlingar som strider mot uppförandekoden eller av misstänkta oegentligheter kan göras:

1. till närmaste chef, annan person i ledande ställning, Södras HR-avdelning eller facklig representant, eller
2. genom Södras ”whistleblower-funktion” om det gäller allvarliga missförhållanden.

På Södras intranät finns information om whistleblower-funktionen och uppgifter om hur anmälan görs. Södras whistleblower-ombud ansvarar för hanteringen av de anmälningar som kommit in via Södras whistleblower-funktion.